

EBAZPENA, 2007ko maiatzaren 31koa, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saileko Bizkaiko Lurralde ordezkariarena. Honen bidez, Berokuntza, Aireztapen eta Aire Egokituko Instalatzaileen sektorearentzako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratzea ebazten da. Hitzarmenaren Kodea: 4801345.jj

### *Aurrekariak*

1. 2006ko abuztuaren 2an aurkeztu zuten Bizkaiko Lurralde Ordezkaritzan Berokuntza, Aireztapen eta Aire Egokituko Instalatzaileen hitzarmen kolektiboa (2006-2008), 2006ko uztailaren 14an sinatua, baita Negoziazio Mahaiaren 2006ko apirilaren 26ko hasierako akta ere. Hona mahaikideak: CC.OO., ELA, LAB eta U.G.T. sindikatuak, eta AIMVI-CEBEK, enpresaburuen ordezkariak.

2. Azken akta eta hitzarmenaren testua AIMVI-CEBEK enpresaburuen ordezkariak eta negoziazio batzordekideak diren CC.OO. eta U.G.T. sindikatuak sinatu dute.

3. 2006ko irailaren 27an hitzarmena negoziatzen duen batzordeari eskatu zitzaion hitzarmen kolektiboaren banko sozialaren osaketan sindikatuei emandako ordezkari-taldea zuzentzeko, eta hitzarmenaren soldata-taula, «aurreneko urteko prestakuntza» kategoriarako, legez kanpokoa izan zitekeelakoan.

4. CEBEKeko ordezkariak, eta CC.OO., U.G.T. zein LABkoek alegazioak aurkeztu zituzten, 2006ko urriaren 10ean; ez berriz, ELAkoek, ezta LSB-USOkoek ere.

5. 2006ko urriaren 26an, Bizkaiko Lurralde Ordezkaritzak ofiziozko demandav bidali zion Lan arloko Epaitegiari, Lan Prozeduraren Legearen Testu Bategineko 161. artikulurekin eta horrekin bat datozen artikuluen babesean, Lan arloko Epaitegiak Batzorde Negoziatzailearen eraketa eta bertan parte hartzen duten sindikatu bakoitzari emandako ordezkari-taldea egokiak diren ala ez erabaki zezan, eta, horrenbestez, aipatutako hitzarmenarek eragin-kortasun orokorra emateko behar besteko gehiengoa ote den ala ez ere erabaki zezan. Orobat, eskatu zen soldata-tauletan ezarritako ordainketa aurreneko urteko prestakuntza-kategoriarako abenduaren 30eko 1613/2005 Errege Dekretuaren arabera den ala ez ezartzeko (haren bidez, lanbideen arteko gutxieneko soldata ezarri zen).

6. 2007ko martxoaren 28an, Bizkaiko 5. zk. Lan-arloko Epaitegiak epaia eman zuen, eta hura irmoa da, alderdiek ez baizuten errekurritu. Haren bidez, ofiziozko demanda osorik gaitzesten da.

### *Zuzenbideko oinarriak*

1. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa inskribatu eta argitaratzeko eskumena Langileen Estatutuaren Testu Bategina onartu zuen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuko 90.2 artikulua erabakitzen du, eta artikulua horrek xedatzen duenez, hitzarmenak —erregistratzeko bakarrik— Lan Agintaritzari aurkeztu beharko zaizkio, hori guztia Hitzarmen Kolektiboaren Erregistroa sortu eta antolatzeari buruzko Eusko Jaurlaritzaren martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuak eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailaren urriaren 18ko 315/2005 Dekretuaren 24.1.g) artikulua —Euskadiko Hitzarmen Kolektiboaren Erregistroko Lurralde Atalaren kudeaketa Lurralde Ordezkaritzari ematen dionak— xedatutakoaren ildotik.

2. Langileen Estatutuko Testu Bategineko 90.5. artikulua araberak, lan-arloko agintaritzak ulertzen badu hitzarmenak indarrean dauden legeak urratu ditzakeela edo hirugarren interesa larriki kaltetzen duela, ofizioz joko duela jurisdikzio eskudunera, kasu honetan egin den bezala; baina, Bizkaiko Lan arloko 5. zk. Epaitegiak, ordea, osorik gaitzetsi du martxoaren 23ko epaia, eta epai hori irmoa

RESOLUCIÓN de 31 de mayo de 2007, de la Delegada Territorial en Bizkaia del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para el Sector Instaladores de Calefacción, Ventilación y Aire Acondicionado. Código Convenio núm. 4801345.

### *Antecedentes*

1. Que con fecha 2 agosto de 2006, se ha presentado, ante esta Delegación Territorial de Bizkaia, el texto del Convenio Colectivo para el Sector Instaladores de Calefacción, Ventilación y Aire Acondicionado para los años 2006-2008, suscrito el 14 de julio de 2006, así como el acta inicial de Constitución de la Mesa Negociadora de fecha 26 de abril de 2006, compuesta por las centrales sindicales CC.OO., ELA, LAB y U.G.T. y la representación empresarial AIMVI-CEBEK.

2. Que el acta final y el texto de dicho convenio ha sido suscrito por los representantes de la patronal AIMVI-CEBEK y por los representantes sindicales CC.OO. y U.G.T. de la Comisión Negociadora.

3. Con fecha 27 de setiembre de 2006, se requirió a la Comisión Negociadora del Convenio para que subsanara la representación asignada de los sindicatos en la composición del Banco social del Convenio Colectivo, y las tablas salariales del convenio para la categoría de «formación de primer año» por considerarse que podía ser ilegal.

4. La representación de CEBEK, de CC.OO., U.G.T. y LAB presentaron alegaciones con fecha 10 de octubre de 2006, no habiendo formulado alegación alguna la representación de ELA y LSB-USO.

5. Con fecha 26 de octubre de 2006, esta Delegación Territorial de Bizkaia remitió al Juzgado de lo Social escrito de demanda de oficio, al amparo del artículo 161 y concordantes del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, en relación al artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de que por el Juzgado de lo Social se determinase si era correcta la constitución de la Comisión Negociadora y la representación otorgada en la misma a cada uno de los sindicatos que la constituyen y en su consecuencia existe mayoría suficiente para otorgar al citado convenio la condición de eficacia general. Asimismo se solicitó la determinación de si la retribución establecida en las tablas salariales para la categoría de formación de primer año era conforme al R.D. 1613/2005, de 30 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional.

6. Con fecha 28 de marzo de 2007 se dictó sentencia por el Juzgado de lo Social número 5 de Bizkaia, siendo firme la misma, por no haber sido recurrido por ninguna de las partes, en la que desestima íntegramente la demanda de oficio.

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

2. El artículo 90.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores determina que si la Autoridad Laboral estimase que el Convenio puede conculcar la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la Jurisdicción competente tal como se ha efectuado en el presente supuesto, pero sin embargo el Juzgado de lo Social número 5 de

da 2007ko maiatzaren 23ko autoaren arabera; horrenbestez, begibistakoa da, aipatutako epaiaren arabera, kasu honetan ez dela hirugarrenen interesa kaltetzen, ezta indarrean dauden legeak urratzen ere, eta, horrenbestez, hitzarmena erregistratu eta gordailuan gorde behar da, baita «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratu ere.

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

#### EBATZI DU:

1. Berokuntza, Aireztapen eta Aire Egokituko Instalatzaileen sektorearentzako Hitzarmen Kolektiboa Lurralde Atal honetako Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko agintzea.
2. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratzea.
3. Lurralde Ordezkaritza honetako Harreman Kolektiboen Atalean gordailatzea.
4. Ebazpen hau alderdiei jakinaraztea, eta, era berean, haren kontra Eusko Jauarlaritzako Lan eta Gizarte Segurantzaren zuzendariari gora jotzeko errekurtsoa jartzea dutela, hilabeteko epean, 114. artikuluan ezarritakoaren arabera, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legeko 115. artikuluaekin lotuta (4/1999 Legeak aldatuta), urriaren 18ko 315/2005 Dekretuko 17.j) artikuluaekin (haren bidez, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Saileko egitura organiko eta funtzionala ezarri zen).

Bilbon, 2007ko maiatzaren 31ean.—Bizkaiko Lurralde Ordezkariek, Carmele Arias Martínez

#### BEROKUNTZA, AIREZTAPEN ETA AIRE GIROTUARI BURUZKO BIZKAIKO HITZARMEN KOLEKTIBOA (2006-2008)

##### I. KAPITULUA

##### BALDINTZA OROKORRAK

#### 1. artikulua.—*Funtzio, langile eta lurralde eremua*

Honako jardura hauetan aritzen diren enpresei aplikatu dakizkiekeen baldintzak arautzen dituzten arauak ezartzen ditu hitzarmen kolektibo honek: ura berotzeko hodiak instalatzea, edozein energia-iturriekin, baita berokuntzakoak eta haien mantentzea ere, eta gauza bera aireztapenekoak, hozketakoak edota aire girotukoak dagoenez. Enpresa horien eta haien langileen arteko besteren konturako lan-harremani aplikatzeko izango da, Langileen Estatu-tuaren lehen artikuluan xedaturikoaren arabera.

Aplikazio-eremutik kanpo geratuko dira dagokien funtzioa soilik betetzen duten enpresetako gobernu-organismoak eta enpresa horietako goi-zuzendaritzako langileak.

Bizkaiko probintzian izango da aplikatzeko hitzarmen kolektibo hau, egoitza probintzian duten enpresentzat zein, egoitza probintzietatik kanpo izanda ere, hitzarmen honetako 1. artikuluan bilduriko jardura Bizkaian garatzen dutenentzat, eta langileek hitzarmen kolektibo onuragarrienaren alde egin ahalko dute urte osoari begira.

#### 2. artikulua.—*Iraunaldia eta amaiera iragartzea*

Sinatzen den unean hasiko da indarrean hitzarmen hau, bere ondorioek 2006ko urtarrilaren 1era arteko atzeraeragina izango badute ere, salbu eta hitzarmenaren artikuluetan bereziki xedaturikoari dagokionez.

2006ko urtarrilaren 1etik 2008ko abenduaren 31ra bitarteko iraunaldia izango du hitzarmen honek.

Bi alderdiek hitzarmenaren amaiera 2008ko urriaren 1ean iragarriko dutela hartuko da kontuan.

Langileen eta enpresaren ordezkariek aurreproiektua elkarri emango diote urriaren 15etik 30era bitartean, eta eman eta gehiezin hamabost eguneko epean negoziazioak hasteko konpromisoa hartzen dute bi alderdiek ere.

Bizkaia ha desestimado íntegramente la demanda por sentencia de 28 de marzo, sentencia que es firme conforme al Auto de 23 de mayo de 2007, por lo que es evidente que conforme a la citada sentencia en el presente supuesto no se lesiona el interés de terceros ni se conculca la legalidad vigente, por lo que procede 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 Convenio Colectivo del Sector Instaladores de Calefacción, Ventilación y Aire Acondicionado.
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 17.j) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.

En Bilbao, a 31 de mayo de 2007.—La Delegada Territorial en Bizkaia, Carmele Arias Martínez

#### CONVENIO COLECTIVO DE CALEFACCIÓN, VENTILACIÓN Y AIRE ACONDICIONADO DE BIZKAIA (2006-2008)

##### CAPÍTULO I

##### CONDICIONES GENERALES

#### Artículo 1.—*Ámbito funcional, personal y territorial*

Este Convenio Colectivo establece las normas que regulan las condiciones de trabajo aplicables a las empresas cuya actividad sea la de instalación de conducciones para calentamiento de agua, con cualesquiera fuente de energía, de calefacción y su mantenimiento, así como de ventilación, refrigeración y/o aire acondicionado, y será de aplicación a las relaciones de trabajo por cuenta ajena existentes entre estas y sus empleados, de conformidad con lo dispuesto por el artículo primero del Estatuto de los Trabajadores.

Quedan excluidas de este ámbito de aplicación los miembros de los Organos de Gobierno de las empresas, que se limiten al ejercicio exclusivo de esa función y el personal de Alta Dirección de las mismas.

Este Convenio Colectivo, será aplicable en la provincia de Bizkaia, tanto para las empresas en ella domiciliadas como para las que, sin tener aquí su domicilio, desarrollen en Bizkaia la actividad comprendida en este artículo 1 del Convenio, pudiendo optar los trabajadores por el Convenio Colectivo más favorable en su cómputo anual.

#### Artículo 2.—*Vigencia y denuncia*

El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su firma, si bien sus efectos se retrotraerán al 1 de enero del 2006, salvo lo dispuesto específicamente en el articulado.

El período de vigencia del presente Convenio será desde el 1 de enero del 2006 al 31 de diciembre del 2008.

El presente Convenio se considera denunciado por ambas partes el 1 de octubre del 2008.

Las representaciones social y empresarial se harán entrega del anteproyecto del 15 al 30 de octubre y, como máximo a los quince días de su entrega ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones.

**3. artikulua.—Osootasunarekiko lotura**

Hitzarmen honetan itunduriko baldintza ekonomikoek osotasun organiko eta zatiezina eratuko dute, eta, aplikazio praktikoari begira, oro har hartuko dira kontuan urte osorako.

Lan-arloko administrazio-agintaritzak edo lan-arloko jurisdikzioak, bere eskumenen jardunean, hitzarmenaren artikuluren batek edo hainbatek indarrean dagoen legeria urratzen duela erabakitzen badu, honela ekingo zaio:

1. Erabakiak artikulua osoa eraginpean hartzen badu, artikulua osorik geratuko da eraginik gabe, eta aurreko hitzarmeneko artikuluen testua aplikatu ahalko da behin-behineko, halakorik izanez gero.
2. Erabakiak artikulua bat partzialki hartzen badu eraginpean, eta artikulua horrek aurreko hitzarmenean aurrekaririk ez badu, artikulua osorik geratuko da eraginik gabe. Aurrekaririk izanez gero, artikulua horretako testua behin-behineko aplikatuko da.

Aurreko paragrafoan xedaturikoa aparte utzi gabe, hitzarmen kolektiboa sinatzen duten alderdiak berehala bilduko dira deuseztat deklaraturikoa ordezeko. 30 egun igaro ondorez ordezkapenik lortu ez bada, PRECO II erakundearen bitartekotza-prozeduraren eraginpean jarriko dira nahitaez alderdiak, eta bitartekariaren proposamena onartzen ez badute, PRECO II erakundearen arbitraje-prozeduraren eraginpean jarriko dira nahitaez.

**4. artikulua.—Konpentsazioa, irenspena eta bermeak**

1. Hitzarmen honetan itunduriko baldintzak, edonolakoak direla ere, osorik konpentsa daitezke lehen eraentzen zutenekin, horretarako arrazoiak arrazoi (itunduriko hobekuntza edo enpresak alde batez emanikoa, lege-agindua, jurisprudenzia, auzi-bidea edo administrazio-bidea, laneko hitzarmen kolektiboa, usadio eta ohiturak), eta langileek indibidualki atxikiko dituzte konpentsazio hori gainditzen duten baldintzak, oro har eta urte osorako, artikulua honetako 2. idatzatian agindurikoa aparte utzi gabe.

2. Hiru urteko iraunaldirako hitzarmen honetan itunduriko kontzeptu ekonomikoak alde batera utzita (dagozkien soldata-tauletan daude bilduta), hitzarmenaren eraginpeko langileei bermatu egiten zaie urte bakoitzean dagoen soldata-aldea soldata-taula horietako lansarien eta aurreko urtekoen artean, eta II. eranskinean daude horiek guztiak jasota lanbide-kategorien arabera.

3. Hitzarmenaren hedadura kontuan izanda, legezko xedapenek eta etorkizuneko hitzarmenek, betiere lansari-kontzeptu guztietan edo batzuetan aldaketa ekonomikoa eragiten badute, eragin praktikoa izango dute non eta osorik kontuan hartuta eta hitzarmenaren aurretik indarrean zeudenei batuta hitzarmenaren maila osoa gainditzen duten, ez bestela. Horrela ez bada, eginiko hobekuntzek irentsi dituztela hartuko da kontuan.

## II. KAPITULUA

## LAN BALDINTZAK

**5. artikulua.—Lanaldia eta ordutegia**

1. Urteko lanordu efektiboak indarreko urteetarako honako hauek izango dira: 1.718 ordu 2006. urterako, eta 1.713 ordu 2007rako eta 2008rako.

2. Baldintza onuragarrienak atxikiko dira lanaldi- eta ordutegi-arloan.

3. Hainbat lanbide-kategoriari aitorturiko udako lanaldi murriztua indibidualki atxikiko da, soldadari begira egiaz lan eginiko orduak ordainduko badira ere, betiere artikulua honetan xedaturikoari jarraiki.

4. Urteko egutegiak eta laneko ordutegi arruntak adostasunez ezarriko dituzte enpresak eta langileek. Apirilaren 30a baino lehen prestatuko da egutegi hori.

**Artículo 3.—Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y efectos de su aplicación serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral o la jurisdicción social, en el ejercicio de sus competencias, resolviera que alguno/s de los artículos del Convenio conculca la legalidad vigente, se procederá del siguiente modo:

1. Si la resolución afecta a la integridad del artículo, este quedará sin efecto en toda su extensión, siendo provisionalmente aplicable en su lugar si lo hubiera, el texto del artículo del convenio precedente.
2. Si la resolución afecta parcialmente a un artículo, que no ha tenido procedente en el Convenio anterior, quedará el mismo sin efecto en su totalidad. De existir precedente se aplicará su texto provisionalmente.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, las partes firmantes del Convenio Colectivo se reunirán de forma inmediata con la finalidad de sustituir a través de la negociación lo declarado nulo. Si la sustitución no se alcanzara transcurridos 30 días, las partes se someterán preceptivamente al procedimiento de mediación del PRECO II y de no ser aceptada la propuesta del mediador quedarán sometidas obligatoriamente al procedimiento de Arbitraje del PRECO II.

**Artículo 4.—Compensación, absorción y garantías**

1. Las condiciones pactadas en este Convenio, cualquiera que sea su naturaleza son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente otorgada por la empresa, imperativo legal, jurisprudencia, contencioso o administrativo, convenio colectivo de trabajo, usos y costumbres, manteniéndose las que excedan de tal compensación a los trabajadores a título personal, en su conjunto y cómputo anual, sin perjuicio de lo ordenado en el apartado 2 de este artículo.

2. Con independencia de los conceptos económicos pactados en este convenio colectivo para sus tres años de vigencia, objeto de sus respectivas tablas salariales, se garantiza a los trabajadores por él afectados el diferencial salarial consistente en cada año entre las retribuciones de dichas tablas salariales y las del año respectivamente anterior, recogiendo en el anexo II por categorías profesionales.

3. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales y convenios futuros, que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras practicadas.

## CAPÍTULO II

## CONDICIONES DE TRABAJO

**Artículo 5.—Jornada de trabajo y horario**

1. Las horas anuales de trabajo efectivas para los años de vigencia serán de 1.718 para el año 2006; y de 1.713 horas para 2007 y 2008, respectivamente.

2. Se mantendrán las condiciones más beneficiosas en materia de jornada y horario.

3. Seguirá manteniéndose la jornada reducida de verano a título personal, reconocida a las distintas categorías profesionales, si bien a efectos salariales se abonarán las horas efectivamente trabajadas, de acuerdo con lo dispuesto en este artículo.

4. Los calendarios anuales y los horarios ordinarios de trabajo se establecerán de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores. Dicho calendario será confeccionado antes del día 30 de abril.

5. Ordu-tegi-arloko itunek hitzarmenaren lege-maila bera izango dute.

6. Orduak baliatu ahal izatea. Aurrekoa gorabehera, hitzarmen honek eraginpean hartzen dituen enpresek, produkzio-premiak tarteko, lanaldia aldatu ahalko dute, gehienez urtean 80 ordutan, eta muga hori zabaldu ahalko da eraginpeko alderdien adostasunez, eta horrek ez du inola ere eragingo hitzarmen honetan itunduriko urteko lanaldiaren edo enpresa bakoitzaren urteko lanaldiaren gehikuntzarik, ezein kasutan ere. Baliatzeko 80 orduko muga handitzeak 100 langile baino gutxiagoko enpresetako 10 langile baino gehiago edo 100 langile baino gehiagoko eta 300 langile baino gutxiagoko enpresetako plantillaren %10 edo 300 langile baino gehiagoko enpresetan 30 langile hartzen baditu eraginpean, enpresak eta langileen ordezkariak lortu beharko dute akordioa.

Oro har, astean 45 ordu lan egin ahalko dira gehienez, eta egunean 9 ordu, salbu eta bi kasuetan ere akordioa badago interesdunen artean, edo enpresaren edo langileen ordezkarien artean.

Enpresek baliatzeko aukera hori erabiltzen badute, idazki bidez jakinarazi beharko diete langileen ordezkariari, neurriak aplikatu baino bi (2) egun lehenago.

Neurri hori aplikatzen zaien txandakako langileei horrek eraginiko joan-etorrietako garraio-bideak bermatuko dizkie enpresak.

Hasiera batean lan-egutegian zehazturiko orduen gain egiten diren orduak ezin ahalko dira ekonomikoki konpentsatu, eta ordu arruntzat hartuko dira kontuan edozertarako ere. Ordu horiek sartu eta hurrengo hilean konpentsatuko dira lehentasunez, eta ahal bada lanaldi osoetan eta erdietan.

Enpresak eta neurri horren eraginpeko langileek adostuko dute konpentsazio-orduak hartzea, baita ordu horiek noiz eta nola hartu ere. Akordiorik lortzen ez badute, alderdietako edozeinek hitzarmenaren batzorde mistoaren erabakiaren eraginpean jar dezake; batzordea astebeteko epean bilduko da, komunikazioa izan denetik zenbatuta, eta eginiko proposamena onartzen ez bada, alderdi bakoitzak denboraren %50 izango du baliatze hori adierazteko, eta astebeteko aurretiaz jakinarazi beharko zaio beste alderdiari.

Artikulu honen 6. idatz-zatian adierazirik 80 orduko mugaren barruan, malgutasun hori erabiltzeko premia ez da ezein unetan ere egutegian lanerako eguntzat ezarriko lanegunetik kanpo egingo, ezta oporralditik kanpo ere, salbu eta enpresaren eta interesdunen arteko aurkako itunik ez badago.

Neurri hori ez da ezein kasutan ere aplikatu ahalko langile batek lantokian bakarrik geratu behar badu eta lan horren nondik norakoa kontuan izanda lan horrek langilearen segurtasunerako arriskurik badu.

Jada lan eginiko orduak ezin badira urte naturalean baliatu, aurreko paragrafoekin bat etorritik, ordu horiek baliatzeko epea hurrengo urteko lehenengo hiru hilekora luzatuko da, salbu eta lan eginiko orduak baliatzeko garaian langilea lan-istripuak eraginiko aldi baterako ezintasuneko egoeraren ondoriozko bajaran badago.

7. Bi alderdiek urtean lanaldiaren banaketa irregularra ezartzea erabaki dute, enpresaren eta langileen ordezkarien artean adosten den moduan. Desadostasunik izanez gero, hitzarmenaren batzorde paritarioari helaraziko zaizkio desadostasun horiek, eta batzordea ados jartzea lortzen ez badu, PRECOren prozeduren eraginpean jarriko ditu.

8. Ezarriko ordutegietan ordu arrunt gisa adierazirikoak gainditzen dituzten lan eginiko orduak apartekotzat hartuko dira, aurreko paragrafoan adierazirik prozeduraren arabera.

