

Convenio Colectivo Materiales y Prefabricados Para La Construcción de Vizcaya

ÁREA	Vizcaya	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	48001535011981	ACTUALIZACIÓN	1999/08/09
VIGENCIA	1999/01/01 — 2000/12/31	DURACIÓN	DOS AÑOS
PUBLICACIÓN	BOB 151		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-materiales-y-prefabricados-para-la-construccion-de-vizcaya/		

Resumen

Convenio Colectivo Materiales y Prefabricados Para La Construcción. Última actualización a: 09-08-1999 Vigencia de: 01-01-1999 a 31-12-2000. Duración DOS AÑOS. Última publicación en BOB 151.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOB Nº 151 - Lunes, 9 de agosto de 1999)

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector de Materiales y Prefabricados para la Construcción de Bizkaia, con vigencia para 1999 y 2000, con código convenio número 4801535, suscrito con fecha 16 de junio de 1999, de una parte, por ELA-STV, CC.OO., LAB y UGT (por la LOLS), y de la otra, por AMYP-CEBEK, presentado en esta Delegación Territorial de Trabajo el día 29 de junio de 1999, y observando que el convenio no conculca la legalidad vigente ni lesiona interés de terceros, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, y Orden de 3 de noviembre de 1982, del Consejero de Trabajo, sobre creación y organización del Registro de Convenios



Colectivos.

Esta Delegación Territorial de Trabajo,

Acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio Colectivo para el sector de Materiales y Prefabricados para la Construcción de Bizkaia.
- 2.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».
- 3.º Proceder a su correspondiente depósito en la Secretaría General de esta Delegación.
- 4.º Notificar la presente resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma, podrán interponer recurso ordinario ante el Director de Trabajo del Gobierno Vasco, en el plazo de 1 mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 107, en relación con el artículo 110, de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común.

En Bilbao, a 16 de julio de 1999.-El Delegado Territorial de Trabajo en funciones, Gerardo Urruchi Alonso.

Artículo 1. Ambito de aplicación.

Funcional.

El presente convenio será de aplicación a todas las empresas que efectúen las actividades de materiales y prefabricados para la construcción, que se relacionan a continuación:

-Fabricación de morteros, de productos en fibrocemento, de artículos y elementos en hormigones y morteros en masa, armados post o pretensados, así como artículos en celulosa-cemento y pómez-cemento.

Territorial.

El presente convenio se extenderá al Señorío de Bizkaia, quedando incluidos en el mismo los centros de trabajo a que se refiere su ámbito funcional y que se hallen emplazados dentro de este territorio. El personal que sea trasladado desde Bizkaia a otra provincia cualquiera, se acogerá al convenio más beneficioso de los concurrentes, mientras permanezca en tal situación, esto es, fuera de Bizkaia.

Personal.

Quedan comprendidas dentro del presente convenio todas las personas que ostenten la cualidad de trabajadores/as por cuenta de las empresas afectadas por el mismo.

Artículo 2. Entrada en vigor.

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1999.



Artículo 3. Duración y prórroga.

La duración del presente Convenio se fija hasta el 31 de diciembre del 2000, y el mismo se considerará denunciado automáticamente en esa fecha.

La negociación del próximo convenio se iniciará obligatoriamente el 1 de diciembre del 2000.

Artículo 4. Absorción y compensación.

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

En las presentes condiciones económicas quedan absorbidas y compensadas en su totalidad las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, Convenio o Pacto de cualquier clase, salvo las que por mutuo acuerdo entre ambas partes se abonen por realizar trabajos especiales, tanto en lo que se refiere a su duración como a responsabilidades, etc.

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

Artículo 5. Garantía personal.

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

Artículo 6. Garantía de las condiciones laborales.

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

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

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



Artículo 7. Salario global.

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

Así mismo se prohíben los trabajos a destajo.

Artículo 8. Rendimientos de trabajo.

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

Artículo 9. Puntualidad.

Se entiende por puntualidad a los efectos del presente convenio, la que señala el Estatuto de los Trabajadores. La puntualidad es de necesaria observancia y se exigirá a todo el personal comprendido en el presente convenio.

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

Artículo 10. Vinculación a la totalidad.

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

En el supuesto que la Autoridad Laboral pertinente, haciendo uso de sus facultades, no homologara algunos de sus artículos o parte de su contenido, el presente convenio quedará nulo y sin efectividad alguna, debiendo procederse a su reconsideración total.

Artículo 11. Comisión Paritaria.

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

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

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

A las reuniones de la Comisión podrá asistir con voz, pero sin voto, los asesores de las respectivas representaciones. A la Comisión Paritaria se dirigirán todos aquellos que tuvieran que someter alguna cuestión,



siendo la Comisión la que tome las posturas que correspondan.

Son funciones de la Comisión Paritaria, las siguientes:

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

La Comisión Paritaria se reunirá, por lo menos una vez al trimestre, con carácter ordinario y con carácter extraordinario, siempre que lo solicite cualquiera de las partes, a partir de la fecha de vigencia del Convenio. Sus acuerdos necesitarán para tener validez la conformidad de la mitad más uno de los vocales presentes. Todas las convocatorias serán llevadas a cabo por el Secretario. Tanto los vocales como los asesores serán convocados por carta certificada, en primera convocatoria y en segunda convocatoria, y con una antelación mínima de 3 días al de la celebración de la reunión.

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

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

Artículo 12. Prelación de normas.

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

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

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

CAPÍTULO II. CONDICIONES DE TRABAJO.



Artículo 13. Contratos y finiquitos.

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

En el caso de cese de cualquier trabajador/a, toda empresa afectada por el presente Convenio, estará obligada a facilitar un documento o fotocopia del finiquito liquidatorio, por lo menos con un plazo de tres días de antelación.

Artículo 14. Período de prueba.

Se establece como período de prueba:

- Personal Titulado: 6 meses.
- Personal Empleado, Administrativo y Técnico: 2 meses.
- Personal Encargado y Capataces: 2 meses.
- Personal obrero: 2 semanas.
- Personal de formación: 1 mes.

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

Artículo 15. Jornada laboral.

Se establece una jornada laboral de 40 horas semanales, distribuidas de Lunes a Viernes, que en computo anual suponen un total de 1.760 horas/año realmente trabajadas.

Jornada continuada: para los trabajadores que realicen su horario en régimen de jornada continuada, la jornada será de 39 horas semanales. A efectos económicos el Sábado tendrá carácter de día laborable.

Artículo 16. Calendario.

En las empresas afectadas en el presente Convenio y para una mayor clarificación de la jornada, fiestas y vacaciones, que se disfrutarán preferentemente entre junio y septiembre, ambos inclusive, se elaborará un calendario anual de trabajo entre la empresa y los representantes del personal. Este calendario se confeccionará cada año antes del 31 de enero. En el caso de no llegarse a un acuerdo se arbitrará el mismo a través del PRECO II.



Artículo 17. Fiestas.

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

Estas fiestas se abonarán de acuerdo con el Salario Base que para cada nivel figura en las tablas salariales del Anexo I.

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

Artículo 18. Vacaciones.

El personal tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones al año, siempre y cuando se lleve un año trabajando en la empresa, o a la parte proporcional que le corresponda si no llevan el año. El período de disfrute de las vacaciones será el que figura en el calendario anual pactado entre el personal y la empresa, siendo preferentemente entre los meses de junio y septiembre.

Si por conveniencia del trabajo, la empresa necesitase modificar algún período de vacaciones ya establecido en el calendario, el personal afectado por vacaciones pactará con la empresa la fecha de su disfrute.

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

Si durante el período de disfrute de las vacaciones, el trabajador entrase en situación de I.T. que requiriese hospitalización, dichas vacaciones quedarán interrumpidas en el momento de la hospitalización y por el tiempo que dure la misma.

El disfrute de los días así interrumpidos se efectuará tras el alta médica o en las fechas que de común acuerdo se fije entre empresa y personal y siempre dentro del año natural.

Artículo 19. Permisos.

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

1. Durante 15 días naturales, en caso de matrimonio, siempre y cuando haya superado el período de prueba.
2. Durante 5 días naturales en caso de alumbramiento de la esposa.
3. Durante 5 días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos.
4. Del tiempo que se necesite por enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o hijos, siempre y cuando no se superen los 5 días naturales.
5. Durante 3 días naturales por fallecimiento del padre, madre, hermanos, abuelos y nietos de uno u otro cónyuge.
6. Del tiempo que se necesite por enfermedad grave u hospitalización del padre, madre, hermanos, abuelos o



nietos, de uno u otro cónyuge, siempre y cuando no se superen los 3 días naturales.

Los días contemplados en los apartados 3) y 5) se aumentarán en otros dos, cuando el personal necesite desplazarse fuera de Bizkaia a una distancia superior a los 50 kilómetros desde el límite de Bizkaia y un día más para aquellos que se desplacen a más de 500 kilómetros del límite de Bizkaia.

En el caso de que el personal se encuentre desplazado a más de 50 kilómetros del límite de Bizkaia, se incrementarán los dos días previstos en el apartado 3) en dos días naturales más.

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

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

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

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

Los conceptos retribuidos a tener en cuenta en estos casos, serán los correspondientes a salario base más el plus de actividad y antigüedad si procede.

Artículo 20. Excedencia voluntaria.

El personal fijo con más de un año en la empresa, podrá solicitar una excedencia de duración superior a 6 meses e inferior a 5 años. La solicitud escrita irá dirigida a la Dirección de la empresa con un mes de antelación, expresando claramente la causa que lo motiva, dándose conocimiento de ello a los representantes de los trabajadores en la empresa.

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

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

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

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



Artículo 21. Excedencia forzosa.

Dicha situación se concederá en los siguientes supuestos:

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

Artículo 22. Preaviso de cese por el personal.

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

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

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

CAPÍTULO III. CONDICIONES ECONOMICAS.

Artículo 23. Conceptos retributivos.

Las condiciones retributivas del personal afectado por este convenio, para el año 1999, serán las que se contienen en las tablas anexas números 1, 2 y 3 que contemplan un aumento del 2,875% sobre las tablas del año 1998.

Para el año 2000 el incremento será del 125% del IPC de la C.A.P.V. del año 1999.