5. Los pactos en materia de horario tendrán el mismo rango legal que el propio Convenio.

6. Disponibilidad de horas. No obstante lo anterior, las empresas afectadas por el presente convenio, por necesidades de producción, podrán modificar, hasta un máximo de 80 horas anuales, la jornada diaria, pudiéndose ampliar este límite por acuerdo entre las partes afectadas, sin que ello suponga, en ningún caso, un aumento de la duración de la jornada anual pactadas en el presente convenio o propia de cada empresa. Cuando la ampliación del límite de 80 horas de disponibilidad, afecte a más de 10 trabajadores en empresas de menos de 100 o al 10% de la plantilla en empresas de más de 100 y menos de 300 trabajadores o a 30 trabajadores en empresas de más de 300 trabajadores, el acuerdo deberá alcanzarse entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Con carácter general, semanalmente no se podrá trabajar más de 45 horas, ni tampoco más de 9 horas diarias, salvo, cuando en ambos casos medie acuerdo entre los interesados, o empresa o representantes de los trabajadores.

En el supuesto de que por las empresas se haga uso de esta disponibilidad, deberán ponerlo por escrito en conocimiento de los representantes de los trabajadores con dos (2) días de antelación a la aplicación de la medida.

A los trabajadores a turnos que se les aplique esta medida se les garantizará por la empresa los medios de transporte en los desplazamientos motivados por la misma.

Las horas que se realicen sobre las que inicialmente estén determinadas en el calendario laboral no podrán ser compensadas económicamente y serán consideradas, a todos los efectos, como horas ordinarias. La compensación de estas horas se realizará principalmente durante el mes siguiente a su realización, preferentemente en jornadas completas y medias jornadas.

La empresa y trabajadores afectados acordarán el disfrute de las horas de compensación, así como la fecha y forma del mismo. Si no llegasen a un acuerdo, cualquiera de las partes podrá someterlo a la Comisión Mixta del Convenio, que se reunirá en el plazo de una semana, desde la comunicación, y, si no es aceptada la propuesta que se realice, cada parte dispondrá del 50% del tiempo para señalar dicho disfrute, que deberá ser comunicado a la otra parte con una semana de antelación.

Dentro del límite de las 80 horas señaladas en el apartado 6.º de este artículo, en ningún momento la necesidad de hacer uso de esta flexibilidad se realizará fuera de los días laborables establecidos como de trabajo en el calendario, ni durante el período de vacaciones, salvo pacto en contrario entre la empresa y los interesados.

En ningún caso podrá aplicarse esta medida cuando un trabajador deba quedar sólo en el centro de trabajo, cuando de la propia naturaleza del trabajo a realizar tenga implícito un riesgo para la seguridad del trabajador.

Si no fuese posible el disfrute de las horas ya trabajadas con anterioridad, de acuerdo con los párrafos anteriores, dentro del año natural, el plazo para el disfrute se ampliará durante el 1.º trimestre del año siguiente, salvo que en el momento determinado para el disfrute de las horas trabajadas el trabajador este de baja por ILT derivada de accidente laboral.

7. Ambas partes acuerdan establecer la distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año, en la forma y manera que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores. De haber desacuerdo se trasladarán las discrepancias a la Comisión Paritaria del Convenio y si en esta no se alcanza avenencia las someterán a los procedimientos del PRECO.

8. Las horas trabajadas que excedan de las señaladas como ordinarias en los horarios establecidos, según el procedimiento señalado en los párrafos anteriores, serán consideradas como extraordinarias.

**6. artikulua.—Lana egiteko ezintasuna**

Naturaren fenomenoak, eguraldi txarra eta bestelako ezinbesteko arrazoiak direla-eta lan egin ez diren orduak, horiekin loturiko greba edo ugazaben itxieretatik eratorririkoak eta enpresaren esku ez daudenak barne, eta betiere egoera horietan guztietan langilea efektiboki produktiboa den beste modu arrazionalen batean ezin bada erabili, nahitaez 40 ordu arte errekupearatu beharko da eragotzirik lehen lanaldiak hasi beharko zukeen 3 ordu eta 45 minututatik aurrera, eta ordu horiek (3,45) ez ditu langileak sartuko enpresak ordaintzen ote dizkion aparte utzi gabe, salbu eta lana eragotzi duten zirkunstantziek argi eta garbi eta egiaztatze moduan erakusten badute lana egiteko edo lanera iristeko egiazko ezintasuna. Galduriko orduak dagozkien soldata- eta plus-kontzeptuen arabera ordainduko dira soldatari dagokionez, eta horretarako ezartzen den egutegiaren arabera errekupearatuko dira, eta egunean ordubete errekupearatu ahaliko da gehienez, kontrako akordiorik ezean. Jarduneko urteko ordu horiek errekupearatzeko denborarik ez badago, hurrengo urteko lehen lauhilekora eramango dira.

Adieraziriko arrazoiak direla-eta egin gabeko lanorduen errekupeazioaren berri eman beharko die enpresak langileen ordezkari.

Aurreko paragrafoetan azalduko gora-behera, enpresak eta langileek artikulua honetan aurreikusirikoen bestelako akordioak ezarri ahal izango dituzte. Era berean, enpresak, betiere artikulua honetan bilduriko arrazoiak tarteko, lan-kontratuen etenaldia izapidetu ahaliko du, lehen paragrafoan aurreikusirikoa lan-orduek errekupearatzea aparte utzi gabe kasu horretan.

Lehen paragrafoan adosturikoaren ondorioz, langilearen eskubide diren soldata-lansariak ordaindu beharko ditu enpresak lansari horiek gertatzen diren hilabeteetan.

**7. artikulua.—Puntueltasuna**

Hitzarmen honi dagokionez, honako hau hartzen da puntualtasunatzat: langileek beren jardura garatzen duten obran egotea, jardura hasteko egoeran eta ezarritako ordutegiaren barruan. Lege-ondorioetarako, enpresaren egoitza soziala lantokia izango da. Langileak ordubete baino gehiago behar badu bere bizilekutik lantokira (obra) bidean, joan-etorria kontuan hartuta, langileak bere lanaldia egokitu ahaliko du, enpresa-batzordearen edo langileen delegatuaren bidez.

Ordubetetik gorako bidaia-denbora laneko ordu arrunt gisa ordainduko da, langilearen eta enpresaren arteko alde aurreko akordioa tartekoa. Hitzarmenaren I. eranskinean bilduta dago bidaia-orduren balioa; 2006. urtean %4,10eko hazkunde du balio horrek, 2007an %3,50ekoa eta 2008an %3koa. Hitzarmenaren 13. artikuluan xedaturikoa aplikatuko zaie zenbateko horiei. Ez da inolako konpentsaziorik jaso ahaliko bidaia-denbora lan-ordutegian gertatzen bada.

**8. artikulua.—Oporrak**

Hitzarmen kolektibo honek eraginpean harturiko langileek ordainduriko oporrak izango dituzte, konpentsazio ekonomiko batek ordezkazekin, egutegiko 30 egunekoak, asteko lehen lanegunean hasiko direnak.

Oporrak urte natural bakoitzean hartuko dira. Bere zerbitzuak enpresan ematen dituen lehen urtean langileak urte horretan lan eginiko denboraren zati proportzionala soilik baliatzeko aukera izango du kontzeptu hori dela-eta.

Oporrak baliatu gabe urtean enpresan lanpostuari uzten dion langileak sorturiko eta baliatu gabeko zati proportzionalari dagokion soldata kobratzeko eskubidea izango du, likidazioari dagokion kontzeptu gisa. Era berean, dagokiona baino egun kopuru handiagoa baliatuta enpresan lanpostuari uzten dion langileari baliaturiko soberrako egunei dagokien deskontu proportzionala aplikatuko zaio.

Uztaitetik irailera bitarteko hilabeteetan baliatuko dira oporrak, aparte utzi gabe oporrak baliatzeko denboraldia zabaldu ahal izatea jardueraren premiek eraginda, betiere enpresaren eta langile-

**Artículo 6.—Imposibilidad de la prestación del trabajo**

Las horas no trabajadas debido a accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo y otras causas de fuerza mayor, incluidas las provenientes de huelgas o cierres patronales relacionados con ellas y extrañas a la empresa, cuando en todas estas situaciones no pudiera racionalmente emplearse al trabajador en otra actividad efectivamente productiva, se recuperan obligatoriamente hasta 40 horas a partir de las 3 horas 45 minutos en que debió iniciarse la primera jornada de trabajo impedida, las cuales (3,45) no serán recuperadas por el trabajador sin perjuicio de su abono por la empresa, salvo cuando las circunstancias concurrentes en la situación impeditiva de trabajo evidenciaren, de forma clara y constante, la imposibilidad real de la prestación de trabajo o su acceso al mismo. Las horas perdidas serán retribuíbles salarialmente por los conceptos de salario y pluses correspondientes a las mismas y serán recuperables conforme al calendario que se establezca al efecto, sin que la recuperación pueda ser superior a 1 hora diaria, salvo acuerdo distinto. En el caso de inexistencia de tiempo, dentro del año en curso, para su realización se trasladaron al primer cuatrimestre del año siguiente.

La recuperación de las horas de trabajo no realizadas por los motivos referidos deberá ponerse en conocimiento por la empresa a los representantes de los trabajadores.

No obstante lo dispuesto en los párrafos precedentes, la empresa y los trabajadores podrán establecer acuerdos diferentes a los previstos en este artículo. Asimismo, la empresa podrá tramitar, por las causas contempladas en este artículo, la suspensión de los contratos de trabajo, sin perjuicio en este caso de la recuperación de las horas de trabajo previstas en el párrafo primero.

Lo acordado en el párrafo primero conlleva que la empresa abone las percepciones salariales a que tuviere derecho el trabajador en el mes en que tengan lugar.

**Artículo 7.—Puntualidad**

Se entiende por puntualidad, a los efectos del presente Convenio, la presencia de los trabajadores en la obra donde desarrollan su actividad en condiciones de iniciar la misma dentro del horario establecido. Para los efectos legales, el centro de trabajo será el domicilio social de la empresa. Cuando un trabajador invierta más de una hora en el recorrido desde su domicilio al centro de trabajo (obra) entre ida y vuelta, el trabajador, a través del Comité de Empresa o Delegado de Personal, podrá adecuar su jornada de trabajo.

El tiempo de viaje que exceda de una hora será abonado como hora normal de trabajo, o podrá reducirse de la jornada normal de trabajo, previo acuerdo entre el trabajador y la empresa. En el anexo I del Convenio se recoge el valor de la hora de viaje que en el año 2006 tiene un incremento del 4,10; en 2007 del 3,50 y en 2008 del 3%. A estos importes les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 13 del Convenio. No habrá lugar a compensación de ninguna clase cuando el tiempo del viaje sea durante el horario de trabajo.

**Artículo 8.—Vacaciones**

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, de 30 días naturales, que se iniciarán el primer día laborable de la semana.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa el trabajador por este concepto solo tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado durante ese año.

El trabajador que cese en la empresa en el transcurso del año sin haber disfrutado las vacaciones, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte proporcional de las devengadas y no disfrutadas como concepto integrante de la liquidación. Asimismo al que cesara en la empresa habiendo disfrutado un número de días superior al procedente, soportará el descuento proporcional de los días de más disfrutados.

Las vacaciones se disfrutarán los meses de julio a septiembre, sin perjuicio de que por exigencias de la actividad pueda ampliarse el período de tiempo de su disfrute mediando acuerdo

aren arteko akordioaren bidez, eta horri buruzko desadostasunik izanez gero, PRECOren prozeduren bidez erabakiko dira horiek guztiak. Zabalkuntza enpresak eskaturikoa bada, denboraldi berrian baliatzeko prest dagoen langileak beste lau egun gehiagorako eskubidea izango du osorik baliatzen baditu, eta zati proportzionalerako eskubidea partzialki bada. Opor-plus hori ez da aplikatzekoa izango oporraldiaren zabalkuntza ekaineko irailera bitarteko aldi-rik kanpo bada eta egoera jakin batzuen ondorio bada, non enpresaren jardueraren murrizketak langileei lan efektibo produktiboa ematea eragozten duen.

Oporrak txandaka hartzen badira, txandakoak izango dira horiek ere, eta ezabatuta geratuko dira orain arte aplikaturiko lehentasunean zeuden eskubide guztiak.

Enpresaren plantillan hamabi hilabete egon ez eta sei hilabete muga gainditu duten langileek gutxieneko iraunaldi horretara iritsi izan balira egokituko litzaiekeen oporraldia osorik balia dezaten, hori eskatzen duten langileek eta enpresarekin ados jarrita, aurreikusiriko 30 egunak baliatu ahaliko dituzte lansarien sortzape-rik gabe, enpresak hilabete jakin batean ixten badu. Horrela bada, osorik ordainduko zaizkio oporrak.

Oporrak baliatzeko denbora adierazitakoan, denbora hori ezin izango da eten.

Dena dela, oporrak eten egingo dira, betiere oporrak hasteko data baino lehen langileak ezin baditu baliatu honako arrazoi haue-  
takoren batengatik:

- Kontingentzia profesionalen ondoriozko Aldi baterako Ezintasunaren kasuan (lan-istripua eta lanbide-gaixotasuna).
- Kontingentzia arrunten ondoriozko Aldi baterako Ezintasunaren kasuan (lan-arlokoa ez den istripua eta gaixotasun arrunta), gutxienez 15 egun iraun badu eta gutxienez 7 egun ospitaleratzea eskatu badu.

Kasu horietan, honako baldintza hauetan ekingo zaio berriz ere oporraldia betetzeari:

1. Alta medikoa hasiera batean oporrak baliatzeko denboraldiaren barruan gertatzen bada, alta medikoaren egunean ekingo zaio berriz oporraldia betetzeari, denboraldi hori amaitzen den arte. Gainerako egunei dagokienez eta egutegiko 30 egunak bete arte, beste oporraldi bat adieraziko da, urte naturalaren barruan baliatzeko.
2. Alta medikoak hasiera batean adierazirikoa oporraldia igaro eta gero gertatzen bada, oporraldia baliatzeko beste denboraldi bat finkatuko da, urte naturalaren barruan.
3. Oporraldia ez da ezein kasutan ere berriz adieraziko enpresak bere jarduera aldi bateko langileen oporrak direla eta eteten badu, eta zirkunstantzia hori gertatzen dela kontuan hartuko da mantentze-zaintalde bat badago.

Dena den, arestian adierazirikoa ez da aplikatzekoa izango amatasunaren, aitasunaren (naturala edo adopziokoa) edota bularra emateko aldi kontzentratuaren kasuan baimen horiek erabat edo partzialki uztartzen badira oporraldien baliatzearekin, aldi batera utzita gertakari horiek baliatze horren dataren aurretik gertatzen diren edo horrekin aldi berean gertatzen diren. Bi kasuetan ere, oporraldia 30 opor-egunen barruan baliatzeko aukera izango du langileak, eta enpresak baliatu gabeko egunei dagozkien datak horretarako prestatuko ditu.

## 9. artikulua.—Ordainduriko lizentziak

Ahal duen bezain laster jakinarazita, eta behar bezala egiaztatuta, langilea lanera etorri gabe geratu edo lanetik joan ahal izango da, eta kobratzeko eskubidea izango du honako arrazoi haue-  
takoren batengatik, eta ondoren azaltzen den gutxieneko denbora-tartean:

- a) Semea edo alaba jaiotzeagatik: 3 lanegun. Arrazoi hori dela eta langileak 400 kilometro baino gehiagoko bidaia egin behar badu, egutegiko beste 2 egun gehiago eman ahaliko dira.

entre la empresa-trabajador, que de no lograrse por existir discrepancias al respecto, será resuelto por los procedimientos del PRECO. Si la ampliación es a petición de la empresa el trabajador que se avenga a disfrutarlas en el nuevo período de tiempo, tendrá derecho a cuatro días más de sí las disfruta por entero, y si es de forma parcial a la parte proporcional. Este plus vacacional no procederá si la ampliación del período vacacional es fuera del período de junio a septiembre, y obediente a situaciones en las que la reducción de la actividad empresarial impida dar trabajo efectivo productivo al/los trabajador/es.

En el caso de que las vacaciones se disfruten por turnos, éstos deberán ser rotativos, quedando anulado cualquier derecho en la relación del disfrute que se viniera observando con anterioridad.

Al objeto de que el personal que no haya permanecido en la plantilla de la empresa doce meses y haya superado los seis meses, para que pueda disfrutar íntegro el período vacacional que les correspondería de haber alcanzado dicho mínimo de permanencia, se conviene que aquellos trabajadores que así lo soliciten y de común acuerdo con la empresa, podrán disfrutar los 30 días previstos sin devengo de retribuciones, en el caso de que la empresa no cierre en un mes determinado. Si así fuese, se retribuirán las vacaciones íntegras.

Una vez señalado el tiempo de disfrute de las vacaciones, el mismo no será interrumpido.

No obstante, las vacaciones quedarán en suspenso, siempre y cuando antes de la fecha fijada para su inicio el trabajador no pudiera disfrutarlas por alguno de los siguientes supuestos:

- En caso de Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Profesional (Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional).
- En caso de Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Comunes (Accidente no Laboral y Enfermedad Común) durante al menos 15 días que haya requerido una hospitalización de al menos 7 días.

En estos casos las vacaciones se reanudarán en los siguientes términos:

1. Si el alta médica tuviera lugar dentro del período de tiempo fijado inicialmente para el disfrute vacacional, este se reanuda el día del alta médica hasta la finalización de dicho período de tiempo. Por los días restantes hasta completar los 30 días naturales se señalará un nuevo período vacacional para su disfrute dentro del año natural.
2. Si el alta médica tuviera lugar después de transcurrido el período vacacional señalado inicialmente, se fijará un nuevo período para su disfrute dentro del año natural.
3. En ningún caso procederá un nuevo señalamiento del disfrute vacacional cuando la empresa con carácter general suspenda temporalmente su actividad por vacaciones del personal, considerándose que se produce esta circunstancia, cuando exista un retén de mantenimiento.

No obstante, lo señalado anteriormente no será de aplicación en el caso de maternidad, paternidad (natural o de adopción) y/o período de lactancia concentrada cuando dichos permisos coincidan total o parcialmente con el disfrute de las vacaciones, con independencia de que tales hechos se hayan anticipado a la fecha de inicio de dicho disfrute o acontezcan mientras este tenga lugar. En ambos casos, el/la trabajador/a tendrá derecho a disfrutar dentro del año los 30 días de vacaciones, posibilitando la empresa a tal efecto las fechas correspondientes a los días no disfrutados.

## Artículo 9.—Licencias retribuidas

Los trabajadores, avisando con la posible antelación y justificando adecuadamente, podrán faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

- a) En caso de nacimiento de hijo: 3 días laborables. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 400 km se podrá ampliar hasta 2 días naturales más.

- b) Egutegiko 3 egun, beste bi egun gehiagoz zabaldu ahalko direnak langileak 400 km baino gehiagoko bidaia bat egin behar duenean, gaixotasun larriko edo ospitaleratzeko kasuetan edo ezkontidearen eta seme-alaba, guraso eta anai-arreba odolokide edo kidekoen (ezkontzazkoak) heriotzagatik.
- c) Bi egun natural aitona-amona eta biloba odolokide edo kidekoen (ezkontzazkoak) heriotzagatik, beste egun bat gehiagoz areagotu ahalko dena, langileak 400 km-tik gorako bidaia egin behar badu.
- d) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, egutegiko egun 2.
- e) Zeregin publiko edo pribatu bat egiteko, behar den adina denbora. Legezko arau batek edo arau sindikal edo konbentzional batek horretarako aldi jakin bat ezartzen badu, arau horrek xedaturikoa beteko da absentiaren iraupenari eta horren konpentsazio ekonomikoari dagokienez.
- f) Ezarriko denborarako hezkuntza-eskubide orokorrak eta lanbide-heziketa baliatzeko, indarrean dauden legezko xedapenetan arauturiko kasuetan eta moduan.
- g) Produzitzailera ezkontzen bada: 17 egun natural. Ezkontza eta oporrak uztartzen direnean, bi aldiak batuko dira, lizentzia gehi oporrak elkarrekin baliatzeko.
- h) Egun bat gurasoak, seme-alabak edo anai-arrebak (odolkidetasunezkoak edo ezkontzazkoak) ezkontzen badira
- i) Nortasun Agiria: Horretarako behar den denbora emango da lanaldia eta dokumentu publikoak ematen dituzten zentron irekitzeko eta itxeko ordutegia uztartzen badira, betiere Langileen Estatutuaren arabera (37. artikulua, 3.d) idatzatzia).
- j) Kontsulta medikoa: Beharrezko denbora Gizarte Segurantzako espezialistaren kontsulta medikora joateko, non eta, kontsulta hori lanarekin uztartzen delarik, medikuntza orokorreko sendagileak agintzen duen kontsulta hori; dena dela, langileak alde aurretik aurkeztu beharko dio enpresaburuari adieraziriko agindu medikoaren justifikazio-txartela, Langileen Estatutuan eta Industria Siderometalurgikorako Lan Ordenantzaren 60. artikuluan xedaturikoari jarraiki.
- k) Langileek, bederatzi hilabete baino gutxiagoko seme-alaba edoskitzeagatik, lana ordu betez uzteko eskubidea izango dute eta ordu hori bi zatitan hartu ahal izango dute. Honako hau hartzen da absenziazat: langileak hasiriko jarduera etetea eta jarduerari berriz ekitea, betiere lanaldiaren dagokion ordu-eremuan.
- Emakumeak, bere borondatez, lan-murrizketa baliatu ahalko du eskubide horren ordez, lanegun efektibo bakoitzeko ordu-erdiz murriztu, xede berarekin, edo Langileen Estatutuaren 48.4 artikuluan aurreikusiriko amatasun-atse-denaldiaren amaieraren eta bularreko haurrak bederatzi hilabete betetzen dituen artean bilduriko lanaldiaren ordu-erdiko murrizketa metatzea, horren ondoren ere atsedena hartzeko.
- l) Izatezko bikoteen elkartzearen bidez loturiko langileek (Euskadiko maiatzaren 7ko 2/2003 Legearen baldintzen arabera horrela arauturikoak hartuko dira izatezko bikotetzat) artikulua honetan aurreikusiriko lizentzietarako eskubidea izango dute, betiere beren elkartzea lege horretan arauturiko baldintzetan egiaztatzen badute.

Sortu dituen gertaera eragilearekin batera eta horrek irauten duen bitartean baliatu ahalko dira a), b) eta c) letretan aurreikusiriko lizentziak.

#### 10. artikulua.—*Probaldia*

Indarrean dauden xedapenei jarraiki, langileak probaldian hartuko dira; probaldi hori ez da ezain kasutan sei hilabetetik gorakoa izango tituludunen kasuan, ezta hiru hilabetetik gorakoa ere gai-

- b) Durante 3 días naturales, que podrán ampliarse hasta dos días más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento de más de 400 km, en los casos de enfermedad grave u hospitalización o fallecimiento del cónyuge e hijos, padres y hermanos consanguíneos o afines (políticos).
- c) Durante dos días naturales por fallecimiento de abuelos y nietos consanguíneos o afines (políticos), que podrán ampliarse hasta 1 día más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento de más de 400 km.
- d) Durante 2 días naturales para traslado de su domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste impuesto por una norma legal, sindical o convencional, un período determinado, se estará a lo que cada norma disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.
- f) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados en las disposiciones legales vigentes.
- g) En caso de matrimonio del productor: 17 días naturales. Cuando coincida el matrimonio con las vacaciones se sumarán ambos períodos, licencia más vacaciones para su disfrute.
- h) Un día por matrimonio de padres, hijos y hermanos consanguíneos o políticos.
- i) Carnet de Identidad: se concederá el tiempo necesario en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, artículo 37, apartado 3.d).
- j) Consulta médica: Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 60 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.
- k) Los trabajadores, tendrán derecho, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Se entiende por ausencia, la suspensión de la actividad iniciada por el trabajador y su reanudación dentro de la franja horaria correspondiente a la jornada.
- La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora por cada día de trabajo efectivo con la misma finalidad o acumular la reducción de media hora de la jornada de trabajo comprendida entre la finalización del descanso maternal previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y la fecha del cumplimiento de los nueve meses del lactante, para su descanso a continuación del mismo.
- l) Los trabajadores/as vinculados mediante la unión de las parejas de hecho, considerando como tales las reguladas en los términos de la Ley 2/2003 de 7 de mayo del País Vasco, tendrán derecho a las licencias previstas en este artículo, siempre que acrediten su unión en los términos ordenados por dicha Ley.