Las retribuciones correspondientes a salario base y plus de actividad serán satisfechas por hora efectivamente trabajada en jornada normal. Atendida la distribución horaria de la jornada laboral semanal pactada en el presente convenio y al objeto de que las retribuciones obedezcan a principios de claridad y simplificación administrativa, se detallan en los anexos de referencia las percepciones del personal con detalle diario de los diversos conceptos retribuidos que la integran. Los cuadros de retribución que figuran unidos al presente



convenio como anexo n.º 1, forman parte integrante e inseparable del mismo, vinculan y tienen la misma fuerza de obligar que el resto del convenio, y en cada una de las actividades referidas en el artículo 1.o.

Artículo 24. Salario base.

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

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

Artículo 25. Antigüedad.

Los aumentos por años de servicio consistirán en dos bienios del 5% cada uno y en quinquenios del 7%, calculados ambos sobre el salario base pactado en el presente convenio. No se computará a efectos de los premios de antigüedad, los períodos de aprendizaje.

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

Artículo 26. Plus de actividad y asistencia.

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

Artículo 27. Horas extraordinarias.

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

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

El abono de las horas extraordinarias trabajadas por causas señaladas en el punto anterior, serán percibidas mediante su abono efectivo o con un descanso aumentado en el 75% (por una hora, una hora y 45 minutos). Este descanso se disfrutará en las fechas comprendidas entre los 8 y 30 días después de realizarse los trabajos



extras (el cobro o disfrute de estas horas extras se pactará entre empresa y personal). Cuando dichos trabajos se produzcan en Domingo, impidiendo con ello que el trabajador pueda disfrutar del descanso semanal, este descanso se disfrutará el primer día laborable siguiente, aplicándose como en el caso anterior, los porcentajes de aumento de estas horas extraordinarias, salvo pacto en contrario entre ambas partes.

Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.

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

Estas gratificaciones se devengarán día a día y se harán efectivas por semestres. El personal que ingrese en el trabajo o cese en el mismo en el transcurso de cada semestre percibirá la parte proporcional de las gratificaciones correspondientes al tiempo trabajado efectivamente.

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

Artículo 29. Participación en beneficios.

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

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

Artículo 30. Plus de nocturnidad.

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

-25% del sueldo base de su categoría.

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

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



Artículo 31. Trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.

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

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

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

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

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

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

Artículo 32. Turnos de trabajo.

Todos aquellos trabajadores que trabajen en régimen de 3 o 4 turnos, cobrarán por ese concepto una prima de turno de 65 pesetas por día realmente trabajado.

Los trabajadores que trabajen a 4 turnos cobrarán una prima de 2.550 pesetas por cada día de fiesta, sábado o Domingo que les toque trabajar, dentro de su jornada normal.

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

Artículo 33. Dietas.

1. Dieta Completa: El personal que estando desplazado tenga que pernoctar fuera de su residencia, tendrá derecho a una cantidad en concepto de dieta completa. El importe de esta dieta será de 5.066 pesetas.

2. Media Dieta:

A) Tendrá derecho a media dieta el personal que por cualquier causa sean desplazados de su centro de trabajo a otro centro diferente, fuera del termino municipal de aquel y cuando, a la hora habitual de la comida, se



encuentre fuera de su centro de trabajo.

El importe de esta media dieta será de 1.316 pesetas o comida a cuenta de la empresa. En caso de que este personal pare a comer 45 minutos después de su hora habitual, tendrá derecho a un complemento de 670 pesetas.

B) En caso de que el personal pare a comer 45 minutos después de su horario habitual, estando en el centro de trabajo, tendrá derecho a media dieta de 1.316 pesetas o comida a cuenta de la empresa.

C) Tendrá derecho a media dieta el personal que por motivos de su ocupación terminen su jornada después de las 22 horas. Esta media dieta será de 1.316 pesetas o cena a cuenta de la empresa.

3. Dieta para Desayuno: El personal que por causas excepcionales tengan que comenzar la jornada laboral una hora antes de su entrada habitual, tendrán derecho a percibir una dieta de desayuno de 495 pesetas.

Artículo 34. Plus de transporte.

En el caso de que el trabajador, previa autorización de la empresa, utilice medios propios de locomoción para dirigirse al centro de trabajo, se le abonarán los kms. a razón de 32 pesetas el kilómetro.

Artículo 35. Trabajos en el exterior.

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

Los gastos ocasionados por desplazamientos correrán a cargo de la empresa y si el trabajador tuviera que utilizar vehículo propio para ello, se le abonará a razón de 39 pesetas/kilómetro. En caso de utilización de autopista se le abonará el importe de la misma, previa presentación del correspondiente recibo.

Artículo 36. Indemnización por muerte o incapacidad.

El personal tendrá derecho a las siguientes percepciones en los supuestos que se expresan a continuación:

-Fallecimiento por accidente de trabajo:

8.000.000 de pesetas en 1999.

9.000.000 de pesetas en el 2000.

-Incapacidad Permanente Absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

8.000.000 de pesetas en 1999.

9.000.000 de pesetas en el 2000.

-Incapacidad Permanente Total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

8.000.000 de pesetas en 1999.



9.000.000 de pesetas en el 2000.

Estas indemnizaciones comenzarán a aplicarse respecto de aquellas situaciones que se produzcan en la misma forma en que hasta la fecha se venía aplicando, por ser una continuidad de lo establecido en el Convenio anterior, y comenzarán a obligar al mes siguiente de la publicación de este Convenio.

Artículo 37. Complementos en situaciones de I.L.T. por enfermedad y/o accidente.

En las bajas por I.T. derivadas de accidente de trabajo, enfermedad común o accidente no laboral, las empresas complementarán hasta el 100% las percepciones correspondientes a las pagas extraordinarias. Este complemento no tendrá carácter de cotizable.

Las empresas complementarán en las bajas por accidente de trabajo, que no sean lumbalgias o similares, ni tampoco accidentes «in itinere», hasta el 90% durante 1999 y 95% en el 2000 de su salario real, excluidas las pagas al ser abonadas conforme al párrafo primero de este artículo.

Artículo 38. Jubilación anticipada voluntaria.

Con objeto de facilitar la jubilación voluntaria del personal que lo solicite, las empresas abonarán las indemnizaciones a continuación expresadas, en los siguientes supuestos de jubilación:

- A los 60 años de edad: 1.065.439 pesetas.
- A los 61 años de edad: 837.194 pesetas.
- A los 62 años de edad: 684.959 pesetas.
- A los 63 años de edad: 532.725 pesetas.
- A los 64 años de edad: 380.584 pesetas.

Para el año 2000 estas cantidades experimentarán el aumento especificado en el artículo 18 de este Convenio.

Es requisito imprescindible para el uso de las indemnizaciones recogidas en este artículo, el tener un mínimo de antigüedad en la empresa de 8 años.

Estas indemnizaciones se abonarán en función de la edad que resulte al personal, en la fecha de su cese en la empresa, después de haber tenido en cuenta las posibles bonificaciones derivadas de la aplicación de los coeficientes reductores de la edad de jubilación a que pudiera tener derecho el personal por haber trabajado y cotizado en cualquiera empresa o régimen que den lugar a los mismos. Las empresas se comprometen a dar todas las facilidades para que este personal pueda acceder a su jubilación.

Cuando un trabajador con o sin coeficientes reductores llegue a los 64 años y solicite su jubilación, la empresa vendrá obligada a jubilarle por aplicación del Real Decreto 1.194/85 de 17 de julio, con derecho al 100%. En este caso no percibirá indemnización alguna.



El personal que habiendo llegado a cumplir los 63 años de edad, solicite le sea concedida la jubilación a tiempo parcial, la empresa vendrá obligada a concedérsela, teniendo la empresa la obligación de contratar a otro trabajador durante el tiempo de reducción de la jornada del que se jubila a tiempo parcial.

Cuando el personal haya accedido a la jubilación mencionada en el párrafo anterior, en el momento que llegue a los 64 años de edad, podrá jubilarse por la aplicación del Real Decreto 1.194/85 de 17 de julio.

Artículo 39. Pago y recibo de salario.

El pago de los salarios se efectuará mensualmente y con puntualidad, de acuerdo con las fechas habituales de pago que tenga establecida la empresa. Las retribuciones serán abonadas preferentemente por medio de talón o cheque bancario, contra entidad bancaria que disponga de oficinas en el lugar del centro de trabajo o en el domicilio del personal, o por medio de transferencia a la cuenta bancaria o libreta de ahorro que designe el mismo, según lo regulado legalmente.

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

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

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

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

Artículo 40. Garantía sobre cantidades no satisfechas a su vencimiento.

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

CAPÍTULO IV. DISPOSICIONES VARIAS.

Artículo 41. Capacidad disminuida y retirada del carnet de conducir.

Cuando por causas de accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad común o accidente no laboral,



el personal quede afectado por una «Incapacidad Permanente Parcial o Total», la empresa procurará adaptar al personal a un puesto de trabajo donde pueda desarrollar una actividad laboral acorde a sus condiciones físicas. Cuando el personal con categoría de conductor al servicio de la empresa sea privado temporalmente del permiso de conducir por causas que no sean de embriaguez o de imprudencia temeraria, y como consecuencia de conducir un vehículo por cuenta y orden de la empresa, no se extinguirá automáticamente la relación laboral, sino que se reintegrará, al personal sancionado, a un puesto de trabajo distinto del habitual, procurando que sea el que más se acomode a sus cualidades y condiciones físicas, cobrando el salario correspondiente al nuevo puesto de trabajo, durante el tiempo que dure su ocupación en el mismo. Una vez terminado el período de retirada del carnet, se reincorporará automáticamente a su anterior puesto de trabajo, que ocupaba antes de la sanción. Este párrafo será revisable en el supuesto de que las normas relativas a la retirada del carnet de conducir sufran modificación legal.

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

La empresa abonará todos los gastos que ocasione al personal la renovación del carnet de conducir, siempre que el trabajo habitual de los mismos sea la conducción de vehículos de la empresa. Así mismo la empresa efectuará las gestiones necesarias que conlleve su tramitación.

Artículo 42. De la mujer trabajadora.

Equiparación salarial entre el hombre y la mujer. Supresión de las categorías femeninas y de las trabas a la mujer en la promoción profesional. Cuando una trabajadora se encuentre en estado de embarazo tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo cuando este entrañe dificultades para la madre o el niño. Así mismo tendrá derecho a excedencia por maternidad con reintegración automática en la empresa, tras dicha excedencia.

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

Artículo 43. Obtención del título académico o profesional.

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

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

B) El personal a efectos de lo anterior, tendrá derecho a distribuir sus vacaciones como mejor le convenga, poniéndolo previamente siempre en conocimiento de la empresa y de los representantes de los trabajadores,



siempre y cuando la empresa no cierre por vacaciones.

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

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

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

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

Artículo 44. Promoción profesional.

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

Para el disfrute de los derechos recogidos en el presente artículo, así como en el 37, se establecerá un porcentaje máximo de un 10% del total del personal fijo de la empresa, calculado anualmente. En todo caso, se precisará una antigüedad mínima de 2 años.

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

Artículo 45. Seguridad y salud laborales.

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

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

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

El empresario deberá proporcionar a los/as Delegados/as de Prevención la formación en materia preventiva



necesaria para el ejercicio de sus funciones y a tal fin facilitará las horas y permisos necesarios para la asistencia a los cursos de formación, de conformidad al Acuerdo Interprofesional en materia de Seguridad y Salud Laboral en la C.A.P.V. de 11 de diciembre de 1997.

Artículo 46. Reconocimientos médicos.

Las empresas vendrán obligadas a realizar un reconocimiento médico previo a la admisión del persona en la empresa. Asimismo, tendrán la obligación de realizar un reconocimiento médico periódico una vez al año, al personal a su servicio, gratuito y en horas de trabajo, con informe escrito del resultado para cada trabajador/a.

Artículo 47. Ropa de trabajo.

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

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

Este material se renovará cada 6 meses.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO V. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 48. Asambleas.

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

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



Artículo 49. Garantías sindicales.

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

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

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

Artículo 50. Secciones sindicales.

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

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

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

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

Artículo 51. PRECO II.

La Comisión Negociadora del Convenio asume el acuerdo sobre procedimiento de resolución de Conflictos y la Negociación Colectiva, publicado en el «Boletín Oficial del País Vasco».

Este acuerdo será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, tanto en lo referente a la Negociación Colectiva como a la resolución de conflictos.

Artículo 52. Inclemencias del tiempo.

En caso de que como consecuencia de inclemencias del tiempo, la empresa decida la suspensión de la actividad laboral, las horas perdidas al efecto se abonarán como realmente trabajadas. Si la empresa decide que dichas horas se recuperen, el personal estará obligado a recuperarlas siempre y cuando sea dentro de los 3 meses siguientes y respetando lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. Las 24 primeras horas que se recuperen de esta manera, se abonarán al 70% de la hora normal.



DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera.

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

Segunda.

Se recuerda la vigencia del artículo 68 de la Ley de Contrato de Trabajo:

«En caso de enfermedad justificada con aviso al empresario, y sin perjuicio de los derechos que por otras disposiciones legales se reconozcan, el trabajador percibirá el 50% de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días cada año».

Los cuatro medios días a que hace referencia el apartado anterior se acumularán en los dos primeros días de la primera baja por enfermedad común o accidente no laboral.

TABLAS SALARIALES 1999.

El texto de referencia no está disponible. Póngase en contacto con:

ServiConvenios.COM

Tel: 91.603.02.49

REVISIÓN SALARIAL (BOB Nº 038 - Jueves, 24 de febrero de 2000)

Visto el texto del acuerdo alcanzado el día 31 de enero de 2000, entre los sindicatos UGT, ELA-STV, CC.OO., y por la otra, AMYP-CEBEK, componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial para Materiales y Prefabricados para la Construcción de Bizkaia, con vigencia 1999 y 2000, con código de convenio 4801535, cuya inscripción, depósito y publicación se acordó con fecha 16 de julio de 1999, y en cuya virtud se ha procedido a la revisión salarial para el período comprendido entre el 1 de enero de 2000 y el 31 de diciembre de 2000, observando que la revisión salarial no conculca la legalidad vigente ni lesiona intereses a terceros, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto del Gobierno Vasco 3/1981, de 2 de marzo, y Orden de 3 de noviembre de 1982, del Consejero de Trabajo, sobre creación y organización del Registro de Convenios Colectivos.

Esta Delegación Territorial de Trabajo,

Acuerda:

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial de Bizkaia la revisión



salarial para su segundo año de vigencia del Convenio Colectivo para Materiales y Prefabricados para la Construcción de Bizkaia, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.º Proceder a su correspondiente depósito en la Secretaría General de esta Delegación.

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

4.º Notificar la presente resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma, podrán interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo del Gobierno Vasco, en el plazo de 1 mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 114, en relación con el artículo 115, de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común de la Ley 30/1992, modificada por la Ley 4/1999, en relación con el artículo 16 del Decreto 303/1999, de 27 de julio, del Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social.

En Bilbao, a 9 de febrero de 2000.-El Delegado Territorial de Trabajo, Luis Fernando Picaza Cortés





TABLAS SALARIALES 2000

Categoría	Grupo tarifa	Salario base	Plus actividad	Vacacion.	Pagas extras	Beneficios	Total	Horas ordin.	Extras fest.
Personal Titulado									
Arquitecto, Ingeniero, Licenciado	3.318	5.497	0	218.800	300.236	134.638	3.270.968	2.802	3.197
Aparejador, Perito Indust., Facult. Minas, Ayudante Ingeniero	3.157	4.943	0	200.169	290.211	130.313	3.030.465	2.696	2.958
Grad. Social, Ayte. Técnico Sanitario, Practicante	2	2.994	4.412	182.852	280.018	130.637	2.805.914	2.407	2.746
Empleados									
A) Técnicos:									
Encargado General	3	2.994	4.812	192.501	280.263	126.396	2.920.661	2.501	2.856
Delineante Proyect., Jefe Taller	4	2.911	4.561	183.668	269.009	126.601	2.804.384	2.404	2.734
Delin. 1.º, Técn. Organ. 1.º	4	2.689	4.524	176.098	257.462	117.394	2.691.244	2.309	2.635
Delin. 2.º, Técn. Organ. 2.º	4	2.632	4.113	164.481	248.049	117.616	2.539.154	2.175	2.484
Calcador	7	2.111	3.252	116.332	204.267	109.947	2.029.332	1.630	1.857
B) Administrativos:									
Jefe de 1.º	3	2.994	4.412	182.852	280.018	130.637	2.805.914	2.407	2.746
Jefe de 2.º	3	2.689	4.524	176.098	257.462	117.394	2.691.244	2.309	2.635
Jefe de Personal	3	2.994	5.196	201.815	279.987	123.603	3.032.650	2.603	2.969
Oficial de 1.º	5	2.689	4.297	170.825	257.536	119.264	2.627.138	2.257	2.571
Oficial de 2.º	5	2.378	4.031	154.721	237.307	115.647	2.408.790	2.067	2.358
Auxiliar de 1.º	7	2.147	3.747	140.654	225.432	111.695	2.214.085	1.900	2.161
Auxiliar de 2.º	7	2.113	2.786	116.337	204.271	109.954	1.902.185	1.627	1.857
Telefonista	7	2.113	2.786	116.337	204.271	109.954	1.902.185	1.627	1.857
C) Subalternos:									
Conserje, Cobrador, Ordenanza, Portero, Enfermero	6	2.147	3.645	138.180	225.659	103.898	2.185.305	1.874	2.135
Oficios Clásicos									
Encargado	4	2.911	4.561	183.668	269.009	126.601	2.804.384	2.404	2.734
Jefe de Equipo	8	2.651	4.225	167.753	246.696	118.055	2.579.054	2.216	2.520
Oficial de 1.º	8	2.630	4.195	166.160	246.696	116.522	2.559.812	2.194	2.501
Oficial de 2.º	8	2.378	3.765	148.254	237.043	112.767	2.326.928	1.997	2.277
Oficial de 3.º, Ayudante	9	2.147	3.645	138.180	225.659	103.898	2.185.305	1.874	2.135
Peón Especializado	9	2.132	3.619	137.059	215.220	103.270	2.160.337	1.860	2.118
Peón Ordinario	10	2.118	3.571	135.514	204.683	102.478	2.130.782	1.694	1.938
Formación 2.º año	11	1.515	2.555	96.730	146.102	73.148	1.520.943	1.306	1.487
Formación 1.º año	12	1.388	2.343	88.693	133.965	67.071	1.394.578	1.197	1.363
Oficios Auxiliares									
Listero	6	2.147	3.645	138.180	225.659	103.898	2.185.305	1.874	2.135
Almacenero	6	2.147	3.747	140.654	225.358	102.107	2.214.085	1.874	2.159
Guarda Jurado, Vigilante	6	2.147	3.747	140.654	225.358	102.107	2.214.085	1.874	2.159
Operario de Limpieza	10	2.118	3.571	135.514	204.683	102.478	2.130.782	1.694	1.938