El disfrute de las licencias previstas en las letras a), b), c), se efectuará durante y mientras persista el hecho causante que las originan.

#### Artículo 10.—*Periodo de prueba*

Las admisiones de personal, realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes, se consideran hechas a título de prueba, que en ningún caso podrán exceder de seis meses para los titu-

nerako langileentzat, prestakuntzarik gabeko langileak izan ezik, azken horiek gehienez hilabeteko probaldia izango baitute.

### 11. artikulua.—*Langilearen lanpostu-uztearen abisua*

Enpresako lana beren borondatez utzi nahi duten langileek enpresari jakinarazi beharko diote, eta alde zuzenetik ohartarazteko honako epe hauek bete beharko dituzte:

- Langile soilak eta mendekoak: 15 egun.
- Administrariak: hilabete 1.
- Buruak edo tituludun administratiboak, teknikari titulu gabeak edo goi-mailako eta maila ertaineko tituludunak: 2 hilabete, salbu eta obrako kontratu finkorako hitzarmen honen 37. artikuluan (1. idatz-zatia, 4. paragrafoa xedaturikoa).

Epe horretan lana uzteko asmoaren berri ematen ez denean, enpresak eskubidea izango du langilearen likidazioan egun bateko soldataren zenbatekoa kentzeko abisuan izaniko egun bakoitzeko atzerapenarengatik.

Abisua aurrerapen horrekin jaso izanez gero, enpresak epea amaitzean likidatu beharko ditu une horretan kalkulatzekoak diren kontzeptu finkoak. Gainerako kontzeptuak ohiko ordainketa-unean ordainduko dira.

Hori egin ezean, eta enpresari egotzi ahal bazaio, likidazioaren ordainketa izaniko atzerapen-egun bakoitzeko egun bateko soldata jasotzeko eskubidea izango du langileak, kalte-ordain gisa; atzerapena, gehienez, aurreabisua emateko epea adina luza daiteke. Ez da betebehar hori izango, eta, horrenbestez, ez da eskubide hori eragingo, langileak aurreabisua behar bezalako aurrerapenaz eman ez badu.

Likidazioaren kalkuluan desadostasunik izanez gero, enpresaburuak lanpostu-uztearen egunean langilearen esku zuzenbideari jarraiki egoki irizten dion likidazioa uzten badu, adieraziriko zigorra ez da egokia izango, aparte utzi gabe langileak erreklamazioa ezartzea lan-arloko jurisdikzioan egoki irizten dion aldea dela-eta.

Kasu horretan, langileak bere erreserba egin edo desadostasuna adierazteko eskubidea izango du ordainketaaren ordainagirian, eta kasu horretan kontratu-harremana ez da behin betirako amaitzat emango.

### 12. artikulua.—*Lanaren antolamendua*

Lana antolatzearen helburua enpresan produktibitate-maila egokia lortzea da, giza baliabideak eta materialak ahal den ondoen erabiliz. Hori bideragarria da bi alderdiek, hots, zuzendaritzak eta langileek, jokabide aktiboa eta arduratsua baldin badute.

Lana hitzarmen honetan eta indarrean dagoen legerian aurreikusirikoaren arabera antolatzea enpresaren zuzendaritzaren ahalmena eta erantzukizuna da, eta langileak enpresaburuaren aginduak eta jarraibideak bete beharko ditu enpresaburuak edo hark eskuordetzen duen pertsonak bere zuzendaritza-ahalmenak jarduten dituenean.

Langileak enpresaburuaren aginduak eta jarraibideak bete beharko ditu enpresaburuak bere zuzendaritza-ahalmenak jarduten dituenean, eta agintzen zaizkion lan guztiak bete beharko ditu, betiere bere lanbide-gaitasunaren barruko egitekoari badagozkio. Horien artean daude langilearen egiteko nagusia betetzeko ezinbestekoak diren zeregin osagarriak, edo haren kargura dauden makinak, erremintak eta lanpostua zaindu eta garbitzea lanaldian, lanbide-saillkapenari buruz hitzarmen honetako xedapen gehigarrian xedaturikoa aparte utzi gabe.

#### III. KAPITULUA

#### SOLDATA BALDINTZAK.

### 13. artikulua.—*Soldata lansariak eta soldata berrikustea*

1. Hitzarmen kolektiboko lanbide-kategoria bakoitzerako, betiere dagokion hiru urteko iraunaldiaren urte bakoitzerako, soldata-lansariak erantsiriko soldata-taulan daude bilduta, eta honako gehikuntza hauek dituzte iazko abenduaren 31ko indarrean dauden soldata-taulan gain:

lados y de tres meses para los demás trabajadores salvo para los no cualificados que será de un mes.

### Artículo 11.—*Preaviso de cese por el trabajador*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Obreros y Subalternos: 15 días.
- Administrativos: 1 mes.
- Jefes o Titulados Administrativos, Técnicos no titulados o Titulados Superiores y medios: 2 meses, salvo lo dispuesto en el artículo 37 de este Convenio para el contrato fijo de obra, apartado 1.º, párrafo 4.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo recibido el aviso con dicha antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar el plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación, imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

De producirse discrepancia en el cálculo de liquidación, si el empresario pusiera a disposición del trabajador el día del cese la que estime ajustada a derecho, no procederá la penalización citada, sin perjuicio de que el trabajador ejercite por la diferencia que el estime, reclamación ante la jurisdicción social.

En este supuesto el trabajador estará en su derecho a efectuar su reserva o disconformidad en el recibo de pago, en cuyo caso no se considerará liquidada definitivamente la relación contractual.

### Artículo 12.—*Organización del trabajo*

La organización del trabajo tienen por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y trabajadores.

La organización del trabajo con arreglo a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, estando el trabajador obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, o de la persona en quien este delegue.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional. Entre ellas están comprendidas las tareas complementarias que sean indispensables para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria de este Convenio sobre clasificación profesional.

#### CAPÍTULO III

#### CONDICIONES SALARIALES

### Artículo 13.—*Retribuciones salariales y revisión salarial*

1. Las retribuciones salariales para cada una de las categorías profesionales del Convenio Colectivo para cada uno de los tres años de su vigencia son las recogidas en la tabla salarial anexa, y tienen unos incrementos sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de cada año anterior, del:



- %4,10 2006rako.
- %3,5 2007rako.
- %3 2008rako.

## 2. Soldata-berrikustea:

- a) Dena dela, urte bakoitzeko soldata-tauletan %120ko hazkundera bermatzen da iazkoetik urtero INE Estatistikako Institutu Nazionalak emaniko Estatuko KPIaren gain.

%120 horrek urte bakoitzerako hasiera betean itundurikoa gaintzen badu, horren berri izan bezain pronto berrikusiko dira soldata-etaulak, urtarilaren 1etik aurrerako atzeraginarekin.

- b) Era berean, hitzarmenaren iraunaldiaren urte bakoitzeko KPIa 2,5 puntutik beherakoa bada, zirkunstantzia horrek ez du atzeraeraginik izango urte horri dagozkion soldaten gain. Dena den, honako prozedura hori jarraituko zaio hurrengo urteko soldata-etaulak kalkulatu eta lantzeko: Soldata-etaulak eguneratu egingo dira non eta urte horretako KPIa beheragokoa (2,5 puntutik beherakoa) bada, urte horretako KPIaren %120 aplikatuz aurreko urteko soldata-etaulen gain. Eguneraturiko soldata-etaulen gain hitzarmenaren hurrengo urterako itunduriko soldata-etaula aplikatu da.

## 14. artikulua.—Soldata erregimena ez aplikatzea

Hitzarmen honetan ezarritako soldata-erregimena ez dute nahitaez edo ezinbestez bete beharko soldata-igoera hori aplikatzea-gatik beren ekonomia-erregimenaren ondorio negatiboak izan ditzaketan enpresek.

Hitzarmeneko soldata-erregimena ez aplikatzeko asmoa duten enpresek soldata-erregimena «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratu ondorengo 15 eguneko epean jakinarazi beharko diete idazki bidez hitzarmenaren Batzorde Mistoari eta langileen ordezkariari, edo horrelakorik ez badago, langileei. Langileen ordezkariari edo langileei zuzenduriko idazkiarekin batera soldata ezberdina egiaztatuko duten agiriak aurkeztu beharko dituzte (azalpen-memoria, balantzeak, emaitzen kontuak, edo horrelakorik ez badago, kontuen ikuskarien edo aztertzaileen txostena edo beste agiri batzuk).

Aurreko jakinarazpena egin ondoren, enpresaren barruan soldata-erregimena ez aplikatzeari buruzko adostasunik ez badago 10 eguneko epean, espediente hitzarmenaren Batzorde Mistoari igorriko zaio. Batzorde Mistoak 10 eguneko epean erantzun beharko du, eta horren erabakia loteslea izango da.

Batzorde Mistoan ere ez badira gai honi buruz ados jartzen, PRECO II-ren arbitraje-prozeduraren arabera erabakiko da espediente. Alderdi interesdun gisa Batzorde Paritarioa osatzen duten ordezkariak jardungo dute.

Soldata-erregimena ez aplikatzea onartzen bada, urtebeteko eraginkortasuna izango du.

Hitzarmen honetako ez-aplikatzeari denbora gehiagoz eutsi nahi badiu enpresaren batek, berriz ere baimena eskatu beharko du, artikulua honetan aurreikusitako moduan eta prozeduran.

Ez-aplikatze denboraldia igarotakoan, eta ez bada luzatzea eskatu, edo luzapena ukatu bada, automatikoki itzuliko da berriro hitzarmenaren aurreikusitako baldintzetara.

Langileen legezko ordezkariak, edo hala badagokie, horiek eta Batzorde Mistoak jasotako informazioari eta aurreko paragrafoetan ezarritakoaren ondorioz eskuratu dituzten datuak ahalik eta diskrezio handienarekin erabili eta gorde beharko dituzte. Eta guztiaren gainean isiltasun profesionala gordeko dute.

## 15. artikulua.—Ordaintzeko moduak

Soldata hileror ordainduko dira egungo langile-kategoria guztiarentzat.

Enpresaren eta langileen arteko akordioak lortuz gero enpresaren batzordearen edo langileen delegatuen bidez, ordaintzeko beste moduren bat ere itundu ahaliko da.

- 4,10% para 2006.
- 3,5% para 2007.
- 3% para 2008.

## 2. Revisión salarial:

- a) Se garantiza no obstante en las tablas salariales de cada año, un incremento sobre las del año anterior del 120% del IPC del Estado facilitado por el INE para cada año.

En el caso de que dicho 120% fuera superior al pactado inicialmente para cada año, se proceden, tan pronto se conozca, a la revisión de las tablas salariales con efectos retroactivos a uno de enero.

- b) Asimismo, si el IPC de cada año de vigencia del Convenio fuese inferior a 2,5 puntos, tal circunstancia no tendrá efectos retroactivos sobre los salarios correspondientes a dicho año. No obstante para calcular y confeccionar las tablas salariales del siguiente año se procederá del modo siguiente: Se actualizarán las tablas salariales del año en el que el IPC fuera inferior (a 2,5) aplicando el 120% del IPC de ese año sobre las tablas salariales del año anterior. Sobre las tablas salariales actualizadas se aplicará el incremento salarial pactado en el convenio para el siguiente año.

## Artículo 14.—Descuelgue

El régimen salarial establecido en este Convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación.

Las empresas que pretendan descolgarse del régimen salarial del Convenio, deberán, en el plazo de los 15 días siguientes a la publicación de aquél en el «Boletín Oficial de Bizkaia», notificárselo por escrito a la Comisión Mixta del Convenio, a la representación de los trabajadores, o en su defecto a estos, acompañando al escrito dirigido a la representación de los trabajadores o a estos la documentación precisa (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados, o en su caso, informe de auditores o censores de cuentas u otros documentos) que justifique un régimen salarial diferenciado.

Efectuada la notificación anterior, si en el plazo de 10 días no hubiera acuerdo dentro de la empresa sobre el descuelgue, se dará traslado del expediente a la Comisión Mixta del Convenio, que deberá pronunciarse en el plazo de 10 días, teniendo su decisión carácter vinculante.

Si en la Comisión Mixta tampoco se alcanzara acuerdo sobre la materia, se someterá el expediente al procedimiento de Arbitraje del PRECO II, en el que actuará como parte interesada las representaciones que constituyen la Comisión Paritaria.

El descuelgue de ser aprobado, tendrá efectividad durante un año.

En el caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente Convenio, deberá solicitar una nueva autorización en la forma y con el procedimiento previsto en el presente artículo.

Transcurrido, el período del descuelgue, sin haberse instado una prórroga del mismo, o denegada esta, la reincorporación a las condiciones previstas en el Convenio será automática.

Los representantes legales de los trabajadores, o en su caso estos o la Comisión Mixta están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello, sigilo profesional.

## Artículo 15.—Formas de retribución

La forma de abono de los salarios se realizará mensualmente para todas las categorías de trabajadores existentes.

En caso de existir acuerdo entre empresa y trabajadores a través del Comité de Empresa o Delegados de Personal, puede ser pactado otro sistema de forma de pago.

**16. artikulua.—Soldata egitura**

1. Honako hau hartzen da hitzarmen-soldatatza: erantsiriko soldata-taulan 1etik 6ra bitarteko klabeetan bermaturiko kontra-prestazio ekonomikoa, betiere hitzarmenean itunduriko lanaldi arrunteko errendimendu normal eta bidezkoaren truke, eta taulak adierazten duenari jarriki oinarritzko soldatan eta pizgarri-osagarrian, aparteko pagetan eta, kasuak kasu, bermaturiko gutxieneko soldatan banakatzen da.

2. Pizgarri-osagarria. Osagarri hau (erantsiriko soldata-taularen 2. klabea) egiaz lan eginiko egun bakoitzeko sortuko da, lanaldi normal eta bidezkoan, eta haren zenbatekoa honela banatzen da: %50 laneratzeagatik eta %50 errendimendu eta zereginagatik.

3. Lan arrunta artikulua honen 1. paragrafoan adierazirikoari jarriki ordaintzen duen hitzarmen-soldata ondoren zehazten diren errendimenduan lortzearen mende dago:

*Sare horizontalak*

Euskarriekin muntaturiko tutuak, fabrikaturiko dilatadore eta zuta-berako hartuneak, kurbarik gabe, tutu-babesarekin, makinari soldatuta edo hariztatuta. Aldamia muntatzeko denbora eta zehaztu gabeko beste lan batzuk, aparte.

— Lehen mailako ofiziala laguntzailearekin.

- 2 1/2"-4": 17 metro eguneko.
- 1 1/4-2": 20 metro eguneko.

*Gorako zutabeak*

Fabrikaturiko dilatadoreekin kokaturiko tutuak, irteerako 8 punturekin eta euskarriekin:

— Lehen mailako ofiziala laguntzailearekin, 30 metro eguneko.

*Erradiadoreen krokadura*

Erradiadorearen zutabe-hartunetik, ukondoa eta balbula barnean hartuta:

- Lehen mailako ofiziala: 4,5 erradiadore eguneko.
- Hirugarren mailako ofiziala: 3,5 erradiadore eguneko.

*Erradiadoreak muntatzea*

Erradiadorea paretatik esekitzea eta balbularen eta ukondoa-ren krokadura:

— Lehen mailako ofiziala laguntzailearekin: 20 erradiadore eguneko.

*Taulara erantsiriko artikulua*

Jarduera lan-baldintza egokietan eta dagozkion parametrotan (atarri zabala, altuera, eta abar) egiten bada hartzen da kontuan errendimendu-taula hori.

Aurretik adieraziriko gutxieneko errendimenduak ezin izango dira gorantz aldatu, salbu eta horiek loturiko lanetan eta enpleguaren edo beste hainbat teknikaren aplikazioaren ondorioz edo lanaren antolamenduaren ondorioz lanak gauzatzeko denbora aurrezte edo murriztea lortzen bada.

Era berean, errendimenduen multzo edo taula hori bertan bilduriko lanei soilik aplikatu ahalko zaie, galdara-gela salbuetsita.

4. Taulan adieraziriko errendimendua ez lortzeak pizgarri-osagarria gutxienez %47an murriztea ekarriko du gertatzen den egunetan; dena den, osagarriaren zenbaketa soldataren ordainketa gertatzen den hilabeteko aldien arabera egingo da, eta errendimenduaren zenbaketa globalki eta zonen arabera hartuko da kontuan, eta berokuntza zentraletan.

**17. artikulua.—Antzinasuna**

1994ko hitzarmen kolektiboan adostu zenez, 2003-12-31n amaitzen zen bosturteko berriak metatzeko eskubidea zerbitzu-urteen arabera, eta honako hau kontuan hartuko da antzinasunatzat: kontzeptu horrengatik langileak egun horretan pertsonalki kontsolidatuta dauzkan zenbatekoak, 2003-12-31ra arte aplika daitekeen sistemari jarraiki.

**Artículo 16.—Estructura salarial**

1. Se entiende por salario convenio la contraprestación económica garantizada por categorías profesionales en la tabla salarial anexa en sus claves 1 a 6, por un rendimiento normal y correcto en el trabajo de la jornada ordinaria pactada en Convenio, y que conforme indica la misma se desglosa en salario base y complemento de incentivo, pagas extraordinarias y en su caso salario mínimo garantizado.

2. Complemento de incentivo. Este complemento (clave 2.<sup>a</sup> de la tabla salarial anexa) se devengará por día efectivamente trabajado, en jornada normal y correcta, y su importe se distribuye en un 50% por asistencia al trabajo y 50% por rendimiento y tarea.

3. El salario convenio que retribuye al trabajo ordinario conforme a lo expresado en el párrafo 1º de este artículo, está sujeto a la consecución de los rendimientos que se detallan a continuación:

*Redes Horizontales*

Tubería montada con soportes, dilatadores fabricados y tomas para la columna, sin curvas, con salvatubos, soldando o rosando a máquina. Tiempo de montaje de andamio y otros trabajos no especificados, aparte.

— Oficial de primera con ayudante:

- De 2 1/2" a 4": 17 metros día.
- De 1 1/4 a 2": 20 metros día.

*Columnas Montantes*

Tubería colocada con dilatadores fabricados, con 8 puntos de salida y soportes:

— Oficial de primera con ayudante, 30 metros día.

*Enganche de Radiadores*

Desde la toma de columna del radiador, incluido codo y válvula:

- Oficial primera: 4,5 radiadores día.
- Oficial tercera: 3,5 radiadores día.

*Montar Radiadores*

Colgar el radiador de la pared y enganche de la válvula y codo:

— Oficial primera con ayudante: 20 radiadores día.

*Artículos Anexos a la Tabla*

Esta tabla de rendimientos se entiende siempre que la misma se lleve a cabo en las condiciones de trabajo adecuadas, intemperie, altura, etc.

Los rendimientos mínimos señalados precedentemente no podrán ser modificados al alza, salvo que en los trabajos con ellos relacionados y como consecuencia del empleo u aplicación de otras técnicas u organización del trabajo se obtenga un ahorro o reducción del tiempo invertido en su ejecución.

Asimismo, el citado conjunto o tabla de rendimiento será aplicable únicamente a los trabajos en ella comprendidos, quedando no obstante excluida la sala de calderas.

4. La no consecución del rendimiento señalado en la tabla, cuando menos determinará la reducción del complemento de incentivo en un 47% en los días en que tenga lugar, realizándose no obstante el cómputo del mismo por los períodos mensuales en que tenga lugar el pago del salario y considerándose el cómputo del rendimiento en las tablas de forma global y por zonas y en calefacciones centrales.

**Artículo 17.—Antigüedad**

Acordado en el Convenio Colectivo de 1994, que el 31-12-2003 concluía el derecho a acumular nuevos quinquenios, por años de servicio, se entenderá por antigüedad los importes que personalmente tenga consolidados el trabajador a esa fecha por este concepto con arreglo al sistema aplicable hasta el 31-12-2003.

**18. artikulua.—Aparteko haborokinak**

30 egunekoak izango dira haborokin horiek eta uztailearen 15ean eta abenduaren 15ean ordainduko dira, eta haien zenbatekoa erant-siriko soldata-taulan ezarriko da, gehi antzinasuna, langile bakoitzak enpresaren plantillan iraun duen denboraren proportzioan emanda.

Aparteko pagen zenbatekoak hilero hainbanatu ahalko dira, enpresaren eta langilearen arteko esanbidezko akordiorik izanez gero.

**19. artikulua.—Zaintaldeko soldata plusa**

Enpresek zaintaldeko edo guardiako lan-sistema bat ezarrita badute edo ezartzen badute, eta sistema horren bidez langileak, bere lanaldi efektiboa amaitutakoan, enpresak bera noiz baliatuko zain geratzen bada enpresaren beraren edo haren bezeroen premiei erantzutearen ondoriozko ustekabeei erantzuteko, eta horretarako lantokira bertaratzea eskatzen bazaio «persona-bilagailuen» edo telefono mugikorren bidez, zaintaldeko soldata-plusa ezarriko da baliatze-egun bakoitzeko, hots, 18,33 euro 2006. urterako eta 2007. eta 2008. urteetan, aldiz, hitzarmenaren 13. artikuluaaren itundurikoa aplikatzearen ondorioa.

Zaintaldea dela-eta baliatze-egoeran dagoen langileak lan-pres-tazio efektiboa egiten badu, enpresak hala eskatu duelako, plus horretaz gain lan-sistema horren arabera eginiko lanordu efektiboengatik soldata-ordainsaria jasoko du gehi lan eginiko ordu bakoitzeko hitzarmenaren hileko egiazko soldata-taulari dagokion eguneko soldataren %10.

**20. artikulua.—Oporren lansariak**

Oporra baliatu aurreko lehen egun baliadunean ordainduko dira oporrak.

Oporrak honako formula honen arabera ordainduko dira:

$$\frac{\text{Azken 90 egun naturaleko soldata errealka}}{90} \times 30$$

Laurogeita hamar egun horietan langilea bajaran egon bada gaixotasunaren edo istripuaren ondorioz, bajak iraun duen egunak beste hainbeste alta-egunez ordeztuko dira, hain zuzen ere aintzat harturiko aldiaren aurreko hurreneko egunez, indarreko urtearen barruan.

Oporrak ordaintzeari begira, gaixotasunagatik edo istripuagatik bajaren ondoriozko absentsia-egunak lan eginikotzat zenbatuko dira.

**21. artikulua.—Gauko plusa**

Legearen arabera gauketzat kontuan hartzen den denboraren barruan eginiko lana oinarrizko soldataren %25eko gainkarguarekin ordainduko da.

15 eguneko edo hortik gorako iraupena duten lanetan, lan eginiko ordu bakoitzaren %12aren baliokide den atsedenaldia edo lanaldi-murrizketa aplikatuko da, eta bi hileko epearen barruan zenbatuko da atseden hori, eraginpekoen arteko bestelako akordiorik izan ezean. Atsedenaldia denboraldi horretan, edo itundurikoan, gertatzen ez bada, eginiko eta konpentsatu gabeko gau-denbora ordainduko da, oinarrizko soldataren %25eko errekaruarekin.