VACACIONES 2000

Categoría	Grupo tarifa	Vacaciones	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%	59%
Personal Titulado											
Arquitecto, Ingeniero, Licenciado	1	218.800	5.109	10.218	17.368	24.871	31.675	38.827	45.978	53.247	60.286
Aparejador, Perito Indust., Facult. Minas, Ayudante Ingeniero	2	200.169	4.860	9.722	16.525	23.330	30.139	36.943	43.746	50.663	57.266
Grad. Social, Ayte. Técnico Sanitario, Practicante	2	182.852	4.613	9.224	15.684	22.143	28.248	35.057	41.516	48.078	54.435
Empleados											
A) Técnicos:											
Encargado General	3	192.501	4.613	9.224	15.684	22.143	28.248	35.057	41.516	48.078	54.435
Delineante Proyect., Jefe Taller	4	183.668	4.485	8.972	15.252	21.531	27.812	34.093	40.376	46.756	52.938
Delin. 1.º, Técn. Organ. 1.º	4	176.098	4.146	8.287	14.089	19.891	25.691	32.321	37.296	43.187	48.897
Delin. 2.º, Técn. Organ. 2.º	4	164.481	4.054	8.110	13.786	19.466	25.144	30.814	36.497	42.268	47.846
Calcador	7	116.332	3.255	6.509	11.067	15.626	20.185	24.741	29.296	33.930	38.414
B) Administrativos:											
Jefe de 1.º	3	182.852	4.613	9.224	15.684	22.143	28.248	35.057	41.516	48.078	54.435
Jefe de 2.º	3	176.098	4.485	8.972	15.252	21.531	27.812	34.093	40.376	46.756	52.938
Jefe de Personal	3	201.815	4.613	9.224	15.684	22.145	28.248	35.057	41.516	48.078	54.435
Oficial de 1.º	5	170.825	4.146	8.287	14.089	19.891	25.691	32.321	37.296	43.187	48.897
Oficial de 2.º	5	154.721	3.659	7.336	12.452	17.581	22.708	27.835	32.963	38.176	43.220
Auxiliar de 1.º	7	140.654	3.302	6.612	11.238	15.865	20.494	25.123	29.750	34.450	39.004
Auxiliar de 2.º	7	116.337	3.259	6.517	11.078	15.640	20.204	24.764	29.326	33.957	38.450
Telefonista	7	116.337	3.259	6.517	11.078	15.640	20.204	24.764	29.326	33.957	38.450
C) Subalternos:											
Conserje, Cobrador, Ordenanza, Portero, Enfermero	6	138.180	3.302	6.612	11.238	15.865	20.494	25.123	29.750	34.450	39.004





Artículo 32.-Turnos de trabajo

67 pesetas.

2.646 pesetas.

Artículo 33.-Dietas

Dieta completa: 5.256 pesetas.

Media dieta:

a) 1.365 pesetas. Complemento: 695 pesetas.

b) 1.365 pesetas.

Dieta desayuno: 514 pesetas.

Artículo 34.-Plus transporte

33 pesetas.

Artículo 35.-Trabajos en el exterior

40 ptas./km.

Artículo 38.-Jubilación anticipada voluntaria

A los 60 años: 1.105.393 pesetas.

A los 61 años: 868.589 pesetas.

A los 62 años: 710.645 pesetas.

A los 63 años: 552.702 pesetas.

A los 64 años: 394.856 pesetas.

CONVENIO COLECTIVO DE EFICACIA LIMITADA (BOB Nº 014 - Lunes, 21 de enero de 2002)

Vista la documentación suscrita el día 24 de octubre de 2001 por las Centrales Sindicales CC.OO., LAB (por la LOLS) y UGT (por la LOLS), y por las representaciones Empresarial CEBEK-AMYP, remitida a esta Delegación Territorial de Trabajo el día 13 de noviembre de 2001, a los efectos de su registro y publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia» del Convenio Colectivo de Eficacia Limitada para el Sector de Materiales y Prefabricados para la Construcción de Bizkaia, con vigencia desde el 1 de enero de 2001 al 31 de diciembre de 2002, en orden a notificación de interesados desconocidos.

Resultando: Que el Sindicato ELA presentó escrito el 22 de octubre de 2001, solicitando la no publicación del Convenio de Materiales y Prefabricados para la Construcción de la Provincia de Bizkaia, ya que las partes firmantes de la parte social representan el 20,83% de la Mesa Negociadora y la parte no firmante mayoritaria en el Sector representa el 79,17%.

Resultando: Que la representación de CEBEK en representación de la misma y por delegación de la Asociación de Empresas de Materiales y Prefabricados para la Construcción (AMYP) de CC.OO., UGT y LAB, solicita la publicación de dicho convenio por considerar que vincula al cien por cien de las empresas y a una importante parte de los trabajadores.

Resultando: Que el referenciado Convenio Colectivo para el Sector de Materiales y Prefabricados para la Construcción de Bizkaia para los años 2001 y 2002, no reúne las características de Convenio Colectivo Estatutario, de los regulados en el Título III del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por no haber alcanzado la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión Negociadora constituida para la negociación del presente convenio colectivo, al no firmar la central sindical ELA.

Resultando: Que existen interesados desconocidos en el presente procedimiento que se ignora su domicilio.

Considerando: Que el artículo 1, apartado 1, letra c) y apartado 2 del Decreto 2.756/79, de 23 de noviembre, en relación con el artículo 5 del Decreto 99/89, de 20 de abril, de Reordenación y Atribución de Funciones en materia de Mediación, Arbitraje y Conciliación, establecen que el depósito de Convenios y demás Acuerdos Colectivos se efectuará en las Secretarías Generales de las Delegaciones Territoriales de Trabajo.

Considerando: Que es evidente que el denominado Convenio de Materiales y Prefabricados para la Construcción de Bizkaia, con carácter de Convenio Extraestatutario impide que el mismo tenga acceso al Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de conformidad con el artículo 3 del Decreto 39/81, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de conformidad con el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, si bien no impide que dicho pacto sea depositado en la Secretaría General de esta Delegación Territorial de Trabajo.

Considerando: Que el artículo 59.4 y 5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, establece que las notificaciones se efectuarán en el «Boletín Oficial de Bizkaia» cuando el acto tenga por destinatario una pluralidad de personas, o cuando la Administración estime que la notificación efectuado a un solo interesado es insuficiente para garantizar la notificación a todos, en este último caso, adicional a la notificación efectuada.

Vistos los preceptos legales citados y los demás de pertinente aplicación.

RESUELVO:

Acordar la publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia» a los efectos de notificación a los interesados desconocidos y de domicilio ignorado del presente Convenio Colectivo de Eficacia Limitada para el Sector de Materiales y Prefabricados para la Construcción de Bizkaia, con vigencia del 1 de enero de 2001 al 31 de diciembre de 2002, suscrito de una parte por las Centrales Sindicales CC.OO., LAB (por la LOLS) y UGT (por la LOLS), y de la otra CEBEK y AMYP que tiene efectos entre las empresas de Materiales y Prefabricados para la Construcción de Bizkaia y sus trabajadores afiliados a los Sindicatos CC.OO., LAB (por la LOLS) y UGT (por la LOLS), depositando dicho acuerdo en la Secretaría General de esta Delegación Territorial de Trabajo.

Contra la presente resolución, podrán interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo 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 Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común de la Ley 30/1992, modificada por la Ley 4/1999, en relación con el artículo 16 del Decreto 303/1999, de 27 de julio, del Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social.

En Bilbao, a 19 de diciembre de 2001.- El Delegado Territorial de Trabajo, Luis Fernando Picaza Cortés.

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.-Ambito de aplicación.

Funcional:

El presente convenio será de aplicación a todas las empresas que efectúen las actividades de materiales y prefabricados para la construcción, que se relacionan a continuación:

- Fabricación de morteros, de productos en fibrocemento, de artículos y elementos en hormigones y morteros en masa, armados post o pretensados, así como artículos en celulosa-cemento y pómez-cemento.

Territorial:

El presente convenio se extenderá al Territorio Histórico de Bizkaia, quedando incluidos en el mismo los centros de trabajo a que se refiere su ámbito funcional y que se hallen emplazados dentro de este territorio. El personal que sea trasladado desde Bizkaia a otra provincia cualquiera, se acogerá al convenio más beneficioso de los concurrentes, mientras permanezca en tal situación, esto es, fuera de Bizkaia.

Personal:

Quedan comprendidas dentro del presente convenio todas las personas que ostenten la cualidad de trabajadores/as por cuenta de las empresas afectadas por el mismo.

Artículo 2.-Entrada en vigor.

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2001.

Artículo 3.-Vigencia y prórroga.

La duración del presente Convenio se fija hasta el 31 de diciembre del 2002, y el mismo se considerará denunciado automáticamente en esa fecha.

La negociación del próximo convenio se iniciará obligatoriamente el 1 de diciembre del 2002.



Artículo 4.-Absorción y compensación.

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

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

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

Artículo 5.-Garantía personal.

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

Artículo 6.-Garantía de las condiciones laborales

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

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

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

Artículo 7.-Salario global.

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

Asimismo se prohíben los trabajos a destajo.



Artículo 8.-Rendimientos de trabajo.

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

Artículo 9.-Puntualidad.

Se entiende por puntualidad a los efectos del presente convenio, la que señala el Estatuto de los Trabajadores. La puntualidad es de necesaria observancia y se exigirá a todo el personal comprendido en el presente convenio.

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

Artículo 10.-Vinculación a la totalidad.

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

En el supuesto que la Autoridad Laboral pertinente, haciendo uso de sus facultades, no homologara algunos de sus artículos o parte de su contenido, el presente convenio quedará nulo y sin efectividad alguna, debiendo procederse a su reconsideración total.

Artículo 11.-Comisión Paritaria.

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

Vocales: Tres miembros por las centrales sindicales firmantes del convenio y otros tres miembros por la representación empresarial (AMYP).

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

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

Son funciones de la Comisión Paritaria, las siguientes:

A) La interpretación del Convenio.

B) El arbitraje de las cuestiones que las partes sometan a su consideración.



C) Vigilar e inspeccionar la situación de las empresas en todo lo concerniente a la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual llevará a cabo los análisis pertinentes y la formulación de las correspondientes proposiciones de organización y reforma sobre su actual regulación.

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

En primera convocatoria se precisa la asistencia de todos los miembros de la Comisión Paritaria y los acuerdos se adoptarán por mayoría.

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

Si en la primera reunión no asistieran la totalidad de los vocales, se celebrará una reunión en segunda convocatoria, 30 minutos más tarde respecto de la primera.

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

El domicilio de la Comisión Paritaria es la sede de CEBEK, calle Gran Vía, 50-5.a planta de Bilbao (48011).

Artículo 12.-Prelación de normas.

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

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

El articulado de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica de 28-8-70, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» los días 5, 7, 8 y 9 de septiembre de 1970, tendrá efectos vinculantes en el ámbito de aplicación del presente Convenio, durante la vigencia del mismo.

CAPITULO II. CONDICIONES DE CONTRATACION.

Artículo 13.-Contratos y finiquitos.