Aurreikusiriko sistema ez da aplikatzeko izango langilea gauko lanari bere borondatez atxikitzen bazaio edo langileak, bere lansaria tarteko, bere lanbide-kategoriarako hitzarmen honetako soldata-taulan xedaturikoak baino soldata handiagoak eragiten baditu.

**22. artikulua.—Lan toxiko, nekagarri eta arriskutsua**

Egiaz nekagarri, toxiko edo arriskutsutzat hartzen diren lanak egiten dituzten langileei oinarrizko soldataren %25 ordaindu behako zaie kontzeptu horiengatik adierazirikoen arteko zirkuntantzia bakarra gertatzen bada, %30 bi gertatzen badira eta %35 hiruak badira. Lan nekagarri, toxiko edo arriskutsuak ordubetetik lau ordura bitarte irauten badu, arestian adierazirikoa kopuruen %50 aplikatu beharko da.

**Artículo 18.—Gratificaciones extraordinarias**

Estas gratificaciones serán de 30 días abonadas el 15 de julio y 15 de diciembre, y su importe será el establecido en la tabla salarial anexa más antigüedad, concediéndose en proporción al tiempo que haya permanecido cada trabajador en la plantilla de la empresa.

Los importes de las pagas extraordinarias podrán ser prorrateados mensualmente, de existir acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador.

**Artículo 19.—Plus salarial de retén**

Para el caso de que las empresas tuvieran establecido o establezcan un sistema de trabajo de retén o guardia mediante el cual el trabajador, una vez finalizada su jornada efectiva de trabajo, quede a disposición de la empresa para atender las eventualidades que pudieran derivarse para la atención de necesidades propias de la empresa o de sus clientes, pudiendo a estos efectos ser reclamada su presencia en el centro de trabajo mediante un «busca» o teléfono móvil, se establece un plus salarial de reten por día de disposición, cuyo importe en 2006 será de 18,33 euros y en los años 2007 y 2008 el resultante de aplicar lo pactado en el artículo 13 del Convenio.

En el caso de que el trabajador en situación de disposición por reten, realizara una prestación efectiva de trabajo, por ser requerido por la empresa, percibirá además de este plus, la remuneración salarial por las horas efectivas de trabajo realizadas conforme a dicho sistema de trabajo más el 10%, del salario diario correspondiente a la tabla salarial real mensual del Convenio por cada hora trabajada.

**Artículo 20.—Retribuciones de vacaciones**

La retribución de las vacaciones se efectuará al día hábil anterior a su disfrute.

Las vacaciones se abonarán según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salarios reales 90 últimos días naturales}}{90} \times 30$$

Si en el transcurso de estos noventa días el trabajador hubiera estado de baja por enfermedad o accidente, se sustituirán los que haya durado la misma por otros tantos de alta, inmediatamente anteriores al período considerado dentro del año en curso.

Para el abono del disfrute de las vacaciones se computarán como trabajados los días de ausencia por baja de enfermedad y accidente.

**Artículo 21.—Nocturnidad**

El trabajo realizado dentro del tiempo considerado nocturno legalmente se abonará con un recargo del 25% del salario base.

En aquellos trabajos cuya duración fuera igual o superior a 15 días, procederá un descanso o reducción de jornada equivalente al 12% por cada hora trabajada, descansándose la misma en cómputo bimensual, salvo acuerdo distinto entre los afectados. De no producirse el descanso en ese período de tiempo, o en el pactado, se abonará el tiempo nocturno realizado y no compensado con el recargo del 25% del salario base.

El sistema previsto no será de aplicación cuando voluntariamente el trabajador se adscriba al trabajo nocturno o cuando el trabajo por la circunstancia de su retribución conlleve unos salarios superiores a los dispuestos en la tabla salarial de este convenio para su categoría profesional.

**Artículo 22.—Tóxico, penoso y peligroso**

A los trabajadores que realicen trabajos de los que realmente son considerados como penosos, tóxicos o peligrosos, deberá abonárseles por estos conceptos el 25% del salario base si sólo se diera una de las circunstancias señaladas, el 30% si concurrieran dos y el 35% si fuesen las tres. Cuando el trabajo con carácter penoso, tóxico o peligroso dure entre una y cuatro horas, corresponderá aplicar el 50% de las cantidades señaladas anteriormente.

Aurreko paragrafoan ezarrikoko alde batera utzita, lan txikotzat hartzen da burdin urtuzko galdarako elementu baten edo hainbat elementuren desmuntatzea, eta lan toxiko hor muntaia hasten denean amaituko da.

Lan-baldintzen barruan eragina duten alderdiak aztertu eta garatzeko bilduko da batzorde paritariora.

### 23. artikulua.—*Aparteko orduak*

Hazkundearen zenbatekoa kategoria bakoitzeko aparteko ordue-tarako honako hau izango da:

- Aparteko orduak lanegunetan
  - Eguneko 1. ordua aparteko orduaren soldata errearen %50ean eta hurrengoa %75ean.
- Jaieguneko aparteko orduak
  - %100 aparteko orduaren soldata errearen gain.

Aparteko orduak kasu jakin batzuetan soilik egin ahalko dira, hala nola premiazko konponketak, istripuak, ezinbestea, lehengaien galera, lanaren kontzentrazioa, ordainduriko lizentziak, Aldi bate-rako Ezintasunagatikozko lizentziak, eta abar.

Aurrekoa gorabehera, aparteko ordu bakoitza atsedenaldira bora baliokidearekin konpentsatzea itundu ahalko dute enpresak eta langileak.

Edozein kasutan ere, enpresa-batzordeari edo langileen delegatuei jakinarazi beharko zaio, betiere obrak bete aurretik.

### 24. artikulua.—*Joan-etorriak*

Obrako edo lantokirako joan-etorriak direla-eta eraginiko gastuak enpresak ordainduko ditu.

Horri dagokionez, joaneko bidaia bat eta itzuliko beste bat baino ez da ordainduko, eta ez dute joan-etorri hori ordaintzeko eskubiderik izango herri barruan bizi diren langileek; dena den, herri barruan obra baterako bidaia egin eta bidai horretarako gutxienez 3 kilometroko distantzia bete behar duten langileei garraio bide merke-ena ordainduko zaie.

Langilearen bizileku-aldaketan ez dio enpresari kostu handiagorik eragingo kontzeptu hori dela-eta.

### 25. artikulua.—*Dietak*

#### *Dieta-erdia*

2006. urtean 12 euro-ko zenbatekoa izango da lan efektiboko egun bakoitzeko.

2007an, aldiz, honako formula hau aplikatzearen ondoriozko zenbatekoa izango du:

12 euro gehi dagokion zenbatekoa hazkundearen 12 euro-ko kopuru horri %4,10eko hazkundera aplikatuta edo 2006. urterako INEk emaniko Estatuaren KPI errearen %120, gehi batura hori 2007rako hitzarmenaren 13.1 artikuluan itunduriko 3,5eko hazkundera aplikatzearen ondorioz lorturiko zenbatekoa

2008. urtea. 2008ko dietaren zenbatekoak, %3ko hazkundera izango du 2007koarekin alderatuz gero.

Era berean, 2007ko KPIaren %120ak hasiera batean urte horretarako itunduriko 3,5eko ehuneko gaunditzen badu, haren gainean %3ko hazkundera aplikatzeko 2008ko dietaren kalkulu-oinarria finkatzeko helburu esklusiboarekin hartuko da kontuan %120ko maila hori.

Aurreko paragrafoaren ildoari jarraiki, 2007ko dietaren gain 2007ko KPIaren %120 aplikatuta lortuko da 2008ko dieta, gehi %3ko hazkundera.

Era berean, 2009. urtean eta urte horretako urtarrilaren 1eko ondorioekin, dietaren zenbatekoa automatikoki eguneratuko da 2008ko Estatuaren KPIaren %120 horrek %3a gaunditzen badu, eta kasu horretan KPI horren %120 hori aplikatuko da 2007ko dietaren zenbatekoaren gain, eguneratzea aparte utzi gabe, 2009tik aurrera itun daitekeen eguneratzea, hain zuzen ere.

Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, se considera trabajo tóxico el tiempo empleado en el desmontaje de un elemento o elementos de caldera de hierro fundido, finalizando dicho trabajo tóxico cuando comienza el montaje.

La Comisión Paritaria se reunirá para estudiar y desarrollar los aspectos incidentes dentro de las condiciones de trabajo.

### Artículo 23.—*Horas extraordinarias*

El importe de los distintos incrementos para las horas extraordinarias para cada una de las categorías serán:

- Horas extraordinarias en días laborables:
  - La 1.ª hora diaria al 50% del salario real hora extraordinaria y las siguientes al 75%.
- Horas extraordinarias festivas:
  - 100% sobre el salario real hora ordinaria.

Las horas extraordinarias únicamente se podrán realizar en los casos de reparaciones urgentes, siniestros fuerza mayor, pérdida de materias primas, concentración de trabajo, licencias retribuidas, bajas por I.T., etc.

No obstante lo anterior podrá pactarse entre empresa y trabajador que cada hora extraordinaria se compense por tiempo equivalente de descanso.

En cualquier caso será necesario, con carácter previo a la ejecución de las horas, la comunicación al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

### Artículo 24.—*Desplazamientos*

Los gastos originados por desplazamientos a la obra o centro de trabajo serán abonados por la empresa.

A este respecto se pagará solamente un viaje de ida y otro de vuelta no teniendo derecho al cobro de dicho desplazamiento aquellos trabajadores que residan dentro del casco urbano, no obstante, los trabajadores que deban desplazarse a una obra dentro del casco urbano y la distancia a la misma sea superior a 3 kms., les será abonado el medio de locomoción más económico.

El cambio de domicilio del trabajador, no conllevará para la empresa mayor costo por este concepto.

### Artículo 25.—*Dietas*

#### *Media dieta*

En el año 2006, su importe será de 12 euros por día de trabajo efectivo.

En 2007, su cuantía será la que resulte de aplicar la siguiente fórmula:

12 euros más el importe mayor resultante de aplicar a los 12 euros el incremento del 4,10% o el del 120% del IPC real del Estado facilitado por el INE para el año 2006, más la cuantía obtenida de aplicar a dicha suma el incremento pactado del 3,5 en el artículo 13.1 del Convenio para 2007.

Año 2008. El importe de la dieta de 2008, tendrá un incremento sobre la del 2007 del 3 %.

Asimismo, en el caso de que el 120% del IPC de 2007 fuera superior al 3,5 pactado inicialmente para ese año, dicho porcentaje del 120% se tendrá en cuenta con la finalidad exclusiva de fijar la base de cálculo de la dieta de 2008 sobre la que aplicar el incremento del 3%.

En el sentido, del párrafo anterior la dieta de 2008 se obtendrá aplicando el 120% del IPC de 2007 sobre la dieta de 2007, más el incremento del 3%

Asimismo en el año 2009 y con efectos del 1 de enero de ese año, la cuantía de la dieta, será objeto de actualización automática en el caso de que el 120% del IPC del Estado de 2008 fuese superior al 3% en cuyo caso se aplicará el 120% de dicho IPC sobre el importe de la dieta de 2007, sin perjuicio de la actualización que, en su caso fuese pactada a partir de 2009.

**Dieta osoa**

Hitzarmen kolektiboa sinatzen denetik, 50 euro izango da dieta osoaren zenbatekoa hitzarmenaren iraunaldian.

Dena den, enpresak dieta horren ordainketa ordeztu ahalko du, langilearen alojamendua eta mantenua zuzenean bere kargura hartuz.

Enpresa-batzordearen bidez edo langileek ordezkarien bidez langileak goragoko gastuak justifikatzen baditu, sobera dagoen diru-kopurua ordainduko zaio, aldez aurretik enpresari justifikatuta.

Dieta-erdiari edo dieta osoari buruzko irizpidean desadostasunik izanez gero, enpresa-batzordeak edo langileen ordezkariak esku hartuko dute.

Bazkaltzeko denborari dagokionez itunduriko ordutegiak bazkaria behar bezala egiteko denborarik uzten ez badu, lanaldia malgutu egingo da langilearekin edo, halakorik ezean, langileen ordezkariarekin aurrera eramano negoziazioaren bidez, eta ego-kitzapen hori betiere hitzarmen honetan ezarritako lanordu kopurua betetzearen mende egongo da.

Akordio hau sinatzen duten alderdiek dieta-kontzeptuko konpentsazio ekonomiko bat sinatuko dute enpresen esparruan, langileek beren zeregina enpresaren egoitza soziala dagoen herrian egiten dutenean. Obrako lana egiten duten langileak soilik hartuko ditu atal horrek.

**26. artikulua.—Atzerrirako bidaiak**

Langileek, lan dela-eta Espainiako lurraldetik kanpora joan beharra badute, enpresak bere kargura hartuko ditu oso-osorik egin behar dituen bidaien ondoriozko gastu guztiak, baita horiekin batera eragiten diren ostatu- eta mantenu-gastuak ere, eta egonaldiak eraginikoak ere bai.

Aurrekoa aparte utzi gabe, enpresak 10 euro-ko kopurua ordainduko dio langileari bertara aldatu duten lekuan ematen duen egun bakoitzeko, betiere bidaiak langilearen gaudia eragiten badu, hitzarmena «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratzen denetik aurrera.

2007. eta 2008. urteei begira, hitzarmen honen 13. artikuluan ezarritako baldintzetan gehituko da diru-kopuru hori.

Osagarri hori bestelako konpentsazioekin ere ordeztu ahalko da, betiere enpresaren eta langilearen arteko akordiorik badago.

**27. artikulua.—Kilometro ordaina**

Langileak bere ibilgailua erabiltzen badu (motozikletak izan ezik) lanaldiko joan-etorrietarako, honela ordainduko zaizkio joan-etorriko gastu horiek, betiere ere enpresarekin lorturiko aldez aurreko akordioa dela medio:

2006. urterako km bakoitzeko prezioa, hitzarmena sinatzen denetik, 0,29 euro izango da eta 2007. eta 2008. urteetan, aldiz, 0,30 euro.

Dena den, gasolio normalaren/berunik gabeko 95 oktanoko gasolioaren prezioak %10etik gorako hazkundera izaten badu 2007-1-1etik 2007-12-31ra bitarte, prezio hori eguneratu egingo da 2008ko urtarrilean, 2008ko urtarriletik aurrera, hain zuzen ere.

**28. artikulua.—Gaixotasuna edo lan istripua**

Ondoren adierazten diren langilearen Aldi baterako Ezintasuneko kasuetan, eta betiere langileak aurreikusiriko kontingentziarengatik Gizarte Segurantzaren prestazio ekonomikorako eskubidea badu, honako aurreikuspen hauen arabera ordainduko zaio:

1. Langileari gaixotasunagatik baja ematen bazaio, honela ordainduko zaio:

- Lehenengo zazpi egunak, legeak ezarritakoaren arabera.
- Zortzigarren egunetik hogeita hamargarrenera arte (azken hori barne), %75.
31. egunetik 90. egunera bitarte, erantsiriko taulen soldataren %100, gehi, kasuak kasu, antzinasuna.
90. egunetik aurrera, legeak ezarritakoa.

**Dieta completa**

Desde la firma del Convenio Colectivo, el importe de la misma durante la vigencia del Convenio será de 50 euros.

No obstante, la empresa podrá sustituir el pago de la misma, haciéndose cargo directamente del alojamiento y manutención del trabajador.

En los casos de que el trabajador justifique gastos superiores a través del Comité de Empresa o Delegados de Personal, se le abonará la cantidad que exceda, previa justificación a la empresa.

En caso de discrepancia en criterio de media dieta o dieta completa, intervendrá el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

En el supuesto de que el horario pactado en lo referente al tiempo de comida, no permita efectuar la misma adecuadamente, esta jornada se flexibilizará mediante negociación con el trabajador, o en su defecto, con el Delegado de Personal, esta adecuación quedará supeditada al cumplimiento del número de horas de trabajo establecidas en el presente Convenio.

Las partes firmantes de este acuerdo, negociarán en el marco de las empresas una compensación económica en concepto de dieta, cuando los trabajadores realicen su tarea en la localidad donde se encuentra el domicilio social de la empresa. Este apartado sólo comprende a los trabajadores que realicen trabajo en obra.

**Artículo 26.—Desplazamiento al extranjero**

En el caso de que, el trabajador, por causa de trabajo fuera desplazado fuera del territorio español, la empresa correrá a su exclusivo cargo con los gastos de locomoción derivados de los viajes, así como los de alojamiento y manutención que fueran inherentes a los viajes como a los de estancia.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa abonará al trabajador desde la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial de Bizkaia», en concepto de complemento indemnizatorio la cantidad de 10 euros diarios por cada día de estancia en el lugar a donde sea desplazado, siempre y cuando el desplazamiento conlleve pernoctación del trabajador.

Para los años 2007 y 2008 esta cantidad se incrementará en los términos establecidos en el artículo 13 del presente Convenio.

Dicho complemento podrá ser sustituido por otro tipo de compensación siempre que medie acuerdo entre la empresa y el trabajador.

**Artículo 27.—Kilometraje**

En el caso de que el/la trabajador/a utilice vehículo automóvil propio (excepto motocicletas), para los desplazamientos durante la jornada de trabajo, previo acuerdo con la empresa, los gastos de desplazamiento le serán abonados de la siguiente forma:

El precio por kilómetro en el año 2006, desde la firma del Convenio, será de 0,29 euros/km, y en los años 2007 y 2008, de 0,30 euros/km.

No obstante, si el precio medio del gasóleo normal-gasolina 95 octanos sin plomo tuviera un incremento superior al 10%, desde 1-1-2007 a 31-12-2007 se procederá a su actualización en el mes de enero de 2008 con efectos de enero de 2008.

**Artículo 28.—Enfermedad o accidente laboral**

En los casos de Incapacidad Temporal del Trabajador que a continuación se detallan, y cuando este tenga derecho a la prestación económica de la Seguridad Social por la contingencia prevista, se le retribuirá conforme a las previsiones siguientes:

1. Cuando el trabajador sea dado de baja por enfermedad, se le retribuirá de la siguiente forma:

- Los siete primeros días, según lo establecido por la Ley.
- A partir del octavo día hasta el trigésimo inclusive, el 75%.
- Del 31 al 90, el 100% del salario de las tablas anexas, más, en su caso, antigüedad.
- A partir de los 90 días, lo establecido por la Ley.

2. Ospitaleratu behar badute, erantsiriko taulen soldataren %100 ordainduko zaio, gehi antzinasuna, ospitaleratzeak ordaintzen duen bitartean, gehienez ere 200 egunez gaixotasunagatikojaren egunetik aurrera. Ospitaleratzea amaitutakoan, osatzeagatikojaren prestazioa %100eraino zabalduko da, gehienez ere 20 egunez. Ondoren, aurreko ataletan ezarritakoa aplikatuko da berrir.

3. Baja lan-istripuak eraginikoa bada, soldataren %100 ordainduko zaio langileari lehen baja-egunetik, gehi, hala badagokio, antzinasuna.

4. Kalkulia hitzarmenaren tauletako dagokion kopuruaren gain egingo da, gehi antzinasuna, eta 4. artikuluan xedaturikoa hartuko da kontuan.

5. Aurreko paragrafoetan xedaturikoa gorabehera, enpresak bere kargura hartu beharreko prestazio ekonomikoaren aldiak 18 hilabeteko muga izango du eta ez du ezein kasutan ere hazkundarik izango lege- edo arau-arloko aldaketak direla-eta Gizarte Segurantzaren prestazioetako ehunekoetan murrizketak izaten badira, edota horiek aitortzen diren egunetan.

#### IV. KAPITULUA

##### SEGURTASUNA ETA PRESTAKUNTZA

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

Enpresa-zuzendaritzak langileen ordezkariari kontsultatuko die enpresan aplikatu beharreko prebentzio-plangintzari buruz.

Planek dagozkien zuzenketako neurri teknikoak bildu beharko dituzte ahal den neurrian ezbehar kopurua eta lana egiten deneko eguraldiaren ondoriozko arriskuak eta lanpostuari berez loturikoak ezabatzea edo progresiboki gutxitzea, eta norberaren babeserako ekipo eta neurri egokienak edo beharrezkoak erabiltzeko aukera ahalbidetzeko eta agintzeko aurreikuspena.

Enpresaburuak informazio teoriko-praktiko nahikoa eta egokia emango dio langileari prebentzio-arloari dagokionez, eta langileak aktiboki lagundu beharko du babeserako norberaren edo taldearen ekipoen erabileran, eta enpresak arlo horri buruz emaniko argibideei jarraitu beharko die, baita prebentzio-prestakuntzaren bidez eskuraturiko jakintzak aplikatu ere.

Enpresaren prebentzio-zerbitzuak aholkatuko die langileei babes-ekipoak nola erabili ekipo horiek erabiltzeko zirkunstantzia espezifikoek edo horiek erabiltzeko konplexutasunak hori eskatzen badute.

Langileek prebentzio-delegatu bat aukeratzeko dute langileen ordezkariaren artean (enpresa-batzordea, langileen delegatuak), eta 31/95 Legearen bermeak izango ditu.

50 langile edo gehiago dituzten enpresetan edo lantokietan laneko segurtasun eta osasuneko batzorde bat eratu da; alde batek prebentzio-delegatuak eta bestetik enpresaburuak edota haren ordezkariak prebentzio-delegatuen kopuru berean osatuko dute batzordea.

Enpresek beharrezkoak diren bitartekoak eta prestakuntza emango dizkiete prebentzio-delegatuei beren eginkizunen jardunerako, eta horri begira, eta batez ere haien eginkizunen jardunerako eta prebentzio-prestakuntzarako aplikatzekoa izango da 31/1995 Legearen 37. artikulua eta lanbide arteko akordioak xedaturikoa EAEko osasunaren eta laneko arriskuen prebentzioaren arloan.

Prebentzio-delegatuak lankidetzan arituko dira enpresaren zuzendaritzarekin prebentzio-ekintzaren hobekuntzan, langileek laneko arriskuen prebentzioari buruzko arauak bete ditzatela sustatuko dute, eta zaintza- eta kontrol-lanak egingo dituzte araudi hori betetzeko.

Enpresek, ahal dela, eta betiere enpresa-batzordearekin edo langileen delegatuekin adostuta, aldagelak instalatu edo prestatuko dituzte obren eta lantokien garbiketa-materialarekin, eta prebentzioa eta lehen zaintzetarako botikina ere edukiko dute.

2. En caso de hospitalización se abonará el 100% del salario de las tablas anexas, más antigüedad, durante el período que dure la misma, hasta un máximo de 200 días desde la fecha de la baja por enfermedad. Una vez finalizada la hospitalización, se ampliará la percepción del 100% por recuperación hasta un máximo de 20 días. Posteriormente se volverá a los apartados anteriores.

3. Si la baja se produce por accidente laboral, se retribuirá al trabajador desde el primer día de la baja el 100% del salario de las tablas anexas más en su caso antigüedad.

4. La cantidad sobre la que se efectuarán los cálculos es la correspondiente a las Tablas del Convenio más antigüedad, siendo respetado lo dispuesto en el artículo 4.

5. No obstante lo dispuesto en los párrafos precedentes el complemento de la prestación económica a cargo de la empresa tendrá como límite temporal los 18 meses, y en ningún caso sufrirá incremento, si por modificaciones legislativas o reglamentarias se produjeran reducciones de los porcentajes en las prestaciones de la Seguridad Social y/o de los días en que estas se reconozcan.

#### CAPÍTULO IV

##### SEGURIDAD Y FORMACIÓN

###### Artículo 29.—*Seguridad y salud laboral*

La dirección de la empresa consultará a los representantes de los trabajadores la adopción de la planificación preventiva a aplicar en la empresa.

Los planes deberán integrar las medidas técnicas de corrección necesarias para eliminar o reducir progresivamente, en la medida de lo posible, la siniestralidad, los riesgos derivados de las condiciones ambientales en que se ejecute el trabajo y de los inherentes al puesto de trabajo, y la previsión de facilitar y comprometer el uso de los equipos y medidas de protección personal más adecuadas o necesarias.

El empresario facilitará al trabajador una información teórico-práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, estando obligado el trabajador a cooperar de forma activa en la utilización de los equipos personales o colectivos de protección y seguir las instrucciones dadas por la empresa sobre esta materia y aplicar los conocimientos adquiridos a través de la formación preventiva.

Los trabajadores serán asesorados por el Servicio de Prevención de la empresa en la forma de utilizar los equipos de protección, cuando lo requiera las circunstancias específicas en las que tengan que ser utilizados o la complejidad de su uso.

Los trabajadores elegirán de entre los representantes de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegados de Personal), un delegado de prevención al que le serán de aplicación las garantías de la Ley 31/95.

En las empresas o centros de trabajo con 50 o más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral, que estará formado por los delegados de prevención de una parte y de la otra por el empresario y/o sus representantes en número igual al de delegados de prevención.

Las empresas facilitarán a los delegados de prevención los medios y la formación que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, siendo de aplicación a estos efectos y especialmente en lo referente al crédito horario para el ejercicio de sus funciones y para su formación preventiva lo dispuesto por el artículo 37 de la Ley 31/1995 y por el Acuerdo Interprofesional en materia de salud y prevención de Riesgos Laborales en la CAPV.

Los delegados de prevención colaborarán con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva, fomentarán la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales y efectuarán una vigilancia y control en el cumplimiento de esta normativa.

Las empresas procurarán, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, instalar o acondicionar vestuarios con material de limpieza de las obras y centros de trabajo, asimismo, facilitar un botiquín de urgencia y primeras curas.

Enpresek langileen osasunaren aldian behingo azterketa egin behar dute, haien lanpostuaren arriskuei dagokionez, horretarako kreditaturiko erakundeekin, prebentzio-zerbitzuekin, propioak edo kanpokoak, horiek programaturiko baldintzetan eta Osalaneke horren gainean onartzen dituen protokoloek dagokionez, edo, halakorik ezean, arlo horretan eskumena duten beste erakunde batzuk onarturikoak, lanaldian urtero doako azterketa mediko bat egin beharra aparte utzi gabe.

Enpresaren zuzendaritzak eta langileen ordezkari batek elkarri zeta izango dute obraren eraikitzailearekin onarturiko proiektua egikaritzeko lanak hasi aurretik, obra horretan aldagelen egokitzapena kudeatzeko.

### 30. artikulua.—*Laneko arropa*

Enpresek mono edo buzo bat emango diote langile bakoitzari, lanean nahitaez erabili beharrekoa, kasuak kasu. Laneko arropa sei hilean behin berrituko da. Urte bakoitzeko urtarrilean eta uztaillean emango da arropa.

Laneko zirkunstantzia berezien ondorioz ere berrituko da arropa.

Segurtasuneko botak ere emango dizkiete langileei, eta hondatu ahala berritu beharko dira horiek ere.

### 31. artikulua.—*Prestakuntza*

Prestakuntzari dagokionez, sektoreko langileen lanbide-kualifikazioaren hobekuntza-planak lantzeari, izapidetzeri eta bertan bilduriko baldintzak betetzeari buruz arlo horretako xedapenetan edo aplikazio-akordioetan xedaturiko izango da aplikatzekoa.

Aurrekoa aparte utzi gabe, prestakuntza-programak antolatuta ahalko ditu enpresak urtean laneko segurtasun eta osasunari buruzko prebentzioan. Programa egiten bada, langileek ikastarora joan beharko dute (gehienez 8 ordu urtean) hitzarmenaren iraunaldian. Ikastaroa eguneko lanalditik kanpo ezarri ahalko da edo lanaldien barruan; azken kasu horretan bada, prestakuntza-orduak (gehienez 8) banatu egingo dira laneko egutegian aurreikusiriko beste jardueraren egun batzuei dagokien lan-ordutegian.

## V. KAPITULUA KONTRATAZIOA

### 32. artikulua.—*Prestakuntzarako kontratua*

Indarrean dagoen legeriari jarraiki, kontratu honen helburua zera izango da, kualifikazio-maila jakin bat eskatzen duen lanbide edo lanpostu bat behar bezala garatzeko beharrezkoa den prestakuntza teorikoa eta praktikoa eskuratzea, eta honako arau hauen arabera gauzatuko da:

- a) 16 urtetik gorako eta 21 urtetik beherako langileei egin ahalko zaie, betiere «praktiketako» kontratu bat gauzatzeko eskaturiko titulaziorik ez badaukate. Gehieneko adin-muga ez da aplikatzekoa izango kontratua langile minusbaliatu batekin egiten bada.
- b) Kontratu-modalitate horretan kontraturiko langileek hitzarmenaren soldata-taularen arabera lansari bat jasoko dute.

Era berean, uztaileko eta Gabonetako bi haborokin urtero jasotzeko eskubidea izango dute, beren hileko soldataren zenbateko berekoak.

Langileen Estatutuaren 11.2.c) artikuluan bilduriko eskumenaren babesean, 3 urteraino zabaltzen da kontratu honen gehieneko iraunaldia, eta, hortaz, gutxienez 6 hilabetetik gehienez hiru urtera arteko denboraldia beteko du, eta dagozkion luzapenak adostu ahalko dira gehieneko denbora-muga gainditu gabe. Legezko muga horretatik salbuetsita daude administrari laguntzaileak eta espezialistak, eta dagozkien muga bi urte eta urtebetek izango da, hurrenez hurren.

Kontratazio horretatik kanpo daude garbitzaileak eta peoia.

Las empresas están obligadas a realizar una vigilancia periódica de la salud de los trabajadores, en relación con los riesgos de su puesto de trabajo, con las entidades acreditadas al efecto, Servicios de Prevención, propios o ajenos, en los términos programados, por estos y en relación con los protocolos que al efecto se aprueben por Osalan o en su defecto por otras entidades competentes sobre esta materia, sin perjuicio de que al menos se realice anualmente un reconocimiento médico gratuito dentro de la jornada de trabajo.

La Dirección de la empresa y un representante de los trabajadores se entrevistarán con el constructor de la obra antes de comenzar los trabajos para la ejecución del proyecto aprobado a fin de gestionar la adecuación de los vestuarios en dicha obra.

### Artículo 30.—*Ropa de trabajo*

Las empresas entregarán a cada trabajador un mono o buzo, que será de uso obligatorio en su caso, en el trabajo. Cada seis meses se renovará la ropa de trabajo. El primero de enero y julio de cada año, se hará entrega de la misma.

Será renovada dicha ropa cuando por las circunstancias especiales de trabajo, así lo requieran.

Además se incluirán unas botas de seguridad que se repondrán a medida que éstas se deterioren.

### Artículo 31.—*Formación*

A efectos de la formación, será de aplicación sobre la elaboración, tramitación y condiciones de los planes de mejora de la cualificación profesional de los trabajadores del sector lo dispuesto en las disposiciones o acuerdos de aplicación sobre esta materia.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá organizar anualmente programas de formación en prevención en seguridad y salud laborales. En el caso de que el programa se realice, los trabajadores estarán obligados, durante la vigencia de este convenio a asistir al curso hasta por 8 horas al año. El curso podrá establecerse fuera de la jornada de trabajo diaria, o dentro de la misma, procediéndose en este último caso a la distribución de las horas de formación, hasta ocho, en el horario de trabajo correspondiente a otros días de actividad previstos en el calendario de trabajo.

## CAPÍTULO V CONTRATACIÓN

### Artículo 32.—*Contrato para la formación*

De conformidad a la legislación vigente este contrato tendrá por objeto la adquisición de la Formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes normas:

- a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años, que carezcan de la titulación requerida para formalizar un Contrato en «Prácticas». No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.
- b) Los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual, percibirán una retribución conforme a la tabla salarial del Convenio.

Asimismo, tendrán derecho a percibir anualmente dos gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad por la misma cuantía que su salario mensual.

Al amparo de la facultad que el artículo 11.2.c) del Estatuto de los Trabajadores, se amplía el plazo de duración máxima de este contrato hasta los 3 años, quedando comprendido en un mínimo de 6 meses y un máximo de tres años, pudiéndose concertar las prórrogas precisas sin que se supere el máximo temporal. Se exceptúa de ese límite legal los auxiliares administrativos y especialistas siendo para ellos de dos y un año respectivamente.

Queda excluido de esta contratación el personal de limpieza y el peón.

63/97 Legearen 11.2.b) artikulua hitzarmen kolektibo sektoriale ematen dien eskumenaren babesean ezartzen denez, enpresek lantoki bakoitzean kontratatu ahalko dituzten prestakuntza-lan-gileen kopuruak ezin izango du honako eskala honetan finkaturikoa gainditu:

- Gehienez 5 langile: prestakuntzako langile 1.
- 6-10 langile: prestakuntzako 2 langile.
- 11-25 langile: prestakuntzako 3 langile.
- 26-40 langile: prestakuntzako 4 langile.
- 41-50 langile: prestakuntzako 5 langile.
- 51-100 langile: prestakuntzako 8 langile.
- 100 langile baino gehiago: prestakuntzako 10 langile edo plantillaren %8.

Lantoki bakoitzeko langile kopurua zehazteko ez dira kontuan hartuko prestakuntzarako lan-kontratu baten bidez enpresari loturiko langileak.

Artikulu honetan xedatu gabeko guztiari dagokionez, arlo horri buruz indarreko legerian ezarriko hartuko da kontuan, batez ere Langileen Estatutuaren 11.2 artikuluan eta garapeneko gainerako arau osagarrietan.

### 33. artikulua.—Aldi baterako kontratazioak

Enpresaren zuzendaritzak jakinaraziko die enpresa-batzordeari edo langileen delegatuei horrelako kontrataziorik beharrezkoa ote den.

Produkzio-zirkunstantziek eraginiko aldi baterako kontratuak. Hitzarmen kolektiboaren sinatzaileek Langileen Estatutuaren 15.1.b artikulua babesean adostu dutenez, betiere kontratu modalitate horren gehieneko iraupena hamabi hilabetekoa izango da hemezortzi urteko aldi baten barruan, modalitate hori erabiltzea justifikatzen duen kausa gertatzen den egunetik zenbatzen hasita, kontratuan kontratazioa eragin duen kasua zehaztuta.

Obrako lan finkoko kontratuak obra edo zerbitzu jakin bat egi-tea du helburu, eta idazki bidez egingo da betiere.

Kontratuaren iraupena eta langileak lanpostuari uztea honako kasu hauetako bati egokituiko zaio:

1. Oro har, kontratua obra bakar baterako da, obraren iraupena edozein izanda ere, eta langileari dagozkion lanbideko eta kategoriako lanak amaitzen direnean bukatuko da.

Langileen lanpostu-uztea dagozkion obra-unitateen arian ariko gauzatzeak obra egikaritzeko kontratu kopurua beharrezko ez izatea eragiten duenean gertatu beharko da, eta kontratu kopuru hori eginiko beste obra baten bolumenaren egiazko gutxitzearen arabera murriztu beharko da.

Langilearen lanbideko eta kategoriako lanak amaitu izanagatik obrako langile finkoaren lanpostu-uztea idazki bidez jakinarazi beharko zaio langileari.

Adieraziriko lanpostu-uzte horrek zein langilearen kontratuan atzera egitearen ondoriozkoak ez du aurreabisu espezifiko epea bete beharko, eta, hortaz, betekotzat hartuko da jakinarazten denean.

2. Aurrekoa gorabehera eta alderdi kontratugileen alde aurreko akordioa tarteko, obrako langile finkoek enpresa berari eman ahalko dizkiote zerbitzuak EAEko lantoki desberdinetan, non obrak kontratuak eragiten dituzten lanak gauzatzen diren, obrako finkoko kontratu-egoera hori galdu gabe eta haien bidaiengatik dagozkion kontentsazio-kontzeptuak sortuz; dena dela, akordioa hori ezin ahalko da aplikatu kontratazioaren 30 hilabete igarotakoan edo metatutakoan.

Kontratuaren iraupena obra jakin baterako izango da, eta alderdiek mekanismo hori berriz erabili ahalko dute ondorengo obrerako egoki irizten dioten guztietan, betiere lehen adieraziriko mugarekin; kontratua mugagabea bihurtuko litzateke muga hori gaindituz gero.

Alderdiek akordio hori lortzen dutenean, nahitaez idazki bidez jaso beharko dute aldi bakoitzean, horretarako dagokion akordio pribatua eginez.

Asimismo, al amparo de la facultad que el artículo 11.2.b) de la citada Ley 63/97 concede a los Convenios Colectivos Sectoriales, se establece que el número de trabajadores en formación por centro de trabajo que las empresas podrán contratar no será superior al fijado en la siguiente escala:

- Hasta 5 trabajadores: 1 trabajador en formación.
- De 6 a 10 trabajadores: 2 trabajadores en formación.
- De 11 a 25 trabajadores: 3 trabajadores en formación.
- De 26 a 40 trabajadores: 4 trabajadores en formación.
- De 41 a 50 trabajadores: 5 trabajadores en formación.
- De 51 a 100 trabajadores: 8 trabajadores en formación.
- Más de 100 trabajadores: 10 trabajadores en formación o el 8% de la plantilla.

Para determinar el número de trabajadores por centro de trabajo se excluirá a los vinculados a la empresa por un contrato de trabajo para la formación.

Para todo lo no dispuesto en este artículo se estará a lo establecido en la legislación vigente sobre esta materia, en especial en el artículo 11.2 del Estatuto de los trabajadores y demás normas complementarias de desarrollo.

### Artículo 33.—Contrataciones temporales

La Dirección de la empresa informará al Comité de Empresa o Delegados de Personal, la necesidad de este tipo de contratación.

*Los contratos eventuales por circunstancias de la producción.* Los firmantes del Convenio Colectivo acuerdan al amparo del artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, que la duración máxima de esta modalidad contractual sea hasta de un total de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa que justifique su utilización debiéndose especificar en el contrato la causa objeto de la contratación.

*El contrato de trabajo fijo de obra* tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinado y se realizará siempre por escrito.

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

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

El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario del número de contratos para su ejecución debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de otra realizada.

El cese de los trabajadores fijos de obra por terminación de los trabajos de su oficio y categoría deberá comunicarse por escrito al trabajador.

Tanto el cese referido como el derivado del desestimiento contractual por el trabajador no estará sometido a plazo de preaviso específico por lo que se entenderá cumplido en el momento de su notificación.

2.º No obstante lo anterior y previo acuerdo entre las partes contratantes, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo de la C.A.P.V., en los que se ejecuten trabajos que a su vez sean causa de contratos de obra sin perder dicha condición contractual de fijo de obra y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos sin que el citado acuerdo pueda aplicarse una vez transcurrido o acumulados 30 meses de contratación.

La continuidad del contrato lo será para obra determinada pudiendo las partes repetir la utilización de este mecanismo para obras sucesivas cuantas veces lo crean oportuno con el límite antes señalado, que si se rebasara determinaría que el contrato se convirtiera en indefinido.

Cuando las partes lleguen a tal acuerdo deberán forzosamente reflejado por escrito en cada ocasión formando al efecto el oportuno acuerdo privado.



Lanpostu-uzteari dagokionez, 1. idatz-zatian aurreikusirikoa hartuko da kontuan, honako xehetasun hauekin:

- a) Enpresaren eta langilearen arteko akordioa izanez gero, ez da beharrezkoa izango langilearen lanpostu-uztea jakinaraztea.
- b) Enpresak langileari lanpostu-uztearen jakinarazpena ematea ez da eragozpen izango ondoren kontratuaren akordioaren formalitaterako.

3. Obra aldi batera gelditzen bada enpresaburuak aurreikusi ezinezko eta haren eskutik kanpoko arrazoiak tarteko, eta betiere geldialdi hori enpresaburuaren legezko ez-betetzearen ondorioz gertatzen ez bada, enpresak lantokiko legezko ordezkari edo, halakorik ezean, Berogailuen Probintziako Hitzarmenaren Batzordeari jakinarazitakoan, obra-amaiera eta 1. eta 2. kasuetan aurreikusirikoa lanpostu-uzteak gauzatzeko dira. Lantokiko langileen ordezkariak edo, halakorik ezean, batzorde paritarioak egiaztatuzeko aste-beteko epe luzaezina izango du, jakinarazpenetik zenbatzen hasita. Enpresaburuak langileari enplegu berri bat eskaini beharko dio, obra geldiarazteko arrazoiak desagertutakoan. Betebehar hori amaitutzat hartuko da obraren geldialdia behin betiko geldialdi bihurtzen denean. Alderdien arteko akordioaren aurretik, obra-bukatze horrek eraginpean harturiko langileak artikulu honetan arauturikoan barne hartu ahalko dira.

3. kasu hori ez da aplikatzekoa izango obraren geldialdia alderdi kontratugileen arteko lan-gatazkaren ondorioz bada.

4. Artikulu honen 2. idatz-zatian bilduriko aurreikuspena erabiliz gero, enpresak zera ordainduko dio langileari kontratu-harremanaren amaiera dela-eta kalte-ordain gisa, lan-harremanak iraun duen bitarteko soldataren %4,5, ehuneko hori urteko soldatari aplikatzearen ondoriozko mugarekin.

#### *Xedapen arruntak kontratazioan*

Aldi baterako eta obrako kontratuei dagokienez, Langileen Estatutuaren 15. artikulua legezko xedapenak errespetatuko dituzte enpresek, baita hazkundera eta enplegua hobetzeko ekainaren 9ko 5/2006 Lege Errege Dekretuaren 12. artikuluan ezarritako aldi baterako kontratuak kateatzeari buruz indarrean dauden legezko mugak ere, horiek betetzeak zehazten duen aldi baterako kontratua kontratu mugagabe bihurtzea.

### **34. artikulua.—Txanda eta ordezte kontratua**

#### *Txanda-kontratuak*

Honako hauek dira txanda-modalitatean kontrataturiko langileak: beste langile batzuen gutxienez lanaldia betetzeko enpresatzen diren langileak, betiere langile haiek 60 urte baino gehiago izan eta gehienez ere bost urte falta dituztenak erretiro-adin arruntera iristeko, eta enpresarekin beren lanaldia %25-85 murriztea erabakitzen badute, Langileen Estatutuaren 12.6 artikulua arautzen duen erretiro partziala baliatuz.

#### *Txanda- eta ordezte-kontratuak*

Hitzarmen kolektibo hau sinatu dutenek enpresa eta langileei gomendatu nahi diete azterketa sakona egin dezaten txanda- eta ordezte-kontratuak enpresan aplikatzeko aukerei dagokienez, kontratu mota horiek, enpresen lehiakortasunari eta produktibitateari kargarik eragin gabe, enplegu berriak sortzeko baliagarriak gerta baitaitezke.

Horren haritik, komeniko litzateke akordio batzuk lortzea, eraginpeko alderdien borondatezotasuna errespetatuz ordezte- eta txanda-kontratuen aplikazioa errazteko.

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

Honako kasu honetan hartuko da kontuan langilea denbora partzialean kontratua dagoela Langileen Estatutuaren 12. xedaturikoaren babesean: zerbitzuak ematen dituzten ordu kopuru batez egunean, astean, hilabetean edo urtean, betiere urtean 1.400 ordu-tik behera.

En cuanto al preaviso del cese se estará a lo previsto en el apartado 1.º con las precisiones siguientes:

- a) Cuando se produzca este acuerdo entre la empresa y el trabajador no será necesario la comunicación de cese de este último.
- b) La entrega de la comunicación de cese por la empresa al trabajador no impedirá la posterior formalidad del acuerdo del contrato.

3.º Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario principal y ajena a su voluntad y siempre que dicha paralización no se produjera por incumplimiento legal de éste, tras darse cuenta, por la empresa a los representantes legales del centro o en su defecto a la Comisión Paritaria del Convenio Provincial de Calefactores, operará la terminación de la obra y ceses previstos en el supuesto 1º y en el 2.— La representación de los trabajadores del centro o en su defecto la Comisión Paritaria dispondrá en su caso de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación a contar desde la notificación. El empresario contrae también la obligación de ofrecer el nuevo empleo al trabajador cuando las causas de la paralización de la obra hubiesen desaparecido. Esta obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá incluirse en lo regulado para el supuesto segundo de este artículo.

Este supuesto 3.º no podrá ser de aplicación en caso de paralización con conflicto laboral entre las partes contratantes.

4.º En el caso de que se haga uso de la previsión contemplada en el apartado 2.º de este artículo, la empresa por la extinción final de la relación contractual abonará al trabajador, en concepto de indemnización un 4,5% del salario percibido durante la vigencia de aquella, con el límite resultante de aplicar este porcentaje al salario anual.

#### *Disposiciones comunes en contratación*

En relación a los contratos eventuales y de obra, las empresas respetarán las prescripciones legales del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, así como las limitaciones legales que estén vigentes sobre el encadenamiento de contratos temporales establecidos en el artículo 12 del Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, cuyo cumplimiento determina que el contrato temporal se convierta en indefinido.

### **Artículo 34.—Contrato de relevo y sustitución**

#### *Contratos de relevo*

Son trabajadores contratados bajo la modalidad de relevo aquellos que ingresan en la empresa para cubrir al menos la jornada de los trabajadores que teniendo más de 60 años cumplidos, les falten hasta 5 años para cumplir la edad ordinaria de jubilación, y acuerden con la empresa reducir la suya entre el 25% y el 85%, accediendo a la jubilación parcial que regula el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

#### *Contratos de relevo y sustitución*

Los firmantes de este convenio colectivo recomiendan a las empresas y trabajadores la realización de un análisis en profundidad acerca de la aplicabilidad en el seno de la empresa de las fórmulas contractuales del contrato de sustitución y de relevo, como pautas que, sin ocasionar cargas en la competitividad y productividad de las empresas, puedan ser favorecedoras de nuevos empleos.

En dicho sentido, se recomienda, alcanzar acuerdos que, respetando la voluntariedad de las partes afectadas, favorezcan la aplicación de los contratos de «sustitución» y relevo.

### **Artículo 35.—Contrato a tiempo parcial**

El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando al amparo de lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a 1.400 horas anuales.

Artikulu honetan arauturiko kontratu guztiak —prestakuntza-kontratua izan ezik— denbora partzalean egin ahal izango dira, Langileen Estatutuan ezarritakoaren arabera.

Horrelako kontratu mugagabeen, enpresaren eta langileen artean itun daitekeen ordu osagarrien kopuruak lan-kontratuan itunduriko lanaldi arruntaren muga izango du, eta bien baturak ezin izango du urtean 1.400 orduko kopurua gainditu.

Ordu osagarrien banaketa urte natural bakoitzaren barruan egin ahal da, lan-kontratua indarrean dagoen urte naturalaren barruan, eta horretako ez da eragozpen izango hasierako kontratuan kontraturiko orduak urteko hilabete guztietan ez gauzatzea.

Denbora partzalean kontraturikoek ezin izango dute aparteko ordurik egin, salbu eta ezbehar eta kalte ezohiko eta premiazkoak prebenitzeko edo konpontzeko.

### 36. artikulua.—*Kitapena eta atzerapenak*

Langileak sinaturiko soldata-likidazioa edo kitapena bere lan-kontratua bukatzean edo amaitzean betiere erreserbarekin hartuko da kontuan, hitzarmen kolektibo honetan aurreikusirik atzeraraginezko soldata-hazkunde edo -berrikustekak, kasuak kasu, aplikatzeagatik egokitu ahalgo zaizkion soldata-aldeak jasotzeko duen eskubidearen erreserbarekin.