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



En el caso de cese de cualquier trabajador/a, toda empresa afectada por el presente Convenio, estará obligada a facilitar un documento o fotocopia del finiquito liquidatorio, por lo menos con un plazo de tres días de antelación.

Artículo 14.-Período de prueba.

Se establece como período de prueba:

- Personal Titulado: 6 meses.
- Personal Empleado, Administrativo y Técnico: 2 meses.
- Personal Encargado y Capataces: 2 meses.
- Personal obrero: 2 semanas.
- Personal de formación: 1 mes.

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

Artículo 15.-Contrato de relevo.

Con la finalidad de potenciar el contrato de relevo en las empresas y la incorporación al mundo del trabajo de trabajadores desempleados, preferentemente jóvenes, los firmantes de este convenio colectivo, conforme al artículo 12.6.d) del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan, a los solos efectos de promover la concertación de este tipo contractual, crear un sistema de clasificación profesional por grupos profesionales o de categorías equivalentes.

Grupo Profesional I:

- Encargado General.
- Encargado.
- Oficial 1.a, 2.a, 3.a.
- Ayudante.
- Almacenero.
- Oficial Administrativo 1.a y 2.a.
- Delineante 1.a y 2.a.

Grupo Profesional II:

- Titulado Superior.
- Titulado Medio.
- Jefe 1.a y de 2.a.



- Jefe Taller, de Personal, de Equipo.
- Delineante Projectista y Delineante.

Grupo Profesional III:

- Auxiliar Administrativo 1.a y 2.a.
- Calcador.
- Peón Especialista y Ordinario.
- Operario de Limpieza.
- Telefonista.
- Listado.

Artículo 16.-EE.TT.

A los efectos de aplicar los salarios de este convenio colectivo a los trabajadores de empresas de trabajo temporal puestos a disposición de empresas usuarias, regidas por este convenio colectivo, se establece el salario hora por unidad de tiempo, que será el resultado de dividir el salario anual correspondiente a cada categoría profesional, constituido por el salario base, plus de actividad, pagas extraordinarias, beneficios y vacaciones por el número de horas anuales.

Artículo 17.-Preaviso de cese por el personal.

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

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

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

CAPITULO III. TIEMPO DE TRABAJO.



Artículo 18.-Calendario.

En las empresas afectadas en el presente Convenio y para una mayor clarificación de la jornada, fiestas y vacaciones, que se disfrutarán preferentemente entre junio y septiembre, ambos inclusive, se elaborará un calendario anual de trabajo entre la empresa y los representantes del personal. Dicho calendario deberá ser elaborado antes del 31 de enero y tendrá efectos uno de enero de cada año.

En defecto del mismo será de aplicación el acordado en este convenio colectivo, salvo que mediara acuerdo entre las partes o se sustituya por los procedimientos del PRECO, a los que las partes se someterán en caso de discrepancia al objeto de su resolución.

A tal efecto se acordará por la Comisión Paritaria el calendario general para el año 2002. En el caso de no llegarse a un acuerdo se arbitrará el mismo a través del PRECO II.

Artículo 19.-Jornada laboral.

Se establece una jornada laboral de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, que en cómputo anual suponen un total de 1.748 horas/año realmente trabajadas para el año 2001 y un total de 1.736 horas realmente trabajadas para el año 2002.

Jornada continuada: Para los trabajadores que realicen su horario en régimen de jornada continuada, la jornada será de 39 horas semanales. A efectos económicos el sábado tendrá carácter de día laborable.

Artículo 20.-Inclemencias del tiempo.

En caso de que como consecuencia de inclemencias del tiempo, la empresa decida la suspensión de la actividad laboral, las horas perdidas al efecto se abonarán como realmente trabajadas. Si la empresa decide que dichas horas se recuperen, el personal estará obligado a recuperarlas siempre y cuando sea dentro de los 3 meses siguientes y respetando lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. Las 24 primeras horas que se recuperen de esta manera, se abonarán al 70% de la hora normal.

Artículo 21.-Fiestas.

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

Estas fiestas se abonarán de acuerdo con el salario base que para cada nivel figura en las tablas salariales del Anexo I.

Asimismo serán considerados como festivos los días 24 y 31 de diciembre, que se considerarán como no laborables y se abonarán con salario base, plus de actividad, plus extrasalarial y la antigüedad, si procede.



Artículo 22.-Vacaciones.

El personal tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones al año, siempre y cuando se lleve un año trabajando en la empresa, o a la parte proporcional que le corresponda si no llevan el año. El período de disfrute de las vacaciones será el que figura en el calendario anual pactado entre el personal y la empresa, siendo preferentemente entre los meses de junio y septiembre.

Si por conveniencia del trabajo, la empresa necesitase modificar algún período de vacaciones ya establecido en el calendario, el personal afectado por vacaciones pactará con la empresa la fecha de su disfrute.

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

Si durante el período de disfrute de las vacaciones, el trabajador fuera dado de baja médica por IT que requiriese hospitalización y tras la misma una permanencia continuada de tratamiento sanitario domiciliario por prescripción facultativa del servicio público de salud, debidamente preavisada la empresa, dichas vacaciones quedarán interrumpidas desde la hospitalización o en su caso desde la permanencia domiciliaria por el tiempo de estancia en dichas situaciones, con el límite de 15 días en la caso de tratamiento domiciliario.

El disfrute de los días así interrumpidos se efectuará tras el alta médica o en las fechas que de común acuerdo se fije entre empresa y personal y siempre dentro del año natural.

En las contrataciones temporales iniciadas una vez comenzado el año natural, cuya extinción tenga lugar durante el transcurso del siguiente año, para proceder a la liquidación de las vacaciones, cuando las correspondientes al año natural de inicio no hayan sido disfrutadas conforme a derecho, la liquidación comprenderá las retribuciones vacacionales del primero y último año en la parte proporcional no disfrutadas.

Artículo 23.-Licencias retribuidas.

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

1. Durante 15 días naturales, en caso de matrimonio, siempre y cuando haya superado el período de prueba.
2. Durante 5 días naturales en caso de alumbramiento de la esposa.
3. Durante 5 días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos.
4. Del tiempo que se necesite por enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o hijos, siempre y cuando no se superen los 5 días naturales.
5. Durante 3 días naturales por fallecimiento del padre, madre, hermanos, abuelos y nietos de uno u otro cónyuge.
6. Del tiempo que se necesite por enfermedad grave u hospitalización del padre, madre, hermanos, abuelos o nietos, de uno u otro cónyuge, siempre y cuando no se superen los 3 días naturales.

Los días contemplados en los apartados 3) y 5) se aumentarán en otros dos, cuando el personal necesite desplazarse fuera de Bizkaia a una distancia superior a los 50 km. desde el límite de Bizkaia y un día más para



aquellos que se desplacen a más de 500 km. del límite de Bizkaia.

En el caso de que el personal se encuentre desplazado a más de 50 km. del límite de Bizkaia, se incrementarán los dos días previstos en el apartado 3) en dos días naturales más.

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

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

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

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

10. En caso de accidente no laboral o enfermedad común se establece una licencia de hasta 12 horas máximo al año para acudir al médico especialista del servicio público de salud siempre que sea por prescripción del facultativo perteneciente a dicho servicio. Dicho permiso retribuido será por el tiempo necesario e indispensable para acudir al médico especialista, debiendo el trabajador preavisar a la empresa de la visita al médico especialista con antelación suficiente y en todo caso desde que tenga conocimiento de la misma, debiendo el trabajador presentar a la empresa certificado de haber asistido al médico especialista en el que se constará el tiempo de permanencia en el citado servicio para realizar la consulta.

Los conceptos retribuidos a tener en cuenta en estos casos, serán los correspondientes a salario base más el plus de actividad y antigüedad si procede.

Artículo 24.-Excedencia voluntaria.

El personal fijo con más de un año en la empresa, podrá solicitar una excedencia de duración superior a 6 meses e inferior a 5 años. La solicitud escrita irá dirigida a la Dirección de la empresa con un mes de antelación, expresando claramente la causa que lo motiva, dándose conocimiento de ello a los representantes de los trabajadores en la empresa.

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

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

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

El personal que solicite su reingreso dentro del límite fijado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se



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

Artículo 25.-Excedencia forzosa.

Dicha situación se concederá en los siguientes supuestos:

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

CAPITULO III. CONDICIONES ECONOMICAS.

Artículo 26.-Conceptos retributivos.

Las condiciones retributivas del personal afectado por este convenio, para el año 2001, serán las que se contienen en las tablas anexas números 1, 2 y 3 que contemplan un aumento del 5,25% sobre las tablas del año 2000.

Para el año 2002 el incremento sobre las tablas salariales será del 138% del IPC de la CAPV del año 2001.

Las retribuciones correspondientes a salario base y plus de actividad serán satisfechas por hora efectivamente trabajada en jornada normal. Atendida la distribución horaria de la jornada laboral semanal pactada en el presente convenio y al objeto de que las retribuciones obedezcan a principios de claridad y simplificación administrativa, se detallan en los anexos de referencia las percepciones del personal con detalle diario de los diversos conceptos retribuidos que la integran. Los cuadros de retribución que figuran unidos al presente convenio como anexo número 1, forman parte integrante e inseparable del mismo, vinculan y tienen la misma fuerza de obligar que el resto del convenio, y en cada una de las actividades referidas en el artículo 1.

Artículo 27.-Salario base.

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



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

Artículo 28.-Antigüedad.

Los aumentos por años de servicio consistirán en dos bienios del 5% cada uno y en quinquenios del 7%, calculados ambos sobre el salario base pactado en el presente convenio. No se computará a efectos de los premios de antigüedad, los períodos de aprendizaje.

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

Artículo 29.-Plus de actividad y asistencia.

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

Artículo 30.-Horas extraordinarias.

Se considerarán como horas extraordinarias las trabajadas a partir de la jornada laboral normal, así como las trabajadas en sábados, domingos y festivos. Los representantes de personal tendrán una información exacta de las horas extraordinarias que se realicen en su empresa, información que será facilitada por la misma mensualmente.