Hitzarmenaren atzeraeraginaren ondoriozko soldata-aldeak soldata-ordainketan erreklamatu ahalgo dio langileak enpresari hitzarmena «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratzen den hurrengo urtearen barruan, eta igarotakoan ekintza preskribatzea eragingo du erreklamazioari begira.

Era berean, atzeraeraginezko soldata-aldeak indarrean dagoen araudiaren arabera kotizatuko dizkiete enpresak Gizarte Segurantzari, hitzarmena «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratzen den hilabetearekiko hurrengo hilabetean.

Hitzarmena edo haren soldata-berrikustekak «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratzen diren hilabetearekiko hurrengo hilabetean ordainduko dio enpresak langileari hitzarmen kolektibo hau aplikatzearen ondoriozko soldata-atzerapenen likidazioa.

### 37. artikulua.—*Erretiroa eta enplegua sustatzea*

Hitzarmen kolektiboaren sinatzaileek uste dute positiboa izan dela langileen erretiroaren legezko aurreikuspena (64 urte) aplikatzea, otsailaren 17ko 1194/1985 Errege Dekretuan bildurikoa.

Hori dela-eta, gomendioa egiten diete hitzarmen kolektibo honek eraginpean harturiko enpresei eta langileei legezko tresna hori erabiltzeko, eta martxan jartzeko langileak adin horretan lanpostua utzi behar du aldi berean, aurrerapen horregatik eskubiderik galdu gabe, beste langile langabe bat kontratatuta gutxienez urtebeteko aldirako.

Mekanismo horrek eskaintzen dituen aukerak balioestearren, batzorde mistoak egiten duen lehenengo bileran prozedura horrek eraginpean har dezakeen langile kopurua aurkeztu beharko dute bi alderdiek, baita mekanismo hori abian jartzeko moduak ere.

## VI. KAPITULUA

### JAZARPENAREN PREBENTZIOA ETA AUKERA BERDINTASUNA

#### 38. artikulua.—*Jazarpen moral eta sexuala*

##### 1. *Jazarpen moral:*

Honako jokaera, praktika edo portaera hau hartzen da jazarpen moralizat: lan-harreman baten baitan modu sistematikoa edo errepikakorrean eginikoa, zuzenean edo zeharka langileen aurkako kaltea edo eraso bada, langilea modu bortitz edo zatarrean emozionalki edo psikologikoki menderatu nahi baita, eta helburutzat langileen gaitasuna, lanbide-sustapena edo lanpostuan irauteko aukera deuseztatzea du, familia-ingurunean ere eragin negatiboa duela.

Todos los contratos regulados en este artículo podrán celebrarse a tiempo parcial, a excepción del contrato de formación a tenor de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

En el contrato indefinido de esta naturaleza, el número de horas complementarias que puede pactarse entre la empresa y el trabajador tendrá el límite del 60% de la jornada ordinaria anual pactada en el contrato de trabajo, sin que la suma de ambas exceda de 1.400 horas anuales.

La distribución de las horas complementarias podrá realizarse dentro de cada año natural, en que esté vigente el contrato de trabajo, sin que obste a ello que la ejecución de las horas contratadas en el contrato inicial no se produzca en todos los meses del año.

Los contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes.

### Artículo 36.—*Finiquito y atrasos*

La liquidación salarial o finiquito firmados por el trabajador a la finalización o extinción de su contrato de trabajo se entenderá con reserva de su derecho a percibir las diferencias salariales que pudieran corresponderle por la aplicación, en su caso, del incremento o revisiones salariales con efecto retroactivo previstas en este Convenio Colectivo.

Las diferencias salariales derivadas por el efecto retroactivo del convenio en el pago de salarios podrá ser reclamada por el trabajador a la empresa dentro del año siguiente a la publicación del Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial de Bizkaia» que una vez transcurrido determinará la prescripción de la acción para su reclamación.

Asimismo las diferencias salariales de efecto retroactivo serán cotizadas a la Seguridad Social por las empresas conforme a la normativa vigente, al mes siguiente de la publicación del convenio en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

La liquidación de los atrasos salariales derivados de la aplicación de este Convenio Colectivo serán abonados por la empresa al trabajador en el mes siguiente al de la publicación del Convenio o de sus revisiones salariales en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

### Artículo 37.—*Jubilación y promoción de empleo*

Los firmantes de este Convenio Colectivo estiman positiva la aplicación de la previsión legal de la jubilación de los trabajadores a los 64 años de edad, contenida en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de febrero.

Por ello, recomiendan a las empresas y trabajadores afectados por este Convenio Colectivo, la utilización de este instrumento legal, que para su puesta en práctica exige la simultaneidad del cese del trabajador por jubilación a dicha edad, sin merma de derechos por su anticipación, con la contratación de otro trabajador desempleado por un período mínimo de un año.

Con el objeto de hacer una valoración de las posibilidades que ofrece este mecanismo, las partes presentarán en la primera reunión de la Comisión Mixta las cifras de los posibles afectados por este procedimiento, así como los métodos de su puesta en práctica.

## CAPÍTULO VI

### PREVENCIÓN DEL ACOSO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

#### Artículo 38.—*Acoso moral y sexual*

##### 1. *Acoso moral:*

Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno familiar.

## 2. *Sexu-jazarpena:*

Honako jokaera hau hartzen da sexu-jazarpentzat: hitzak, keinuak, jarrerak edo ekintza jakin batzuk biltzen dituena, lan-alorrean garaturikoak, beste pertsona bati zuzendurikoak, biktimak nahi ez duen sexu-alorreko erantzun bat lortzeko asmoarekin.

Enpresaren antolamendu-alorrean gertatzen delako hartzen da kontuan lan-arlokoa dela jazarpena, baita jokaera enpleguko, prestakuntzako edo lanean lanpostuz igotzeko baldintzekin lotuta dagoenean ere.

Jazarpena pairatzen duenak ez du nahi eta arbuiatu egiten du jazarleak gauzaturiko ekintza. Ekintza jasotzen duenak ez du inolako elkarrekotasunik erakutsi behar.

Portaera horiek lan-ingurunea hondatzen dute eta eragin negatiboa dute jazarpenaren biktima izan denaren enpleguaren, lan-baldintzen eta garapen profesionalaren kalitatean.

## 3. *Protokoloa:*

Ustez jazarpena pairatzen duen langileak eskubidea izango du, egoki irizten badio, alderdi biko batzorde batengana jotzeko; hala bada, enpresaren ordezkari batek eta enpresako langileen beste ordezkari batek osatuko dute batzorde hori.

Horri begira, jazarpenaren salatzaileak idazki bidez azalduko ditu gertakariak, idazkia enpresaburuari edo langileen ordezkariari igorrita; jakinarazpenaren hartzaileak batzordearen beste alderdiari deialdia egin beharko dio biharamunean, kasuaren zirkunstantziak bi eguneko epean aztertzeko.

Batzordeko kideak bildutakoan, ikerketa-espedita bat zabalduko da; entzunaldia izango du langileak txosten horretan, eta egutegiko zazpi eguneko epea gairiditu baino lehen eman beharko zaio amaiera txostenari.

Ikerketa epe horren barruan amaitutakoan, enpresaburuak langileari jakinaraziko dio salaketak diziplina-ondorioak izango dituen edo ez.

Bestalde, langileak, emaitza jakinarazitakoan, edo zazpi eguneko epea bukatutakoan, komeni zaion prozedurari hasiera eman ahalko dio.

Edozein kasutan ere, protokoloari jarraituz gero, prozeduran parte hartzen duten subjektu esku-hartzaileek erabateko diskrezioa eta sekretua atxiki beharko dute helarazten zaien informazioari buruz.

Era berean, prozedura hastekotan, gertakarietako dagokienez langileak zein enpresak ekintzak gauzatzeko duten epea eten egingo da txostena gauzatzen den bitartean, eta epe hori berriz zenbatzen hasiko da espedita zazpi eguneko epearen barruan amaitutakoan, eta edozein kasutan ere, bukatu ondorengo hurrengo egunean.

## **39. artikulua.—Jazarpen moral eta sexuarekiko egoeren prebentzioa eta tratamendua**

Pertsonaren duintasuna, datzekion eskubide bortxaezinak, pertsonalitatearen garapen librea, segurtasun fisikoa eta morala pertsonaren funtsezko eskubideak dira, intimitatea errespetatzeari eta pertsonaren duintasunari zor zaion begiruneari buruz Langileen Estatutuan bilduriko eskubideak aparte utzi gabe, sexu-alorreko eraso hitzeko edo fisikokoekiko babesa ere bilduta.

Era berean, Europako Batzordeak neurriak ezarri ditu langileen osasuna eta segurtasuna bermatzeko. Gauzak horrela, Kontseiluak onarturiko hainbat zuzentarauk osasunari eta segurtasunari buruzko oinarritzko xedapenak garatzen dituzte eta enpresaburuak esku uzten dute langileak lanean ez gaixotzeko ardura.

Hortaz, nahi ez diren jokaeretatik eta portaera zatarretatik libre dagoen lan-inguruena sortzea da helburu erkidea. Hori dela-eta, enpresek eta langileen ordezkariak jazarpenetatik libre dauden lan-inguruak zaintzera bideraturiko politikak eta balioak sustatu behar dituzte, non langileen duintasuna errespetatuko den eta pertsonen garapena ahalbidetuko den.

## 2. *Acoso sexual:*

Se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirige a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condiciones laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.

## 3. *Protocolo:*

El trabajador/a supuestamente acosado podrá dirigirse, si a su derecho le conviene a una Comisión bipartita que se formará, en este caso, por un representante empresarial y otro de la representación de los trabajadores en la empresa.

A estos efectos el/la denunciante del acoso expondrá por escrito los hechos, dirigiendo el mismo, a su opción al empresario o a la representación de los trabajadores, quedando obligado el receptor de la notificación a convocar a la otra parte de la Comisión al siguiente día a fin de analizar las circunstancias del caso en un plazo de dos días.

Una vez reunidos los miembros de la Comisión, se abrirá un expediente de investigación, en el que se dará audiencia al trabajador/a, y que deberá concluirse sin superar el plazo de siete días naturales.

Concluida la investigación dentro de dicho plazo el empresario notificará al trabajador/a si la denuncia tendrá o no efectos disciplinarios.

Por su parte el trabajador, una vez notificado el resultado, o agotado el plazo de siete días, podrá incoar el procedimiento que le convenga.

En cualquier caso, de seguirse este protocolo, los sujetos intervinientes en el procedimiento, estarán obligados a mantener el más absoluto sigilo y secreto sobre la información que llegue a su conocimiento.

Asimismo, de iniciarse este procedimiento, el plazo para ejercitar las acciones tanto por el trabajador, como por el empresario en relación a los hechos, quedaran en suspenso mientras se sustancie el mismo, reanudándose dicho plazo una vez finalizado el expediente dentro del plazo de siete días, y en todo caso al siguiente día de haberse agotado.

## **Artículo 39.—Prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual**

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona, sin perjuicio de los derechos contenido en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. Así, distintas Directivas aprobadas por el Consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y de seguridad y hace responsables a los empresarios de velar para que los trabajadores no enfermen en el trabajo.

Es pues, objetivo común la existencia de un entorno laboral libre de conductas indeseadas y de comportamientos hostiles. Por ello las empresas junto con los representantes de los trabajadores deben promover políticas y valores orientados a preservar entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

Hori guztia dela-eta, hitzarmena sinatzen duten erakundeek beren konpromisoa agertzen dute lan-ingurune positiboak atxikitze-ko, jazarpen-portaerak prebenitzeko eta lan-alorrean gertatzen diren kasuak jazartzeko eta konpontzeko, hutsegite oso larri gisa zigortuta.

#### *Prebentzio-neurriak*

Langile guztiek dute berenganako jokaera eta portaera zatar eta larderiazkoak izango ez dituen lan-ingurune baterako eskubidea, beren duintasuna eta segurtasun fisiko eta morala bermatzeko moduan. Aginte-ardura duten pertsonen lanerako baldintza egokiak bermatu behar dituzte beren erantzukizun-alorrean.

#### **40. Artikulua.—Aukera berdintasuna eta diskriminaziorik eza**

Hitzarmena sinatzen duten alderdiak ondorio guztietarako lanean tratu-berdintasuneko printzipioa errespetatzeko borondatea deklaritzen dute, eta ez dute diskriminaziorik onartuko edozein arrazoi ere dela medio, hala nola sexua, egoera zibila, adina, arraza edo etnia, erlijioa edo uste sendoak, ezintasuna, sexu-orientazioa, ideia politikoak, sindikatu batean afiliatuta egotea edo ez, eta abar.

Arreta berezia eskainiko zaio gizonen eta emakumeen arteko aukera-berdintasuna betetzeari dagokionez:

Enplegua baliatzea, lanbide-sustapena, prestakuntza, enplegu-egonkortasuna, eta soldata-berdintasuna balio bereko langilean.

### VII. KAPITULUA

#### LANGILEEN ORDEZKARITZA ESKUBIDEA.

#### **41. artikulua.—Eszedentzia sindikalak**

1. Langileen Estatutuaren 46. artikuluan eta Askatasun Sindikalaren Lege Organikoan (ASLO) xedaturikoa hartuko da kontuan. Enpresak hilabeteko epean ebatziko ditu eszedentzia-eskariak.

2. Eskualdean edo esparru handiagoetan kargu sindikala baliatzeko eszedentzia nahitaez eman beharko du enpresak, eta langileak karguari uzten dionetik egutegiko 30 eguneko gehieneko epearen barruan hasi beharko du lanean bere lanpostuan.

3. Kargu sindikala baliatzeko eszedentzia horren iraunaldia egiaz lan eginikotzat zenbatuko da antzinasunari begira, agintaldiak irauten duen denbora bererako.

Iraunaldiak agintaldi bat gainditzen badu, enpresaren eta eraginpeko sindikatuaren artean gertatzen diren zailtasunak aztertuko dira.

#### **42. artikulua.—Kuota sindikala**

Atal honek aztergai duen ordezkartza daukaten sindikatueta afiliaturiko langileek eskatuta, dagokion kuota sindikalaren zenbatekoa deskontatuko dute enpresek langileen hilabeteko nominan.

Eragiketa horretan interesa duen langileak idazki bat igorriko dio enpresaren zuzendaritzari, eta bertan argi eta garbi adieraziko ditu deskontu-agindua, zein sindikatutakoa den, kuotaren zenbatekoa, eta dagokion diru-kopurua aurrezki-kutxako zein kontu korrante edo libretara transferitu behar den. Urtebeteko aldian egingo dituzte enpresek adierazirikoen kenkariak, salbu eta kontrakoa adierazten bada.

Enpresa-zuzendaritzak enpresako ordezkartza sindikalari emango dio transferentziaren kopia, ordezkartzarik izanez gero.

#### **43. artikulua.—Eskubide sindikalak**

##### *Atal sindikalak*

Beren sindikatuko afiliatuak soilik ordezkartzen dituzte atal sindikaletako arduradunek.

Atal sindikal gisa enpresen baitan antolatze-ko eskubidea aitortzen zaie konfederazio sindikaletara afiliaturiko langileei, betiere alde zuzeneko dagozkien konfederazioek horri buruzko informazioa eman ondoren.

Por todo ello, las organizaciones firmantes del Convenio manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves.

#### *Medidas preventivas*

Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamiento hostiles o intimidatorios hacia su personal que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

#### **Artículo 40.—Igualdad de oportunidades y no discriminación**

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres.

El acceso del empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajador de igual valor.

### CAPÍTULO VII

#### DERECHO DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

#### **Artículo 41.—Excedencias sindicales**

1. Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y a la L.O.L.S. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes.

2. La excedencia para ejercer cargo sindical a nivel comarcal o superior, será obligatoria su concesión por la empresa, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación en el cargo.

3. El período de vigencia de la citada excedencia por ejercer cargo sindical, se computará como realmente trabajado a efectos de antigüedad, por el tiempo que dure el mandato.

Si la duración excede de un mandato, se analizarán las dificultades que se produzcan entre la empresa y la central sindical afectada.

#### **Artículo 42.—Cuota sindical**

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante el período de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiera.

#### **Artículo 43.—Derechos sindicales**

##### *Secciones Sindicales*

Los responsables de las secciones sindicales representan únicamente a los afiliados de su central sindical.

Se reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a las confederaciones sindicales, a organizarse en el seno de las empresas como secciones sindicales previa información por las confederaciones respectivas.

Aurreko hori aparte utzi gabe, enpresak bilduko diren afiliatuen kopurua jakingo du, enpresak horretarako lokal egokia eman diezaien batzarra egiteko, betiere enpresaren dependenzien barruan.

Iragarki-taula izango dute edo, kasuak kasu, hura baliatzeko aukera, baita beren afiliatuen arteko informazioa eta propaganda zabaltzeko erraztasunak ere, eta enpresaren informazio ekonomikoa jasotzekoa ere bai.

Atal sindikalek atal sindikaleko batzorde bat edo idazkari bat izendatuko dute, eta atal sindikaleko zuzendaritza bere gain hartuko du.

Sindikatu bereko gutxieneko afiliatu kopuru bat beharko da enpresan atal sindikal bateko delegatu bat izateko, eta honako baremo hau ezartzen da horretarako:

- Gehienez 10: 5 afiliatu, delegatu bat.
- Gehienez 15: 7 afiliatu, delegatu bat.
- Gehienez 25: 10 afiliatu, delegatu bat.
- Gehienez 50: 15 afiliatu, delegatu bat.
- 51tik gora: 20 afiliatu, delegatu bat.

Atal sindikal bateko afiliatu bat langileen delegatu edo enpresa-batzordeko kide aukeratzeko badute, atal sindikal horretarako delegatu ere aukeratu ahalgo dute, bi karguak ordezkaturak.

Delegatu sindikalek enpresa-batzordeko kideen berme berak izango dituzte, atal sindikalaren barruan. (Ez dute denbora sindikalik izango lan-orduen barruan).

Langileek enpresaren lokalaren barruan batzarrak egiteko eskubidea izango dute, beren lanorduetatik kanpo.

Atal sindikalek egingo dute batzarretarako deialdia, batzar horiek zuzenduko dituzte eta batzar horietako ordena bermatuko dute, eta enpresa-zuzendaritzari jakinarazi beharko diote batzarrerako deialdia eta gai-zerrenda, 48 orduko gutxieneko epearekin.

Enpresa-batzordeak baliatu ahalgo dituen lokal berak izango ditu erabilgarri batzar eta bileretarako. Atal sindikal guztiak erabiliko dituzte lokal horiek, atal sindikal horien eta enpresaren artean hitzarturiko agindu baten bidez.

Atal sindikalek beren hautagaiak aurkeztu ahalgo dituzte enpresa-batzordeak aukeratzeko.

Sindikatuak hitzarmen-negoiazioaren mahaian beren ordezkari gisa izendatzen dituzten langileek behar duten denbora guztia izango dute hitzarmenaren negoziazioan ordainduriko lizentzia gisa, betiere ordezkaritza hori enpresa eta sindikatu bereko langile bati baino gehiagori ez badagokio.

#### 44. artikulua.—*Enpresa Batzordeak*

Enpresa-batzordeak edo langileen delegatuek hilean 20 ordu izango dituzte delegatu bakoitzeko.

Ez dira orduak zenbatuko hitzarmenaren negoziazioetarako eta enpresatik eratorririko arazoetarako, hala nola krisi-espeditentak eta enplegu-erregulazioeko espeditentak.

Aurreko paragrafoan ezarritikoa alde batera utzita, enpresek beharrezko orduak emango dizkiete delegatuei biltzarretara eta pres-takuntza-ikastaroetara bertaratzeko, hurrengo hilabeteko orduetatik hileko 20 orduko muga gainditzen duen soberakina deskontatuz, betiere dagokion sindikatuaren alde aurreko justifikazioarekin.

Hitzarmen honen iraunaldia amaitu aurretik egun hitzarmenean ezarritikoa bestelako sindikatu-erlako lege bat ateratzen bada, lege horri jarraiki egingo da negoziazioa.

Enpresa-batzordeak iragarki-taula bat izango du, baita lokal bat ere enpresaren barruan, bertan biltzeko.

Krisi-espeditenteei dagokienez, beharrezkoa den informazioa jasoko du batzordeak espeditente horiek betearazi baino lehen.

Langileek enpresaren lokalaren barruan batzarrak egiteko eskubidea izango dute, beren lanorduetatik kanpo.

Sin perjuicio de lo anterior la Dirección de la empresa conocerá el número de afiliados, que se reunirán con el fin de que ésta les facilite el local adecuado dentro de las dependencias de la empresa, para la celebración de la asamblea.

Dispondrán de tablón de anuncios o, en su caso, acceso a él, así como facilidades para transmitir información y propaganda entre sus afiliados y también la de recibir información económica de la empresa.

Las secciones sindicales nombrarán un Comité de Sección Sindical o Secretario que asumirá la Dirección de la Sección Sindical.

Para que exista un Delegado de una sección sindical en la empresa, se precisa de un número de afiliados mínimos al mismo sindicato, para lo cual establece el siguiente baremo:

- Hasta 10: 5 afiliados, un delegado.
- Hasta 15: 7 afiliados, un delegado.
- Hasta 25: 10 afiliados, un delegado.
- Hasta 50: 15 afiliados, un delegado.
- Más de 51: 20 afiliados, un delegado.

En el caso de que un afiliado a una sección sindical sea elegido Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa, a su vez, podrá ser nombrado Delegado de dicha sección sindical, representando ambos cargos.

Los Delegados sindicales tendrán las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa, dentro de la Sección Sindical (no dispondrán de tiempo sindical dentro de las horas de trabajo).

Los trabajadores tendrán derecho a la realización de asambleas dentro del local de la empresa, fuera de sus horas de trabajo.

Las Secciones Sindicales serán quienes convoquen, presidan y garanticen el orden de la asamblea y deberán poner en conocimiento de la Dirección de la empresa la convocatoria de asamblea, con un plazo mínimo de 48 horas y el Orden del Día.

Los locales para asambleas y reuniones serán los mismos que se puedan disponer por el Comité de Empresa. Estos locales los utilizarán todas las secciones sindicales, mediante un orden convenido entre dichas secciones sindicales y la empresa.

Las secciones sindicales podrán presentar sus candidatos para la elección de los Comités de Empresa.

Los trabajadores nombrados por las Centrales Sindicales como representantes de las mismas en la mesa negociadora del Convenio Colectivo, dispondrán de todo el tiempo necesario durante las negociaciones del mismo como licencia retribuida, siempre que esta representación no recaiga en más de un trabajador de una misma empresa y Central Sindical.

#### Artículo 44.—*Comités de Empresa*

El Comité de Empresa o Delegados de Personal dispondrán de 20 horas mensuales por Delegado.

No se computarán las horas para negociaciones de Convenio y problemas derivados de la propia empresa, tales como expedientes de crisis y expedientes de regulación de empleo.

Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, a los Delegados se les concederá por la empresa las horas necesarias para asistencia a congresos y cursos de formación, descontando de las horas del mes siguiente el exceso que supere de las 20 horas mensuales, siempre previa justificación de la Central Sindical correspondiente.

En el caso de que antes de la terminación de la vigencia del presente Convenio saliera una Ley en materia sindical distinta a lo establecido actualmente en el Convenio, se negociará en base a dicha Ley.

El Comité de Empresa dispondrá de un tablón de anuncios y un local dentro de la empresa para reunirse.

El Comité recibirá con carácter previo a su ejecución, en los casos de expedientes de crisis, la información debida.