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

El abono de las horas extraordinarias trabajadas por causas señaladas en el punto anterior, serán percibidas mediante su abono efectivo o con un descanso aumentado en el 75% (por una hora, una hora y 45 minutos). Este descanso se disfrutará en las fechas comprendidas entre los 8 y 30 días después de realizarse los trabajos extras (el cobro o disfrute de estas horas extras se pactará entre empresa y personal). Cuando dichos trabajos se produzcan en domingo, impidiendo con ello que el trabajador pueda disfrutar del descanso semanal, este descanso se disfrutará el primer día laborable siguiente, aplicándose como en el caso anterior, los porcentajes de aumento de estas horas extraordinarias, salvo pacto en contrario entre ambas partes.

Artículo 31.-Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.

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



Estas gratificaciones se devengarán día a día y se harán efectivas por semestres. El personal que ingrese en el trabajo o cese en el mismo en el transcurso de cada semestre percibirá la parte proporcional de las gratificaciones correspondientes al tiempo trabajado efectivamente.

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

Artículo 32.-Participación en beneficios.

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

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

Artículo 33.-Plus de nocturnidad.

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

- 25% del sueldo base de su categoría.

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

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

Artículo 34.-Trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.

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

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

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



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

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

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

Artículo 35.-Turnos de trabajo.

Todos aquellos trabajadores que trabajen en régimen de 3 ó 4 turnos, cobrarán por ese concepto una prima de turno de 71 pesetas por día realmente trabajado.

Los trabajadores que trabajen a 4 turnos cobrarán una prima de 2.785 pesetas por cada día de fiesta, sábado o domingo que les toque trabajar, dentro de su jornada normal.

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

Artículo 36.-Dietas.

1. Dieta completa: El personal que estando desplazado tenga que pernoctar fuera de su residencia, tendrá derecho a una cantidad en concepto de dieta completa. El importe de esta dieta será de 5.519 pesetas.

2. Media dieta:

A) Tendrá derecho a media dieta el personal que por cualquier causa sean desplazados de su centro de trabajo a otro centro

diferente, fuera del término municipal de aquél y cuando, a la hora habitual de la comida, se encuentre fuera de su centro de trabajo.

El importe de esta media dieta será de 1.437 pesetas o comida a cuenta de la empresa. En caso de que este personal pare a comer 45 minutos después de su hora habitual, tendrá derecho a un complemento de 731 pesetas.

B) En caso de que el personal pare a comer 45 minutos después de su horario habitual, estando en el centro de trabajo, tendrá derecho a media dieta de 1.437 pesetas o comida a cuenta de la empresa.

C) Tendrá derecho a media dieta el personal que por motivos de su ocupación terminen su jornada después de las 22 horas. Esta media dieta será de 1.437 pesetas o cena a cuenta de la empresa.



3. Dieta para desayuno: El personal que por causas excepcionales tengan que comenzar la jornada laboral una hora antes de su entrada habitual, tendrán derecho a percibir una dieta de desayuno de 541 pesetas.

Artículo 37.-Plus de transporte.

En el caso de que el trabajador, previa autorización de la empresa, utilice medios propios de locomoción para dirigirse al centro de trabajo, se le abonarán los km. a razón de 35 pesetas el km.

Artículo 38.-Trabajos en el exterior.

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

Los gastos ocasionados por desplazamientos correrán a cargo de la empresa y si el trabajador tuviera que utilizar vehículo propio para ello, se le abonará a razón de 42 pesetas/km. En caso de utilización de autopista se le abonará el importe de la misma, previa presentación del correspondiente recibo.

Artículo 39.-Indemnización por muerte o incapacidad.

El personal tendrá derecho a las siguientes percepciones en los supuestos que se expresan a continuación:

Fallecimiento por accidente de trabajo:

- 9.000.000 de pesetas en el 2001.

- 9.500.000 pesetas en el 2002.

Incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

- 9.000.000 de pesetas en el 2001.

- 9.500.000 pesetas en el 2002.

Incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

- 9.000.000 de pesetas en el 2001.

- 9.500.000 pesetas en el 2002.

Estas indemnizaciones comenzarán a aplicarse respecto de aquellas situaciones que se produzcan en la misma forma en que hasta la fecha se venía aplicando, por ser una continuidad de lo establecido en el Convenio anterior, y comenzarán a obligar al mes siguiente de la publicación de este Convenio.

Artículo 40.-Complementos en situaciones de I.T. por enfermedad y/o



accidente.

1.º En las bajas por I.T. derivadas de accidente de trabajo, enfermedad común o accidente no laboral, las empresas complementarán hasta el 100% las percepciones correspondientes a las pagas extraordinarias. Este complemento no tendrá carácter de cotizable.

2.º Las empresas complementarán en las bajas por accidente de trabajo, que no sean lumbalgias o similares, ni tampoco accidentes «in itinere», hasta el 95% durante los años 2001 y 2002 de su salario real, excluidas las pagas extraordinarias al ser abonadas conforme al párrafo primero de este artículo.

3.º Cuando concurra una incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, siempre que esté debidamente acreditada y medie preaviso de la misma al empresario, el trabajador tendrá derecho a que se le abone por la empresa su salario, con el límite de dos días al año.

Este texto sustituye a la DA 2.a del Convenio vigente a 31-12-2000.

Artículo 41.-Indemnización a la constancia.

Los trabajadores con una prestación de servicios a la empresa de al menos 8 años que cesen plenamente por causa obediente a su exclusiva voluntad, sin concurso de otras circunstancias tendrán derecho a que al momento del cese voluntario se les abone por la empresa una indemnización por los importes siguientes:

A los 60 años de edad: 1.163.426 pesetas.

A los 61 años de edad: 914.190 pesetas.

A los 62 años de edad: 747.954 pesetas.

A los 63 años de edad: 581.719 pesetas.

A los 64 años de edad: 415.586 pesetas.

Este derecho está condicionado a la cotización por cuenta ajena al mutualismo laboral antes del 1-1-1967.

Artículo 42.-Jubilación y promoción de empleo.

1. Cuando un trabajador con o sin coeficientes reductores en la edad de jubilación, cumpla los 64 años de edad, y solicite su jubilación, la empresa estará obligada a su aceptación aplicando en su caso lo dispuesto por el Real Decreto 1.194/83 de 17 de julio, con el derecho a la prestación en los términos de esta disposición, sin que el trabajador, sea beneficiario de otro tipo de indemnización del Convenio Colectivo a cargo de la empresa derivada del cese.

2. El trabajador, que cumplidos los 60 años de edad, solicite la jubilación a tiempo parcial, la empresa vendrá obligada a concedérsela, siguiendo en este caso las prescripciones de la Ley 12/2001 de 9 de julio. El trabajador que haya accedido a esta jubilación, al cumplir los 64 años podrá acogerse a la prevista en el apartado 1.o.

3. Asimismo, se establece la jubilación obligatoria del trabajador a los 65 años, o la que en el futuro legalmente



se establezca, condicionada a que a esa edad reúna los requisitos de cotización suficiente para acceder a la jubilación contributiva de la Seguridad Social. Si el trabajador al cumplir dicha edad careciese de los requisitos de cotización, se demorará la jubilación obligatoria a la fecha en que las reúna.

Artículo 43.-Pago y recibo de salario.

El pago de los salarios se efectuará mensualmente y con puntualidad, de acuerdo con las fechas habituales de pago que tenga establecida la empresa. Las retribuciones serán abonadas preferentemente por medio de talón o cheque bancario, contra entidad bancaria que disponga de oficinas en el lugar del centro de trabajo o en el domicilio del personal, o por medio de transferencia a la cuenta bancaria o libreta de ahorro que designe el mismo, según lo regulado legalmente.

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

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

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

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

Artículo 44.-Garantía sobre cantidades no satisfechas a su vencimiento.

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

Artículo 45.-Finiquito.

En los contratos de carácter temporal, salvo los de interinidad, y en aquellos cuya duración temporal sea superior a siete días, para que el finiquito firmado por el trabajador produzca efectos liberatorios de carácter retributivo, será necesario que la empresa le presente, con preaviso de cinco días, una propuesta de liquidación salarial por los conceptos pendientes.

Este requisito no será necesario en aquellos casos en que el trabajador cese en la empresa sin mediar un preaviso equivalente el plazo dispuesto anteriormente.

CAPITULO IV. DISPOSICIONES VARIAS.

Artículo 46.-Capacidad disminuida y retirada del carnet de conducir.

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

Cuando el personal con categoría de conductor al servicio de la empresa sea privado temporalmente del permiso de conducir por causas que no sean de embriaguez o de imprudencia temeraria, y como consecuencia de conducir un vehículo por cuenta y orden de la empresa, no se extinguirá automáticamente la relación laboral, sino que se reintegrará, al personal sancionado, a un puesto de trabajo distinto del habitual, procurando que sea el que más se acomode a sus cualidades y condiciones físicas, cobrando el salario correspondiente al nuevo puesto de trabajo, durante el tiempo que dure su ocupación en el mismo. Una vez terminado el período de retirada del carnet, se reincorporará automáticamente a su anterior puesto de trabajo, que ocupaba antes de la sanción. Este párrafo será revisable en el supuesto de que las normas relativas a la retirada del carnet de conducir sufran modificación legal.

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

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

Artículo 47.-De la mujer trabajadora.

Equiparación salarial entre el hombre y la mujer. Supresión de las categorías femeninas y de las trabas a la mujer en la promoción profesional. Cuando una trabajadora se encuentre en estado de embarazo tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo cuando este entrañe dificultades para la madre o el niño. Así mismo tendrá derecho a excedencia por maternidad con reintegración automática en la empresa, tras dicha excedencia.

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

Artículo 48.-Obtención del título académico o profesional.

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



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

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

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

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

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

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

Artículo 49.-Promoción profesional.

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

tendrá en cuenta a la hora de ascenso o promoción dentro de la empresa.

Para el disfrute de los derechos recogidos en el presente artículo, así como en el 37, se establecerá un porcentaje máximo de un 10% del total del personal fijo de la empresa, calculado anualmente. En todo caso, se precisará una antigüedad mínima de 2 años.

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

Artículo 50.-Seguridad y salud laborales.

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



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

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

El empresario deberá proporcionar a los/as Delegados/as de Prevención la formación en materia preventiva necesaria para el ejercicio de sus funciones y a tal fin facilitará las horas y permisos necesarios para la asistencia a los cursos de formación, de conformidad al Acuerdo Interprofesional en materia de Seguridad y Salud Laboral en la CAPV de 11-12-97.

Artículo 51.-Reconocimientos médicos.

Las empresas vendrán obligadas a realizar un reconocimiento médico previo a la admisión del persona en la empresa. Asimismo, tendrán la obligación de realizar un reconocimiento médico periódico una vez al año, al personal a su servicio, gratuito y en horas de trabajo, con informe escrito del resultado para cada trabajador/a.

Artículo 52.-Ropa de trabajo.

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

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

Este material se renovará cada 6 meses.

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

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

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

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

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

CAPITULO V. DERECHOS SINDICALES.



Artículo 53.-Asambleas.

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

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

Artículo 54.-Garantías sindicales.

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

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

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

Artículo 55.-Secciones sindicales.

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

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

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

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

Artículo 56.-PRECO II.

La Comisión Negociadora del Convenio asume el acuerdo sobre procedimiento de resolución de Conflictos y la Negociación Colectiva, publicado en el «Boletín Oficial del País Vasco».

Este acuerdo será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, tanto en lo referente a la Negociación Colectiva como a la resolución de conflictos.



DISPOSICIONES ADICIONALES.

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

TABLAS.

TABLAS SALARIALES 2001

Categoría	Grupo Tarifa	Salario base	Plus actividad	Vacacion.	Pagas extras	Beneficios	Total	Horas ordin.	Extras fest.	Valor hora ETT
Personal Titulado										
Arquitecto, Ingeniero, Licenciado.....	1	3.492	5.786	230.287	315.998	141.706	3.442.694	2.949	3.365	1.970
Aparejador, Perito Indust., Facult. Minas, Ayte. Ingeniero	2	3.323	5.203	210.678	305.447	137.154	3.189.564	2.732	3.113	1.825
Grad. Social, Ayte. Técnico Sanitario, Praticante.....	2	3.151	4.644	192.452	294.719	137.495	2.953.224	2.533	2.890	1.689
Empleados										
A) Técnicos:										
Encargado General.....	3	3.151	5.065	202.607	294.977	133.032	3.073.996	2.632	3.006	1.759
Delineante Project., Jefe Taller.....	4	3.064	4.800	193.311	283.132	133.248	2.951.614	2.530	2.878	1.689
Delin. 1.º, Técn. Organ. 1.º.....	4	2.830	4.762	185.343	270.979	123.557	2.832.534	2.430	2.773	1.620
Delin. 2.º, Tecn. Organ. 2.º.....	4	2.770	4.329	173.116	261.072	123.791	2.672.460	2.289	2.614	1.529
Calcador.....	7	2.222	3.423	122.439	214.991	115.719	2.135.872	1.716	1.954	1.222
B) Administrativos:										
Jefe de 1.º.....	3	3.151	4.644	192.452	294.719	137.495	2.953.224	2.533	2.890	1.689
Jefe de 2.º.....	3	2.830	4.762	185.343	270.979	123.557	2.832.534	2.430	2.773	1.620
Jefe de Personal.....	3	3.151	5.469	212.410	294.686	130.092	3.191.864	2.740	3.125	1.826
Oficial de 1.º.....	5	2.830	4.523	179.793	271.057	125.525	2.765.063	2.375	2.706	1.582
Oficial de 2.º.....	5	2.503	4.243	162.844	249.766	121.718	2.535.251	2.176	2.482	1.450
Auxiliar de 1.º.....	7	2.260	3.944	148.038	237.267	117.559	2.330.324	2.000	2.274	1.333
Auxiliar de 2.º.....	7	2.224	2.932	122.445	214.995	115.727	2.002.050	1.712	1.954	1.145
Telefonista.....	7	2.224	2.932	122.445	214.995	115.727	2.002.050	1.712	1.954	1.145
C) Subalternos:										
Conserje, Cobrador, Ordenanza, Portero, Enfermero.....	6	2.260	3.836	145.434	237.506	109.353	2.300.034	1.972	2.247	1.316
Oficios Clásicos										
Encargado.....	4	3.064	4.800	193.311	283.132	133.248	2.951.614	2.530	2.878	1.689
Jefe de Equipo.....	8	2.790	4.447	176.560	259.648	124.253	2.714.454	2.332	2.652	1.553
Oficial de 1.º.....	8	2.768	4.415	174.883	259.648	122.639	2.694.202	2.309	2.632	1.541
Oficial de 2.º.....	8	2.503	3.963	156.037	249.488	118.687	2.449.092	2.102	2.397	1.401
Oficial de 3.º, Ayudante.....	9	2.260	3.836	145.434	237.506	109.353	2.300.034	1.972	2.247	1.316





Categoría	Grupo Tarifa	Salario base	Plus actividad	Vacacion.	Pagas extras	Beneficios	Total	Horas ordin.	Extras fest.	Valor hora ETT
Peón Especializado.....	9	2.244	3.809	144.255	226.519	108.692	2.273.755	1.958	2.229	1.301
Peón Ordinario.....	10	2.229	3.758	142.628	215.429	107.858	2.242.648	1.783	2.040	1.283
Formación 2.º año.....	11	1.595	2.689	101.808	153.772	76.988	1.600.793	1.375	1.565	916
Formación 1.º año.....	12	1.461	2.466	93.349	140.998	70.592	1.467.793	1.260	1.435	840
Oficios Auxiliares										
Listero.....	6	2.260	3.836	145.434	237.506	109.353	2.300.034	1.972	2.247	1.316
Almacenero.....	6	2.260	3.944	148.038	237.189	107.468	2.330.324	1.972	2.272	1.333
Guarda Jurado, Vigilante.....	6	2.260	3.944	148.038	237.189	107.468	2.330.324	1.972	2.272	1.333
Operario de Limpieza.....	10	2.229	3.758	142.628	215.429	107.858	2.242.648	1.783	2.040	1.283

TABLAS SALARIALES 2001 (EUROS)

Categoría	Grupo Tarifa	Salario base	Plus actividad	Vacacion.	Pagas extras	Beneficios	Total	Horas ordin.	Extras fest.	Valor hora ETT
Personal Titulado										
Arquitecto, Ingeniero, Licenciado.....	1	20,99	34,77	1.384,05	1.899,19	851,67	20.691,01	17,72	20,22	11,84
Aparejador, Perito Indust., Facult. Minas, Ayte. Ingeniero.....	2	19,97	31,27	1.266,20	1.835,77	824,31	19.169,67	16,42	18,71	10,97
Grad. Social, Ayte. Técnico Sanitario, Praticante.....	2	18,94	27,91	1.156,66	1.771,30	826,36	17.749,24	15,23	17,37	10,15
Empleados										
<i>A) Técnicos:</i>										
Encargado General.....	3	18,94	30,44	1.217,69	1.772,85	799,54	18.475,09	15,82	18,07	10,57
Delineante Proyect., Jefe Taller.....	4	18,41	28,85	1.161,82	1.701,66	800,83	17.739,56	15,21	17,29	10,15
Delin. 1.ª, Téc. Organ. 1.ª.....	4	17,01	28,62	1.113,93	1.628,62	742,59	17.023,87	14,61	16,67	9,74
Delin. 2.ª, Tecn. Organ. 2.ª.....	4	16,65	26,02	1.040,45	1.569,07	744,00	16.061,81	13,76	15,71	9,19
Calcador.....	7	13,35	20,57	735,88	1.292,12	695,49	12.836,85	10,31	11,75	7,34
<i>B) Administrativos:</i>										
Jefe de 1.ª.....	3	18,94	27,91	1.156,66	1.771,30	826,36	17.749,24	15,23	17,37	10,15
Jefe de 2.ª.....	3	17,01	28,62	1.113,93	1.628,62	742,59	17.023,87	14,61	16,67	9,74
Jefe de Personal.....	3	18,94	32,87	1.276,61	1.771,10	781,87	19.183,49	16,47	18,78	10,97
Oficial de 1.ª.....	5	17,01	27,18	1.080,58	1.629,08	754,42	16.618,36	14,28	16,26	9,51
Oficial de 2.ª.....	5	15,04	25,50	978,71	1.501,12	731,54	15.237,17	13,08	14,92	8,72
Auxiliar de 1.ª.....	7	13,58	23,70	889,73	1.426,00	706,54	14.005,53	12,02	13,67	8,01
Auxiliar de 2.ª.....	7	13,37	17,62	735,91	1.292,15	695,53	12.032,56	10,29	11,75	6,88
Telefonista.....	7	13,37	17,62	735,91	1.292,15	695,53	12.032,56	10,29	11,75	6,88
<i>C) Subalternos:</i>										
Conserje, Cobrador, Ordenanza, Portero, Enfermero.....	6	13,58	23,06	874,08	1.427,44	657,22	13.823,48	11,85	13,51	7,91
Oficios Clásicos										
Encargado.....	4	18,41	28,85	1.161,82	1.701,66	800,83	17.739,56	15,21	17,29	10,15
Jefe de Equipo.....	8	16,77	26,73	1.061,15	1.560,51	746,77	16.314,20	14,02	15,94	9,33
Oficial de 1.ª.....	8	16,64	26,54	1.051,07	1.560,51	737,08	16.192,48	13,88	15,82	9,26
Oficial de 2.ª.....	8	15,04	23,82	937,80	1.499,45	713,32	14.719,34	12,63	14,40	8,42
Oficial de 3.ª, Ayudante.....	9	13,58	23,06	874,08	1.427,44	657,22	13.823,48	11,85	13,51	7,91
Peón Especializado.....	9	13,49	22,89	866,99	1.361,41	653,25	13.665,54	11,77	13,40	7,82
Peón Ordinario.....	10	13,40	22,59	857,21	1.294,75	648,24	13.478,59	10,72	12,26	7,71
Formación 2.º año.....	11	9,58	16,16	611,88	924,19	462,71	9.620,96	8,26	9,41	5,50
Formación 1.º año.....	12	8,78	14,82	561,04	847,42	424,27	8.821,62	7,57	8,62	5,05
Oficios Auxiliares										
Listero.....	6	13,58	23,06	874,08	1.427,44	657,22	13.823,48	11,85	13,51	7,91
Almacenero.....	6	13,58	23,70	889,73	1.425,54	645,89	14.005,53	11,85	13,66	8,01
Guarda Jurado, Vigilante.....	6	13,58	23,70	889,73	1.425,54	645,89	14.005,53	11,85	13,66	8,01
Operario de Limpieza.....	10	13,40	22,59	857,21	1.294,75	648,24	13.478,59	10,72	12,26	7,71