Los trabajadores tendrán derecho a la realización de asambleas dentro del local de la empresa, fuera a sus horas de trabajo.

Enpresa-batzordeek edo langileen ordezkariak egingo dituzte batzarretarako deialdiak, zuzenduko dituzte batzar horiek eta bermatuko dute batzar horietako ordena, eta enpresa-zuzendaritzari jakinarazi beharko diote batzarrerako deialdia eta gai-zerrenda, 48 orduko gutxieneko epearekin.

## VIII. KAPITULUA DIZIPLINA ARAUBIDEA

Diziplina-araubide honek elkarbizitza normalarekiko, antolaketa teknikoarekiko eta enpresako antolamenduarekiko errespetuzko langiroari eustea du helburu, baita langileen eta enpresaburuen esku-bideen bidezko interesak bermatzea eta defendatzea ere.

Enpresa-zuzendaritzak zigortu ahal izango ditu langileek dituzten laneko betebeharren kontratua betetzen ez duten egintzen edo utzikeriaren errudunak, honako artikulua hauetan ezartzen diren hutsegiteen mailaketaren arabera.

Zuzendaritzak duen ahalmena erabiliz, enpresari dagokio zigorrak ezartzea, artikulua honetan jarritako baldintzak oinarritzat hartuta.

Hutsegiteen zigorra jakinarazteko, idazki bat helaraziko zaio langileari. Zigorra eragin duten gertakariak eta data jarri beharko dira idazki horretan.

Hutsegite larri eta oso larriengatik ezartzen dituen zigor guztiak jakinaraziko dizkie enpresak langileen legezko ordezkari.

Zigorra ezarritakoan, 60 egunez luzatu ahal izango da, zigorra ezarri zen egunetik zenbatzen hasita.

Enpresak eta langileek hutsegiteen mailaketa eta hutsegite bakoitzari dagokion zigorra ezagut dezaten, hona hemen horri buruzko akordioaren transkripzioa:

Langileek eginiko hutsegite guztiak larritasunaren edo asmoaren arabera *Arin*, *Larri* edo *Oso larri* gisa sailkatuko dira.

### 1. *Honako hauek hartuko dira hutsegite arintzat:*

1. Inolako justifikaziorik gabe, lanera puntual ez sartzea eta ateratzea, hilean hiru alditan.

2. Inolako justifikaziorik gabe, egun batean lanera ez etortzea hilabete batean.

3. Aldez aurretik lanera etorriko ez dela jakinaraztera, salbu eta hori egitea ezinezkoa gertatu dela frogatzen bada.

4. Lanpostua edo zerbitzua epe laburretan uztea justifikaturiko arrazoirik gabe, baldin eta horrek pertsonentzat edo gauzentzat kontuan hartzeko kalteak sortzen baditu.

5. Langileen ardurapeko laneko ekipoen eta materialen kontserbazioan edo mantentzean narriadura arinak eragitea.

6. Enpresaren bezeroak edo hornitzaileak ez artatzea edo behar bezala ez tratatzea.

7. Enpresari ez jakinaraztea etxebizitza-aldaketa edo helbide-aldaketa, betiere horrek langileei edo enpresari nahasketarik edo kalterik eragiten badio.

8. Gizarte Segurantzaren edo zerga-administrazioan eragina duten langilearen familiar egoniko aldaketak behar bezain garaiz ez jakinaraztea.

9. Langilearen eginkizunen ohiko jardunean nagusiren batek agindutakoa ez betetzea dakarten hutsegite guztiak, eta langileei edo gauzei kalterik edo arriskurik eragiten ez badie.

10. Lanaldi arruntean ematen diren prestakuntza teoriko edo praktikorako ikastaroetara ez joatea, dagokion justifikaziorik gabe.

11. Lankideekin, bezeroekin edo hornitzaileekin eztabaidatzea lanaldian.

Los Comités de Empresa o Delegados de Personal serán quienes convoquen, presidan y garanticen el orden de la asamblea y deberán poner en conocimiento de la Dirección de la empresa la convocatoria de la asamblea, con un plazo mínimo de 48 horas y el orden del día.

## CAPÍTULO VIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El presente régimen disciplinario, tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los puntos siguientes.

Corresponde a la empresa, en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente artículo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

A fin de que por la empresa y los trabajadores se tenga conocimiento de la graduación de faltas y las sanciones que estas conllevan, es por lo que a continuación transcribimos el citado acuerdo a estos efectos:

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará, en atención a su trascendencia o intención, como *leve*, *grave* o *muy grave*.

### 1. *Se considerarán faltas leves:*

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

2. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

3. No notificar con carácter previo, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

4. El abandono del servicio o del puesto de trabajo, sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

5. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

6. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

8. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.

9. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

10. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

11. Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

12. Lanean mozkortuta egotea edo drogak kontsumitzea, betiere egoera hori ohiko kontua ez bada.

2. *Honako hauek hartuko dira hutsegite larritzat:*

1. Inolako justifikaziorik gabe, lanera puntual ez sartzea edo ez ateratzea, hilean hiru alditan baino gehiagotan.

2. Hilabete bateko epean justifikatu gabe bi egunetan ez laneratzea. Lanera ez etortzeak lankidearen txandari eragiten badio, edo enpresari kalte garrantzitsuak eragiten badizkio, nahikoa izango da behin bakarrik laneratu ez izatea.

3. Zergetan edo Gizarte Segurantzaren eragina duten datuei buruzko informazio faltsua ematea edo ez aipatzea.

4. Lanaldiaren barnean jolasean edo beste edozein motatako distraziotan jardutea behin eta berriz, eta laneko garapenari kalte eragitea.

5. Langileek ohiko jardueran beren gainetik daudenek agindutakoa ez betetzea, betiere ez-betetze horrek langileei edo gauzei kalte larria eragiten badie.

6. Txukuntasun eta garbitasun pertsonalik eza, lankideen kexa justifikatuak eragiten baditu, eta betiere alde aurretik enpresari kalte behar bezala ohartarazi badu.

7. Beste langile baten lekua hartzea, laneko sarrerako edo irteerako erregistroak eta kontrolak aldatuz.

8. Laneko martxa onari eragiten dioten utzikeria edo gogorik eza, betiere langileei edo gauzei kalte larrikeria eragiten ez badie.

9. Enpresaren alde aurretiko baimenik gabe lan partikularak egitea lanaldiaren barnean, baita enpresako tresnak, lanabesak eta makineria edo ibilgailuak erabiltzea ere, norberaren edo besteren erabilerarako, nahiz eta lanalditik kanpo izan.

10. Hiruhileko batean, hutsegite arinak behin baino gehiagotan egitea (garaiz ez etortzearena izan ezik), bestelakoak izan arren eta tartean zigorra izan bada.

11. Langileen sexu-askatasunaren aurkako edozein eraso, non eta horren adierazgarri eraso fisikoak edo hitzezkoak eta pertsonen intimitatearekiko edo duintasunarekiko errespetu-falta diren, salbu eta jokaera hori 2.3.13 idatz-zatian hutsegite oso larri gisa tipifikaturiko hutsegitearen barruan bilduta badago.

12. Mozkor egoteak edo drogen kontsumo ezohikoak, baldin eta horrek negatiboki eragiten badu, edo langileen laneko segurtasun eta osasunaren babes-mailan kalte edo arriskuren bat eragiten badu.

3. *Honako hauek hartuko dira hutsegite oso larritzat:*

1. Inolako justifikaziorik gabe, lanera puntual ez sartzea edo ateratzea, hilean hamar alditan baino gehiagotan, edo hogeitalditan baino gehiagotan urte batean.

2. Hilabete batean ondoz ondoko hiru lanegunetan edo tartekako bost lanegunetan lanera ez etortzea.

3. Agindutako egitekoetan iruzur egitea, leialtasunik ezaz jokatzea edo konfiantzaz aprobetxatzea; eta enpresari, lankideei edo edozein pertsonari ostea, enpresaren egoitzan edo beste edozein lekutan, lanorduetan bada.

4. Gaixorik egotearen edo istripua izatearen itxura egitea. Zehazturiko edozein arrazoiengatik langileak baja egoeran egonda bere kontura edo besteren kontura lan egiten badu, laneko arauhaustea egon dela ulertuko da. Istripuak edo gaixotasunak eraginitako baja luzatzeko manipulazio oro ere hutsegite oso larritzat hartuko da.

5. Zerbitzua edo lanpostua uztea, denbora gutxirako bada ere, eta horren ondorioz enpresari edo lankideei kalte handiak eragiten bazaizkie, bai eta segurtasuna arriskuan jartzen badu edo istripua eragiten badu ere.

12. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

2. *Se considerarán faltas graves:*

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

2. La inasistencia no justificada al trabajo de dos días durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

3. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

4. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando con ello un perjuicio al desarrollo laboral.

5. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

6. La falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

7. Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salidas al trabajo.

8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o cosas.

9. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

10. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

11. Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas, salvo que la conducta esté incurso en la falta tipificada como muy grave en el apartado de este artículo 2.3.13.

12. La embriaguez o consumo de drogas no habituales si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

3. *Se considerarán faltas muy graves:*

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.

2. La inasistencia al trabajo durante tres días de trabajo consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

4. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en Baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajo de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la Baja por accidente o enfermedad.

5. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

6. Enpresan nahitaez isilpean gorde behar diren sekretuak urratzea.

7. Enpresarentzako bidegabeko lehia dakarten jarduerak egitea.

8. Lan-errendimendu arrunta edo adostua nahita eta eten-gabe murriztea.

9. Hitzezko edo egintzazko tratu txarrak, nagusiak edo haien senideak, lankideak, hornitzaileak, eta enpresako bezeroak errespaturik gabe tratatzea eta aintzat ez hartzea.

10. Nahiz eta bestelakoa izan, beste hutsegite larri bat egitea, betiere hutsegiteak bi hilabeteko denboraldian egin badira eta zigorra ezarri bazaie.

11. Lanari dagokionez, nagusiek agindutakoa ez betetzea (agintekeria agindutakoak izan ezik), baldin eta ez-betetze horrek enpresari edo lankideei kalte handia eragiten badie. Zuzendariek edo erdi-mailako nagusiek edo kargudunek eginiko egintzak, baldin eta legezko aginduak nahita hausten badituzte, eta langileari kalterik eragiten badiote.

12. Sexu-erasoa hitzarmen kolektibo honetako 38.2 artikuluan bilduriko baldintzetan.

13. Eraso morala hitzarmen kolektibo honetako 38.1 artikuluan bilduriko baldintzetan.

Adierazitako hutsegiteak egiteagatik jar daitezkeen gehieneko zigorrak honako hauek izango dira:

- a) Hutsegite arinengatik:
  - Idazki bidezko kargu-hartzea.
- b) Hutsegite larriengatik:
  - Idazki bidezko kargu-hartzea.
  - Bi egunetik hogeiegunera bitarteko enplegua eta soldata kentzea.
- c) Hutsegite oso larriengatik:
  - Idazki bidezko kargu-hartzea.
  - Hogeita bat egunetik hirurogei egunera bitarteko enplegua eta soldata kentzea.

Larritasunaren arabera hutsegiteek honako egun hauen buruan preskribatuko dute:

- Hutsegite arinek: hamar egun
- Hutsegite larriek: hogeiegun.
- Hutsegite oso larriek: hirurogei egun, enpresak hutsegitea egin zela jakin zuenetik eta, dena dela, hutsegitea egin zenetik sei hilabetera.

## IX. KAPITULUA

### 45. artikulua.—*Istripu aseguru*

Hitzarmen kolektibo honek eraginpean hartzen dituen enpresen lan-istripuetako aseguru-polizak eguneratu beharko dituzte; «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» hitzarmen hau eguneratu eta hurrengo 15 egunak izango ditu mugatuz enpresak eraginkortasunari dagokionez, eta II. eranskinean adieraziriko diru-kopuruak bermatuko ditu, betiere eranskin horretan adierazten diren kausak direla medio.

Edozein kasutan ere, enpresaren erantzukizuna amaitu egingo da langilearekiko edozein ondoriotarako aseguru-etxearekin dagokion poliza sinatutakoan eta prima ordaindutakoan.

Enpresak, aseguru-etxearekin poliza sinatu aurretik, langileen ordezkariak jakinaraziko die aseguru-etxearen izena, eta, horrela, etxe hori kaudimengabea izan daitekeen zantzurik izanez gero, beste etxe batekin kontratu ahalko da aseguru.

## X. KAPITULUA

### HITZARMENAREN ADMINISTRAZIOA

### 46. artikulua.—*Batzorde paritarioa eta haren eginkizunak*

Honela egongo da eratuta batzorde paritarioa:

Hitzarmena sinatzen duten sindikatuetakoa hiru ordezkari eta enpresaburuen beste hiru ordezkari, ahotsarekin eta botoarekin,

6. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

7. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

9. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

10. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

11. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el/la trabajador/a.

12. El acoso sexual en los términos del artículo 38.2 de este Convenio Colectivo.

13. El acoso moral en los términos del artículo 38.1 de este Convenio Colectivo.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- a) Por faltas leves:
  - Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves:
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: diez días.
- Faltas graves: veinte días.
- Faltas muy graves: sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los 6 meses de haberse cometido.

## CAPÍTULO IX

### Artículo 45.—*Seguro de accidentes*

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo deberán actualizar las pólizas de Seguro de Accidentes de Trabajo con efectividad como fecha límite la de los 15 días siguientes a la publicación de este convenio en el «Boletín Oficial de Bizkaia», garantizando a sus operarios las cantidades señaladas en el Anexo II, y por las causas que en dicho Anexo se detallan.

En cualquier caso la responsabilidad de la empresa, quedará agotada, a todos los efectos con respecto del trabajador una vez suscrita la correspondiente póliza con el seguro y abonada la prima.

La empresa antes de suscribir la póliza con el seguro, informará a los representantes de los trabajadores, el nombre de la Compañía Aseguradora a fin de que si hubiera indicios de que la misma pudiera resultar insolvente, se contrate la póliza con otro.

## CAPÍTULO X

### ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO

### Artículo 46.—*Comisión paritaria y sus funciones*

La Comisión Paritaria estará constituida de la siguiente forma:

Tres representantes de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio y tres de los empresarios, con voz y voto, eligiendo



horien artean idazkaria aukeratuta, eta hark jasoko du erabakien sinaturiko akta.

Honako hauek dira batzorde paritarioren eginkizunak, indarrean dagoen araudiaren arabera:

- a) Hitzarmen hau bide orokorretik interpretatzea. Horretan zuzeneko interesa duten datu guztiak eskatu ahalko dituzte.
- b) Hitzarmen honen aplikaziotik eratorririko gai guztiei buruz erabakitzea.
- c) Lan-ikuskapena zaintzea.
- d) Soldata-erregimena ez aplikatzeko aukera ezagutzea eta horri buruz erabakitzea.
- e) Hitzarturikoaren eraginkortasuna eta horren errespetua sustatuko duen beste edozein.
- f) Hitzarmen kolektibo honi dagokionez, honako hau izango da batzorde mistoaren hebedea: Diego Lopez de Haro kale nagusia, 50-5.a, Bilbo.

#### XI. KAPITULUA ARAU OSAGARRIAK

##### 47. artikulua.—Zuzenbide osagarria

Hitzarmen kolektibo honek oso-osorik iraungo du bere horretan iraunaldi osoan, salbu eta maila goragoko legezko xedapenen bidez baldintza onuragarriagoak ezartzen badira lanaldiaren, oporren edo urteko soldaten arloan; kasu horretan, baldintza horietan xedaturikoa hartu beharko litzateke kontuan, arau osagarrietan ezarritakoaz aparte.

#### ALDI BATERAKO XEDAPENA

##### Bakarra.—Lanbide sailkapena

Batzordeak hitzarmenaren 1. xedapen gehigarrien aipatzen diren erabakiak lortzen ez dituen bitartean, indargabeturiko industria siderometalurgikorako lanbide-sailkapena izango da aplikatzekoa.

Txanda-kontratua. Kontratu-modalitate hau ituntzeari begira, eta modalitate horiek Langileen Estatutuaren 12.6.d. artikulua aurreikusitakoaren arabera sustatu eta bultzatzeko asmoz, lanbide-sailkapena ezartzen da lanbide taldeen bidez.

##### *I. lanbide taldea*

- Arduraduna
- 1. mailako ofiziala
- 2. mailako ofiziala
- 3. mailako ofiziala
- Biltegiaina
- 1. mailako administrazio-ofiziala
- 2. mailako administrazio-ofiziala
- 1. mailako delineatzailea
- 2. mailako delineatzailea
- Gidaria

##### *II. lanbide taldea*

- Goi-mailako tituluduna
- Erdi-mailako tituluduna
- Administrazio burua (1. maila)
- Administrazio burua (2. maila)
- Tailerreko burua
- Teknikari proiektugilea

##### *III. lanbide taldea*

- 21 urtetik gorako administrari laguntzailea
- 21 urtetik beherako administrari laguntzailea
- 21 urtetik gorako kalkatzailea
- 21 urtetik beherako kalkatzailea
- 21 urtetik gorako peoi espezialista
- 21 urtetik beherako peoi espezialista
- Garbitzaileak

de entre ellos al Secretario, que levantará acta firmada de los acuerdos.

Las funciones de la Comisión Paritaria, de acuerdo con la normativa vigente, son las siguientes:

- a) Interpretación del presente Convenio por vía general, que podrán pedir cuantos datos tengan interés directo en ello.
- b) Decidir sobre las cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio.
- c) Vigilancia de a la Inspección de Trabajo.
- d) Conocer y decidir sobre la procedencia del descuelgue.
- e) Cualesquiera otras atribuciones que tiendan a la mayor eficacia y respeto de lo convenido.
- f) Se señala a los efectos de este Convenio Colectivo, como domicilio de la Comisión Mixta el de c/ Gran Vía, 50-5º, Bilbao.

#### CAPÍTULO XI NORMAS COMPLEMENTARIAS

##### Artículo 47.—Derecho supletorio

El presente Convenio Colectivo subsistirá íntegramente en sus propios términos durante todo el período de vigencia del mismo, salvo que por disposición legal de rango superior se establecieran condiciones más beneficiosas en materia de jornada de trabajo, vacaciones o salarios en conjunto anual, en cuyo caso habría de estarse a lo dispuesto en las mismas, además de lo establecido en las normas complementarias.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

##### Única.—Clasificación profesional

En tanto no se alcancen acuerdos por la Comisión a la que se refiere la Disposición Adicional 1.<sup>a</sup> del Convenio, será de aplicación la Clasificación Profesional de la derogada Ordenanza para la Industria Siderometalúrgica.

Contrato de relevo. A los solos efectos de concertar esta modalidad contractual, y con el objeto de promover e impulsar la misma conforme prevé el artículo 12.6.d) del Estatuto de los Trabajadores, se establece la clasificación profesional mediante grupos profesionales.

##### *Grupo Profesional I*

- Encargado
- Oficial 1.<sup>a</sup>
- Oficial 2.<sup>a</sup>
- Oficial 3.<sup>a</sup>
- Almacenero
- Oficial Adm. 1.<sup>a</sup>
- Oficial Adm. 2.<sup>a</sup>
- Delineante 1.<sup>a</sup>
- Delineante 2.<sup>a</sup>
- Conductor

##### *Grupo Profesional II*

- Titulado Superior
- Titulado Medio
- Jefe de Administración 1.<sup>a</sup>
- Jefe de Administración 2.<sup>a</sup>
- Jefe de Taller
- Técnico Proyectista

##### *Grupo Profesional III*

- Auxiliar Administrativo mayor de 21
- Auxiliar Administrativo menor de 21
- Calcador mayor de 21
- Calcador menor 21
- Peón Especialista mayor de 21
- Peón Especialista menor de 21
- Personal de limpieza

## XEDAPEN GEHIGARRIAK

**Lehena.—Lanbide-sailkapeneko batzordea**

Hitzarmen kolektiboaren arabera eratu da batzorde hori; sinatzen duten sindikatueta bi ordezkari eta enpresaren ordezkarietako beste bik osatuko dute batzordea, eta erabakiak negoziatio kolektiborako aurreikusiriko modu berean hartuko dira. Honako hau izango da batzordearen helbidea: Diego Lopez de Haro kale nagusia, 50-5.a. Bilbo.

Eguno lanbide-sailkapeneko sistema lanbide taldeen sistemara egokitzea da batzordearen helburua, sektoreko zirkunstantzia espezifiko eta bereziak kontuan hartuz.

Arlo horietan lortzen diren akordioak automatikoki gaineratuko dira hitzarmen kolektibora, arau-lerrun berarekin.

**Bigarrena.—Lan egutegia**

Enpresetan urtero landuko da lan-egutegi bat, eta ikusteko moduko lekuetan egon beharko du ikusgai lantoki bakoitzean.

Hitzarmen kolektibo hau sinatzen duten ordezkarietarako urtero onartuko dute enpresentzako eta langileentzako orokorrean aplikatzekoa izango den lan-egutegia, eta ordezkari egutegia izango da enpresak bere egutegi propioa lantzen ez duen kasuetan.

Aurrekoa gorabehera, egutegi orokorra aldatu ahalko da enpresaren eta langileen ordezkarien akordioaren bidez, edo, halakorik ezean, langileek lorturiko akordioaren bidez. Era berean, antolamendu- eta produktio-erloko kausen eta kausa ekonomiko eta teknologikoen ondorioz ere aldatu ahalko da Langileen Estatutuaren 41. artikulua prozeduraren bidez.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

**Primera.—Comisión de Clasificación Profesional**

Queda constituida dicha Comisión en virtud de este Convenio Colectivo, integrando la misma dos representantes de los Sindicatos firmantes y dos de la representación empresarial, adoptándose las decisiones en forma idéntica a las previstas para la negociación colectiva. El domicilio de la Comisión radicará en CEBEK, calle Gran Vía, 50-5.º, Bilbao.

El objetivo de la Comisión es la de adaptar el actual sistema de clasificación profesional al de grupos profesionales considerando las específicas y singulares circunstancias del sector.

Los acuerdos que vayan alcanzándose en estas materias, serán incorporados automáticamente al Convenio Colectivo con igual rango normativo.

**Segunda.—Calendario laboral**

En las empresas se elaborará anualmente un calendario laboral que deberá exponerse en un lugar visible dentro de cada centro de trabajo.

Anualmente se aprobará por las representaciones firmantes de este convenio colectivo un calendario laboral de aplicación general para las empresas y trabajadores que tendrá carácter subsidiario para aquellos casos en que la empresa no elabore el suyo propio.