VACACIONES 2001

Categoría	Grupo Tarifa	Vacaciones	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%	59%
Personal Titulado											
Arquitecto, Ingeniero, Licenciado.....	1	230.287	5.377	10.754	18.280	26.177	33.338	40.865	48.392	56.042	63.451
Aparejador, Perito Indust., Facult. Minas, Ayte. Ingeniero.....	2	210.678	5.115	10.232	17.393	24.555	31.721	38.883	46.043	53.323	60.272
Grad. Social, Ayte. Téc. Sanitario, Praticante.....	2	192.452	4.855	9.708	16.507	23.306	29.731	36.897	43.696	50.602	57.293
Empleados											
<i>A) Técnicos:</i>											
Encargado General.....	3	202.607	4.855	9.708	16.507	23.306	29.731	36.897	43.696	50.602	57.293
Delineante Proyect., Jefe Taller.....	4	193.311	4.720	9.443	16.053	22.661	29.272	35.883	42.496	49.211	55.717
Delin. 1.ª, Téc. Organ. 1.ª.....	4	185.343	4.364	8.722	14.829	20.935	27.040	34.018	39.254	45.454	51.464
Delin. 2.ª, Tecn. Organ. 2.ª.....	4	173.116	4.267	8.536	14.510	20.488	26.464	32.432	38.413	44.487	50.358
Calcador.....	7	122.439	3.426	6.851	11.648	16.446	21.245	26.040	30.834	35.711	40.431
<i>B) Administrativos:</i>											
Jefe de 1.ª.....	3	192.452	4.855	9.708	16.507	23.306	29.731	36.897	43.696	50.602	57.293
Jefe de 2.ª.....	3	185.343	4.720	9.443	16.053	22.661	29.272	35.883	42.496	49.211	55.717
Jefe de Personal.....	3	212.410	4.855	9.708	16.507	23.308	29.731	36.897	43.696	50.602	57.293
Oficial de 1.ª.....	5	179.793	4.364	8.722	14.829	20.935	27.040	34.018	39.254	45.454	51.464
Oficial de 2.ª.....	5	162.844	3.851	7.721	13.106	18.504	23.900	29.296	34.694	40.180	45.489
Auxiliar de 1.ª.....	7	148.038	3.475	6.959	11.828	16.698	21.570	26.442	31.312	36.259	41.052
Auxiliar de 2.ª.....	7	122.445	3.430	6.859	11.660	16.461	21.265	26.064	30.866	35.740	40.469
Telefonista.....	7	122.445	3.430	6.859	11.660	16.461	21.265	26.064	30.866	35.740	40.469





Categoría	Grupo Tarifa	Vacaciones	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%	59%
C) Subalternos:											
Conserje, Cobrador, Ordenanza, Portero, Enfermero.....	6	145.434	3.475	6.959	11.828	16.698	21.570	26.442	31.312	36.259	41.052
Oficios Clásicos											
Encargado.....	4	193.311	4.722	9.448	16.063	22.678	29.293	35.907	42.521	49.243	55.753
Jefe de Equipo.....	8	176.560	4.298	8.599	14.616	20.636	26.652	32.675	38.693	44.861	50.728
Oficial de 1.º.....	8	174.883	4.262	8.531	14.499	20.474	26.443	32.415	38.384	44.455	50.334
Oficial de 2.º.....	8	156.038	3.851	7.721	13.106	18.504	23.900	29.296	34.694	40.180	45.489
Oficial de 3.º, Ayudante.....	9	145.434	3.474	6.959	11.828	16.698	21.570	26.442	31.312	36.259	41.052
Peón Especializado.....	9	144.255	3.456	6.917	11.753	16.598	21.436	26.275	31.118	36.035	40.794
Peón Ordinario.....	10	142.628	3.435	6.871	11.683	16.491	21.299	26.109	30.920	35.809	40.541
Formación 2.º año.....	11	101.808									
Formación 1.º año.....	12	93.349									
Oficios Auxiliares											
Listero.....	6	145.434	3.483	6.962	11.840	16.716	21.590	26.466	31.339	36.298	41.091
Almacenero.....	6	148.038	3.483	6.962	11.840	16.716	21.590	26.466	31.339	36.298	41.091
Guarda Jurado, Vigilante.....	6	148.038	3.483	6.962	11.840	16.716	21.590	26.466	31.339	36.298	41.091
Operario de Limpieza.....	10	142.628	3.435	6.871	11.683	16.491	21.299	26.109	30.920	35.809	40.541

VACACIONES 2001 (EUROS)

Categoría	Grupo Tarifa	Vacaciones	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%	59%
Personal Titulado											
Arquitecto, Ingeniero, Licenciado.....	1	1.384,05	32,32	64,64	109,86	157,33	200,37	245,61	290,84	336,82	381,35
Aparejador, Perito Indust., Facult. Minas, Ayte. Ingeniero.....	2	1.266,20	30,74	61,50	104,53	147,58	190,65	233,69	276,72	320,48	362,24
Grad. Social, Ayte. Técnico Sanitario, Praticante....	2	1.156,66	29,18	58,35	99,21	140,07	178,69	221,76	262,62	304,12	344,34
Empleados											
A) Técnicos:											
Encargado General.....	3	1.217,69	29,18	58,35	99,21	140,07	178,69	221,76	262,62	304,12	344,34
Delineante Proyect., Jefe Taller.....	4	1.161,82	28,37	56,75	96,48	136,20	175,93	215,66	255,40	295,76	334,87
Delin. 1.º, Tecn. Organ. 1.º.....	4	1.113,93	26,23	52,42	89,12	125,82	162,51	204,45	235,92	273,19	309,31
Delin. 2.º, Tecn. Organ. 2.º.....	4	1.040,45	25,64	51,30	87,21	123,14	159,05	194,92	230,87	267,37	302,66
Calcador.....	7	735,88	20,59	41,17	70,01	98,84	127,68	156,50	185,32	214,63	242,99
B) Administrativos:											
Jefe de 1.º.....	3	1.156,66	29,18	58,35	99,21	140,07	178,69	221,76	262,62	304,12	344,34
Jefe de 2.º.....	3	1.113,93	28,37	56,75	96,48	136,20	175,93	215,66	255,40	295,76	334,87
Jefe de Personal.....	3	1.276,61	29,18	58,35	99,21	140,08	178,69	221,76	262,62	304,12	344,34
Oficial de 1.º.....	5	1.080,58	26,23	52,42	89,12	125,82	162,51	204,45	235,92	273,19	309,31
Oficial de 2.º.....	5	978,71	23,15	46,40	78,77	111,21	143,64	176,07	208,51	241,49	273,39
Auxiliar de 1.º.....	7	899,73	20,89	41,83	71,09	100,36	129,64	158,92	188,19	217,92	246,73
Auxiliar de 2.º.....	7	735,91	20,62	41,22	70,08	98,93	127,80	156,65	185,51	214,80	243,22
Telefonista.....	7	735,91	20,62	41,22	70,08	98,93	127,80	156,65	185,51	214,80	243,22
C) Subalternos:											
Conserje, Cobrador, Ordenanza, Portero, Enfermero.....	6	874,08	20,89	41,83	71,09	100,36	129,64	158,92	188,19	217,92	246,73
Oficios Clásicos											
Encargado.....	4	1.161,82	28,38	56,79	96,54	136,30	176,06	215,81	255,56	295,96	335,08
Jefe de Equipo.....	8	1.061,15	25,83	51,68	87,84	124,03	160,18	196,38	232,55	269,62	304,88
Oficial de 1.º.....	8	1.051,07	25,61	51,27	87,14	123,05	158,93	194,82	230,69	267,18	302,51
Oficial de 2.º.....	8	937,81	23,15	46,40	78,77	111,21	143,64	176,07	208,51	241,49	273,39
Oficial de 3.º, Ayudante.....	9	874,08	20,88	41,83	71,09	100,36	129,64	158,92	188,19	217,92	246,73
Peón Especializado.....	9	866,99	20,77	41,57	70,64	99,76	128,83	157,91	187,02	216,58	245,18
Peón Ordinario.....	10	857,21	20,65	41,29	70,21	99,11	128,01	156,92	185,84	215,22	243,66
Formación 2.º año.....	11	611,88									
Formación 1.º año.....	12	561,04									
Oficios Auxiliares											
Listero.....	6	874,08	20,93	41,84	71,16	100,46	129,76	159,06	188,35	218,15	246,96
Almacenero.....	6	889,73	20,93	41,84	71,16	100,46	129,76	159,06	188,35	218,15	246,96
Guarda Jurado, Vigilante.....	6	889,73	20,93	41,84	71,16	100,46	129,76	159,06	188,35	218,15	246,96
Operario de Limpieza.....	10	857,21	20,65	41,29	70,21	99,11	128,01	156,92	185,84	215,22	243,66

TABLAS HORAS EXTRAS 2001

Categoría	Grupo Tarifa	Ordinaria	Festiva	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%	59%
Personal Titulado												
Arquitecto, Ingeniero, Licenciado.....	1	2.949	3.365	53	107	180	258	330	407	483	558	633
Aparejador, Perito Indust., Facult. Minas, Ayte. Ingeniero.....	2	2.732	3.113	52	101	174	240	312	385	459	529	603
Grad. Social, Ayte. Téc. Sanitario, Praticante.....	2	2.533	2.890	46	96	163	229	300	365	433	502	568
Empleados												
A) Técnicos:												
Encargado General.....	3	2.632	3.006	46	96	163	229	300	365	433	502	568
Delineante Proyect., Jefe Taller.....	4	2.530	2.878	46	93	159	226	288	356	425	490	557