No obstante lo anterior el calendario general podrá ser modificado por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores o en su defecto con los trabajadores. Asimismo cuando existan causas organizativas, productivas, económicas o tecnológicas también podrá ser objeto de modificación por el procedimiento del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

## 2006KO SOLDATA TAULA

## BEROKUNTZA, AIREZTAPEN ETA AIRE GIROTUKO INSTALATZAILEEN BIZKAIKO HITZARMEN KOLEKTIBOA

Kategoriak	Oinarri. sol.	Pizgarria	Hila. guz.	Apar. paga	Urtean	Bidaia or. balioa	Bermaturiko gutxienekoa
Goi mailako tituluduna	1.828,02	387,78	2.215,80	4.523,23	31.112,87		1.225,39
Erdi mailako tituluduna	1.647,30	275,97	1.923,27	3.890,66	26.969,91		1.062,22
Lantegiko burua	1.396,85	275,54	1.672,39	3.347,16	23.415,81		922,24
Teknikari proiektugilea	1.396,85	275,54	1.672,39	3.347,16	23.415,81		922,24
Arduraduna	1.372,73	225,78	1.598,51	3.188,90	22.371,00	10,80	881,09
1. mailako delinearzailea	1.244,73	259,21	1.503,94	2.980,99	21.028,27		828,20
2. mailako delinearzailea	1.135,28	208,75	1.344,03	2.638,89	18.767,29		739,15
21 urtetik gorako kalkatzailea	986,23	114,90	1.101,14	2.114,69	15.328,35		603,71
21 urtetik beherako kalkatzaia	939,66	111,81	1.051,47	2.006,93	14.624,55		575,99
Administrazioko burua (1. m.)	1.606,98	299,05	1.906,04	3.791,45	26.663,90		1.050,16
Administrazioko burua (2. m.)	1.465,48	273,46	1.738,94	3.492,80	24.360,04		959,43
Administrazioko ofiziala (1. m.)	1.244,73	259,21	1.503,94	2.980,99	21.028,27		828,20
Administrazioko ofiziala (2. m.)	1.135,28	208,75	1.344,03	2.638,89	18.767,29		739,15
21 urtetik gorako laguntzailea	986,23	114,90	1.101,14	2.114,69	15.328,35		603,71
21 urtetik beherako laguntzaia	939,66	111,81	1.051,47	2.006,93	14.624,55		575,99
Biltegizaina	1.017,68	142,06	1.159,74	2.240,62	16.157,50		636,37
Gidaria	1.113,19	207,42	1.320,61	2.588,31	18.435,63		726,09
Lehen mailako ofiziala	1.041,81	436,05	1.477,85	2.934,17	20.668,43	9,99	814,03
Bigarren mailako ofiziala	953,15	389,74	1.342,89	2.467,99	18.582,63	9,07	731,88
Hirugarren mailako ofiziala	905,23	243,96	1.149,19	2.244,09	16.034,34	7,76	631,52
21 urtetik gorako peoi esp.	892,03	209,55	1.101,59	2.139,20	15.358,24	7,44	604,89
21 urtetik beherako peoi esp.	887,07	202,36	1.089,43	2.084,26	15.157,42	7,36	596,98
Prestakuntza 1. urtea	516,95		516,95	1.187,23	7.390,57	3,49	291,08
Prestakuntza 2. urtea	610,93		610,93	1.403,09	8.734,22	4,12	344,00
Prestakuntza 3. urtea	704,93		704,93	1.618,94	10.078,06	4,77	396,93
Garbitzaileak	887,07	202,36	1.089,43	2.136,11	15.209,27	7,36	599,02

## 2007KO SOLDATA TAULA

## BEROKUNTZA, AIREZTAPEN ETA AIRE GIROTUKO INSTALATZAILEEN BIZKAIKO HITZARMEN KOLEKTIBOA

Kategoriak	Oinarri. sol.	Pizgarria	Hila. guz.	Apar. paga	Urtean	Bidaia or. balioa	Bermaturiko gutxienekoa
Goi mailako tituluduna	1.892,00	401,36	2.293,36	4.681,54	32.201,82		1.088,95
Erdi mailako tituluduna	1.704,96	285,62	1.990,58	4.026,84	27.913,85		943,95
Lantegiko burua	1.445,74	285,18	1.730,92	3.464,31	24.235,36		819,55
Teknikari proiektugilea	1.445,74	285,18	1.730,92	3.464,31	24.235,36		819,55
Arduraduna	1.420,77	233,69	1.654,46	3.300,51	23.153,99	11,18	782,99
1. mailako delinearzailea	1.288,30	268,28	1.556,58	3.085,32	21.764,26		735,99

Kategoriak	Oinarri. sol.	Pizgarria	Hila. guz.	Apar. paga	Urtean	Bidaia or. balioa	Bermaturiko gutxienekoa
2. mailako delineatzailea	1.175,02	216,06	1.391,07	2.731,25	19.424,15		656,86
21 urtetik gorako kalkatzailea	1.020,75	118,93	1.139,68	2.188,71	15.864,84		536,49
21 urtetik beherako kalkatzaia.	972,55	115,72	1.088,27	2.077,18	15.136,41		511,86
Administrazioko burua (1. m.)	1.663,23	309,52	1.972,75	3.924,16	27.597,14		933,24
Administrazioko burua (2. m.)	1.516,77	283,03	1.799,80	3.615,04	25.212,65		852,60
Administrazioko ofiziala (1.m.)	1.288,30	268,28	1.556,58	3.085,32	21.764,26		735,99
Admistrazioko ofiziala (2. m.)	1.175,02	216,06	1.391,07	2.731,25	19.424,15		656,86
21 urtetik gorako laguntzailea	1.020,75	118,93	1.139,68	2.188,71	15.864,84		536,49
21 urtetik beherako laguntzai.	972,55	115,72	1.088,27	2.077,18	15.136,41		511,86
Biltegi zaina	1.053,29	147,04	1.200,33	2.319,04	16.723,02		565,51
Gidaria	1.152,15	214,68	1.366,83	2.678,90	19.080,87		645,25
Lehen mailako ofiziala	1.078,27	451,31	1.529,58	3.036,87	21.391,82	10,34	723,39
Bigarren mailako ofiziala	986,51	403,38	1.389,89	2.554,37	19.233,02	9,39	650,39
Hirugarren mailako ofiziala	936,91	252,50	1.189,41	2.322,64	16.595,55	8,03	561,20
21 urtetik gorako peoi esp.	923,26	216,89	1.140,14	2.214,07	15.895,78	7,70	537,54
21 urtetik beherako peoi esp.	918,12	209,44	1.127,56	2.157,21	15.687,93	7,62	530,51
Prestakuntza 1. urtea	535,04		535,04	1.228,78	7.649,24	3,62	258,67
Prestakuntza 2. urtea	632,31		632,31	1.452,19	9.039,92	4,27	305,70
Prestakuntza 3. urtea	729,60		729,60	1.675,60	10.430,79	4,93	352,73
Garbitzaileak	918,12	209,44	1.127,56	2.210,87	15.741,59	7,62	532,32

## 2008KO SOLDATA TAULA

## BEROKUNTZA, AIREZTAPEN ETA AIRE GIROTUKO INSTALATZAILEEN BIZKAIKO HITZARMEN KOLEKTIBO

Kategoriak	Oinarri. sol.	Pizgarria	Hila. guz.	Apar. paga	Urtean	Bidaia or. balioa	Bermaturiko gutxienekoa
Goi mailako tituluduna	1.948,76	413,40	2.362,16	4.821,99	33.167,87		966,05
Erdi mailako tituluduna	1.756,11	294,19	2.050,30	4.147,64	28.751,27		837,42
Lantegiko burua	1.489,11	293,74	1.782,85	3.568,23	24.962,42		727,06
Teknikari proiektugilea	1.489,11	293,74	1.782,85	3.568,23	24.962,42		727,06
Arduraduna	1.463,39	240,70	1.704,09	3.399,52	23.848,60	11,51	694,62
1. mailako delineatzailea	1.326,95	276,33	1.603,28	3.177,88	22.417,19		652,93
2. mailako delineatzailea	1.210,27	222,54	1.432,81	2.813,19	20.006,87		582,72
21 urtetik gorako kalkatzailea	1.051,37	122,49	1.173,87	2.254,37	16.340,78		475,95
21 urtetik beherako kalkatzaia.	1.001,72	119,19	1.120,92	2.139,49	15.590,50		454,09
Administrazioko burua (1. m.)	1.713,13	318,81	2.031,93	4.041,88	28.425,05		827,91
Administrazioko burua (2. m.)	1.562,28	291,52	1.853,79	3.723,50	25.969,03		756,38
Administrazioko ofiziala (1.m.)	1.326,95	276,33	1.603,28	3.177,88	22.417,19		652,93
Administrazioko ofiziala (2. m.)	1.210,27	222,54	1.432,81	2.813,19	20.006,87		582,72
21 urtetik gorako laguntzailea	1.051,37	122,49	1.173,87	2.254,37	16.340,78		475,95
21 urtetik beherako laguntzai.	1.001,72	119,19	1.120,92	2.139,49	15.590,50		454,09
Biltegi zaina	1.084,89	151,45	1.236,34	2.388,61	17.224,71		501,69
Gidaria	1.186,72	221,12	1.407,84	2.759,26	19.653,30		572,43
Lehen mailako ofiziala	1.110,62	464,85	1.575,47	3.127,98	22.033,58	10,65	641,75
Bigarren mailako ofiziala	1.016,10	415,48	1.431,58	2.631,00	19.810,02	9,67	576,99
Hirugarren mailako ofiziala	965,02	260,08	1.225,09	2.392,31	17.093,41	8,27	497,87
21 urtetik gorako peoi esp.	950,95	223,39	1.174,35	2.280,50	16.372,65	7,93	476,87
21 urtetik beherako peoi esp.	945,66	215,73	1.161,39	2.221,92	16.158,57	7,85	470,64
Prestakuntza 1. urtea	551,09		551,09	1.265,64	7.878,72	3,72	229,48
Prestakuntza 2. urtea	651,28		651,28	1.495,76	9.311,12	4,39	271,20
Prestakuntza 3. urtea	751,49		751,49	1.725,87	10.743,72	5,08	312,92
Garbitzaileak	945,66	215,73	1.161,39	2.277,20	16.213,84	7,85	472,25

## TABLA SALARIAL 2006

## CONVENIO COLECTIVO DE INSTALADORES DE CALEFACCIÓN, VENTILACIÓN Y AIRE ACONDICIONADO DE BIZKAIA

Categorías	Salario base	Incentivo	Total mes	Paga extra	Anual	Valor hora viaje	Mínimo garantizado
Titulado/a superior	1.828,02	387,78	2.215,80	4.523,23	31.112,87		1.225,39
Titulado/a medio	1.647,30	275,97	1.923,27	3.890,66	26.969,91		1.062,22
Jefe/a taller	1.396,85	275,54	1.672,39	3.347,16	23.415,81		922,24
Tecnico/a proyectista	1.396,85	275,54	1.672,39	3.347,16	23.415,81		922,24
Encargado/a	1.372,73	225,78	1.598,51	3.188,90	22.371,00	10,80	881,09
Delineante de 1.ª	1.244,73	259,21	1.503,94	2.980,99	21.028,27		828,20
Delineante de 2.ª	1.135,28	208,75	1.344,03	2.638,89	18.767,29		739,15
Calcedor/a de mas de 21 años	986,23	114,90	1.101,14	2.114,69	15.328,35		603,71
Calcedor/a de menos 21 años	939,66	111,81	1.051,47	2.006,93	14.624,55		575,99
Jefe/a adm. de primera	1.606,98	299,05	1.906,04	3.791,45	26.663,90		1.050,16
Jefe/a adm. de segunda	1.465,48	273,46	1.738,94	3.492,80	24.360,04		959,43
Oficial/a adm. primera	1.244,73	259,21	1.503,94	2.980,99	21.028,27		828,20
Oficial/a adm. segunda	1.135,28	208,75	1.344,03	2.638,89	18.767,29		739,15
Auxiliar mayor 21 años	986,23	114,90	1.101,14	2.114,69	15.328,35		603,71
Auxiliar menor de 21 años	939,66	111,81	1.051,47	2.006,93	14.624,55		575,99
Almacenero/a	1.017,68	142,06	1.159,74	2.240,62	16.157,50		636,37
Conductor/a	1.113,19	207,42	1.320,61	2.588,31	18.435,63		726,09
Oficial/a primero	1.041,81	436,05	1.477,85	2.934,17	20.668,43	9,99	814,03
Oficial/a segundo	953,15	389,74	1.342,89	2.467,99	18.582,63	9,07	731,88

Categorías	Salario base	Incentivo	Total mes	Paga extra	Anual	Valor hora viaje	Mínimo garantizado
Oficial/a tercera	905,23	243,96	1.149,19	2.244,09	16.034,34	7,76	631,52
Peon esp. mayor 21 años	892,03	209,55	1.101,59	2.139,20	15.358,24	7,44	604,89
Peon esp. menor de 21 años	887,07	202,36	1.089,43	2.084,26	15.157,42	7,36	596,98
Formación 1.º año	516,95		516,95	1.187,23	7.390,57	3,49	291,08
Formación 2.º año	610,93		610,93	1.403,09	8.734,22	4,12	344,00
Formación 3.º año	704,93		704,93	1.618,94	10.078,06	4,77	396,93
Personal de limpieza	887,07	202,36	1.089,43	2.136,11	15.209,27	7,36	599,02

TABLA SALARIAL 2007

## CONVENIO COLECTIVO DE INSTALADORES DE CALEFACCIÓN, VENTILACIÓN Y AIRE ACONDICIONADO DE BIZKAIA

Categorías	Salario base	Incentivo	Total mes	Paga extra	Anual	Valor hora viaje	Mínimo garantizado
Titulado/a superior	1.892,00	401,36	2.293,36	4.681,54	32.201,82		1.088,95
Titulado/a medio	1.704,96	285,62	1.990,58	4.026,84	27.913,85		943,95
Jefe/a taller	1.445,74	285,18	1.730,92	3.464,31	24.235,36		819,55
Tecnico/a proyectista	1.445,74	285,18	1.730,92	3.464,31	24.235,36		819,55
Encargado/a	1.420,77	233,69	1.654,46	3.300,51	23.153,99	11,18	782,99
Delineante de 1.ª	1.288,30	268,28	1.556,58	3.085,32	21.764,26		735,99
Delineante de 2.ª	1.175,02	216,06	1.391,07	2.731,25	19.424,15		656,86
Calcedor/a de mas de 21 años	1.020,75	118,93	1.139,68	2.188,71	15.864,84		536,49
Calcedor/a de menos 21 años	972,55	115,72	1.088,27	2.077,18	15.136,41		511,86
Jefe/a adm. de primera	1.663,23	309,52	1.972,75	3.924,16	27.597,14		933,24
Jefe/a adm. de segunda	1.516,77	283,03	1.799,80	3.615,04	25.212,65		852,60
Oficial/a adm. primera	1.288,30	268,28	1.556,58	3.085,32	21.764,26		735,99
Oficial/a adm. segunda	1.175,02	216,06	1.391,07	2.731,25	19.424,15		656,86
Auxiliar mayor 21 años	1.020,75	118,93	1.139,68	2.188,71	15.864,84		536,49
Auxiliar menor de 21 años	972,55	115,72	1.088,27	2.077,18	15.136,41		511,86
Almacenero/a	1.053,29	147,04	1.200,33	2.319,04	16.723,02		565,51
Conductor/a	1.152,15	214,68	1.366,83	2.678,90	19.080,87		645,25
Oficial/a primero	1.078,27	451,31	1.529,58	3.036,87	21.391,82	10,34	723,39
Oficial/a segundo	986,51	403,38	1.389,89	2.554,37	19.233,02	9,39	650,39
Oficial/a tercera	936,91	252,50	1.189,41	2.322,64	16.595,55	8,03	561,20
Peon esp. mayor 21 años	923,26	216,89	1.140,14	2.214,07	15.895,78	7,70	537,54
Peon esp. menor de 21 años	918,12	209,44	1.127,56	2.157,21	15.687,93	7,62	530,51
Formación 1.º año	535,04		535,04	1.228,78	7.649,24	3,62	258,67
Formación 2.º año	632,31		632,31	1.452,19	9.039,92	4,27	305,70
Formación 3.º año	729,60		729,60	1.675,60	10.430,79	4,93	352,73
Personal de limpieza	918,12	209,44	1.127,56	2.210,87	15.741,59	7,62	532,32

TABLA SALARIAL 2008

## CONVENIO COLECTIVO DE DE INSTALADORES DE CALEFACCIÓN, VENTILACIÓN Y AIRE ACONDICIONADO DE BIZKAIA

Categorías	Salario base	Incentivo	Total mes	Paga extra	Anual	Valor hora viaje	Mínimo garantizado
Titulado/a superior	1.948,76	413,40	2.362,16	4.821,99	33.167,87		966,05
Titulado/a medio	1.756,11	294,19	2.050,30	4.147,64	28.751,27		837,42
Jefe/a taller	1.489,11	293,74	1.782,85	3.568,23	24.962,42		727,06
Tecnico/a proyectista	1.489,11	293,74	1.782,85	3.568,23	24.962,42		727,06
Encargado/a	1.463,39	240,70	1.704,09	3.399,52	23.848,60	11,51	694,62
Delineante de 1.ª	1.326,95	276,33	1.603,28	3.177,88	22.417,19		652,93
Delineante de 2.ª	1.210,27	222,54	1.432,81	2.813,19	20.006,87		582,72
Calcedor/a de mas de 21 años	1.051,37	122,49	1.173,87	2.254,37	16.340,78		475,95
Calcedor/a de menos 21 años	1.001,72	119,19	1.120,92	2.139,49	15.590,50		454,09
Jefe/a adm. de primera	1.713,13	318,81	2.031,93	4.041,88	28.425,05		827,91
Jefe/a adm. de segunda	1.562,28	291,52	1.853,79	3.723,50	25.969,03		756,38
Oficial/a adm. primera	1.326,95	276,33	1.603,28	3.177,88	22.417,19		652,93
Oficial/a adm. segunda	1.210,27	222,54	1.432,81	2.813,19	20.006,87		582,72
Auxiliar mayor 21 años	1.051,37	122,49	1.173,87	2.254,37	16.340,78		475,95
Auxiliar menor de 21 años	1.001,72	119,19	1.120,92	2.139,49	15.590,50		454,09
Almacenero/a	1.084,89	151,45	1.236,34	2.388,61	17.224,71		501,69
Conductor/a	1.186,72	221,12	1.407,84	2.759,26	19.653,30		572,43
Oficial/a primero	1.110,62	464,85	1.575,47	3.127,98	22.033,58	10,65	641,75
Oficial/a segundo	1.016,10	415,48	1.431,58	2.631,00	19.810,02	9,67	576,99
Oficial/a tercera	965,02	260,08	1.225,09	2.392,31	17.093,41	8,27	497,87
Peon esp. mayor 21 años	950,95	223,39	1.174,35	2.280,50	16.372,65	7,93	476,87
Peon esp. menor de 21 años	945,66	215,73	1.161,39	2.221,92	16.158,57	7,85	470,64
Formación 1.º año	551,09		551,09	1.265,64	7.878,72	3,72	229,48
Formación 2.º año	651,28		651,28	1.495,76	9.311,12	4,39	271,20
Formación 3.º año	751,49		751,49	1.725,87	10.743,72	5,08	312,92
Personal de limpieza	945,66	215,73	1.161,39	2.277,20	16.213,84	7,85	472,25

## II. ERANSKINA

## ANEXO II

**ISTRIPU ASEGUURUAK HITZARMEN KOLEKTIBOAREN ARABERA****SEGURO DE ACCIDENTES SEGÚN CONVENIO COLECTIVO****Aseguruaren xedea**

Poliza hori kontratatuta, aseguru-etxeak polizaren baldintza partikularretan modu adierazian itunduriko kalte-ordainen ordainketa bermatzen du, aseguratuak lan-istripu bat izaten duenean bere zeregin profesionalen jardunean, eta betiere honako ondorio hauek baitu:

- Lan-istripuak eraginiko heriotza.
- Ezintasun iraunkor osoa edo absolutua, lan-istripuaren edo lanbide-gaixotasunaren ondoriozkoa.
- Ezintasun iraunkor partziala.

**Lan istripuak edo laneko gaixotasunak eraginiko istripua**

Estaldura hori propio kontratatuta, estaliriko lan-istripuaren edo lanbide-gaixotasunaren ondorioz aseguratuaren heriotza gertatzen bada, aseguratuak kontratu honen baldintza partikularretan aurreikusirik diru-kopurua ordainduko die polizan izendaturiko onuradunei.

Honako hauek hartuko dira lan-istripuztat:

- Aseguratuak laneko lekura joaterakoan edo handik itzultzerakoan izaten dituen istripuak, hots, «in itinere» istripuak deiturikoak.
- Arlo sindikaleko edo erakunde kudeatzaileen gobernu-arloko hautapenezko karguak direla-eta edo horien ondorioz aseguratuak izaten dituen istripuak, baita kargu horiek dagozkie eginkizunak betetzeko lekura joateko edo handik itzultzeko gertaturikoak.
- Salbamendu-ekintzetan edo antzekoetan gertaturikoak, betiere lanarekin loturarik badute.
- Aseguratuak bere lana egiteagatik hartzen dituen lanbide-gaixotasunak, betiere lanbide-gaixotasun horren kausa bakarra lana betetzea izan zela frogatzen bada.
- Istripu bati gagozkiola, gaixotasun interkurrenteek ezaguarri, iraunaldiari, larritasunari edo amaierari dagokienez aldatu egin dizkioten ondorioak, betiere istripuak berak zehazturiko prozesu patologikoaren ondoriozko konplikazioak badira edo iturburua aseguratuak sendatzeko bere egin duen ingurune berri batean harturiko afekzioetan badute.
- Aurkako frogarik izan ezean, aseguratuak laneko denboran eta lekuan izaten dituen lesioak lan-istripu edo lanbide-gaixotasun direla hartuko da kontuan.

**Ezintasun iraunkor osoa edo absolutua**

Estaldura hori propio kontratatuta, estaliriko lan-istripu edo lanbide-gaixotasun baten ondorioz ezintasun iraunkor osoa edo absolutua gertatzen bada, aseguratuak diru-kopurua ordainduko du kasu horretarako.

**Bermaturiko kapitalak hitzarmenaren iraunaldiaren hiru urteetako bakoitzerako, berrikusterik gabe**

- Kapitala heriotza kasuan: 40.000 euro.
- Kapitala baliaezintasun kasuan ezintasun iraunkor osoa edo absolutua: 40.000 euro.
- Kapital gehigarria zirkulazioak eraginiko heriotza kasuan: 42.075 euro.
- Kapitala ezintasun iraunkor partzialaren kasuan: aseguru erakunderaren arabera baremoa.

(III-288)

**Objeto del Seguro**

Mediante la contratación de esta póliza, la Compañía Aseguradora garantiza el pago de las indemnizaciones expresamente pactadas en las condiciones particulares de la Póliza, cuando el Asegurado sufra un accidente de trabajo en el ejercicio de sus ocupaciones profesionales y que origine:

- Fallecimiento por accidente de trabajo.
- Incapacidad Permanente total o absoluta, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Incapacidad Permanente Parcial.

**Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional**

Mediante la contratación expresa de esta cobertura, en caso de que a consecuencia de un accidente laboral o enfermedad profesional cubierto se produzca el fallecimiento de Asegurado, el Asegurador pagará la suma prevista en las condiciones particulares de este contrato a los beneficiarios designados en la Póliza.

Tendrán consideración de Accidentes de Trabajo:

- Los que sufra el Asegurado al ir o al volver del lugar de trabajo, calificados como accidentes «in itinere».
- Los que sufra el asegurado con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical o de gobierno de las Entidades Gestoras, así como lo ocurrido al ir o volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.
- Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.
- Las enfermedades profesionales contraiga el Asegurado con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad profesional tuvo por causas exclusiva la ejecución del mismo.
- Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el Asegurado para su curación.
- Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo o enfermedad profesional las lesiones que sufra el Asegurado durante el tiempo y en el lugar del trabajo.

**Incapacidad Permanente Total o Absoluta**

Mediante la contratación expresa de esta cobertura, si a consecuencia de un accidente laboral o enfermedad profesional cubierto, se produce la Incapacidad Permanente Total o Absoluta, el Asegurador pagará la suma asegurada para este caso.

**Capitales garantizados para cada uno de los tres años de vigencia del convenio colectivo, sin revisión**

- Capital en caso de muerte: 40.000 euros.
- Capital en caso de invalidez permanente total o absoluta: 40.000 euros.
- Capital adicional en caso de muerte por circulación: 42.075 euros.
- Capital en caso de incapacidad permanente parcial: baremo según entidad aseguradora.

(III-288)