

Werkgeversvereniging Arubaanse Bouwnijverheid

Directie Arbeid en Onderzoek
T.a.v. Dhr. Drs. F.R. Kock
Paardenbaastraat 11
ORANJESTAD

DIREKTIE ARBEID	
IN:	Organisatie 12 MAR 2020
Volg no.	144
Paraaf	V.K. Laut
Class no.-307.125	

— Y. VONKE

Datum : 11 maart 2020
Onze ref. : WAB-2020-006
Betreft : nieuwe WAB-STA CAO 2020-2023

Geachte heer Kock,

Hierbij heb ik het genoegen u namens de Werkgeversvereniging Arubaanse Bouwnijverheid (WAB) aan te bieden de op 6 februari jl. ondertekende CAO, welke is overeengekomen met het Sindicato di Trahadornan di Aruba (STA) en welke geldig is van 30 januari 2020 tot en met 30 januari 2024.

De bedrijven voor wie deze CAO geldig is, zijn:

- Algemeen Bouwbedrijf Albo Aruba N.V.
- N.V. Arubaanse Wegenbouw Maatschappij
- Bohama Aruba N.V.
- Bopel Technical Services N.V.
- Croon Caribe
- Thiel Corporation N.V.
- Thiel Resources N.V.

Vertrouwende u hiermede naar behoren te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,

G.C. Rijkers
Secretaris

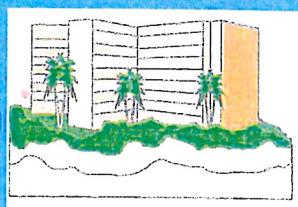
Werkgeversvereniging
Arubaanse
Bouwnijverheid

Secretariaat:
Barcadera 122
Sta. Cruz, Aruba
☎ 528-5808
📠 585-3766
📠 594-0785
✉ Rijkers@alboaruba.com

Bijlage: WAB-STA CAO 2020-2023

CAO BOUWNIJVERHEID 2020 - 2023

Werkgeversvereniging
Arubaanse
Bouwnijverheid



Sindicato
Trahadornan
Aruba



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE BOUWNIJVERHEID
WAB & STA - 30 JANUARI 2020 TOT EN MET 30 JANUARI 2024

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE BOUWNIJVERHEID

Collectieve arbeidsovereenkomst voor werknemers in dienst van de bouwnijverheid en aanverwante bedrijven op Aruba.

Tussen de ondergetekenden:

de rechtspersoon;

WERKGEVERSVERENIGING ARUBAANSE BOUWNIJVERHEID,

gevestigd op Aruba, hierna te noemen WAB, partij ter ener zijde,

en de rechtspersoon;

SINDICATO DI TRAHADORNAN DI ARUBA,

gevestigd op Aruba, hierna te noemen STA, partij ter andere zijde,

is de genoemde Collectieve Arbeidsovereenkomst gesloten, geldend voor de

hierna te noemen bedrijven:

- ALBO ARUBA N.V.

- ARUBAANSE WEGENBOUW MIJ. N.V.

- BOHAMA ARUBA N.V.

- BOPEL TECHNICAL SERVICES N.V.

- CROON CARIBE

- THIEL CORPORATION N.V.

- THIEL RESOURCES N.V.

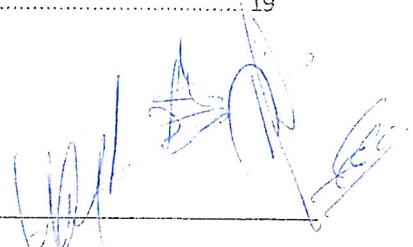
Collected by: [Signature]

[Signature]

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE BOUWNIJVERHEID
WAB & STA - 30 JANUARI 2020 TOT EN MET 30 JANUARI 2024

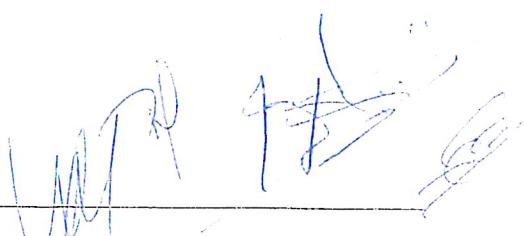
INHOUDSOPGAVE

ARTIKEL 1 - DEFINITIES	3
ARTIKEL 2 - WERKINGSFEER VAN DEZE C.A.O	4
ARTIKEL 3 - DE WETTELIJKE STATUS VAN DE VAKBONDSVERTEGENWOORDIGERS.....	4
ARTIKEL 4 - VERGADERINGEN TUSSEN DE DIREKTIES VAN DE BEDRIJVEN EN DE STA.....	5
ARTIKEL 5 - DE BEHANDELING VAN KLACHTEN	5
ARTIKEL 6 - DE BEHANDELING VAN GESCHILLEN	5
ARTIKEL 7 - COMMISSIE VAN ARBITRAGE	5
ARTIKEL 8 - WERKWIJZE VAN DE COMMISSIE VAN ARBITRAGE.....	6
ARTIKEL 9 - DE WERKUREN EN HET WERKROOSTER	7
ARTIKEL 10 - ALGEMENE ERKENDE FEESTDAGEN	7
ARTIKEL 11 - OVERWERK & OVERWERK VERGOEDINGEN.....	7
ARTIKEL 12 - OVERWERK MAALTIJDEN EN TRANSPORTEN	8
ARTIKEL 13 - PLOEGENDIENST / VERGOEDINGEN	8
ARTIKEL 14 - VAKANTIEDAGEN & BETALING VAN HET LOON VOOR DE VAKANTIEDAGEN.....	8
ARTIKEL 15 - VERPLICHTE VAKANTIE DAGEN EN OF ONBETAALDE DAG.....	8
ARTIKEL 16 - VAKANTIETOELAGE / KERSTGRATIFICATIE EN DE BONUS	8
ARTIKEL 17 - UITKERING BIJ ZIEKTE, ONGEVAL EN OVERLIJDEN V/D WERKNEMERS.....	10
ARTIKEL 18 - ONGEVALLENVERZEKERING VOOR DE WERKNEMERS	10
ARTIKEL 19 - WAB & FTA POLICY ON DRUGS AND ALCOHOL ABUSE	11
ARTIKEL 20 - UITKERING BIJ KORT VERZUIM	11
ARTIKEL 21 - UITKERING WANNEER DOOR REGEN WERKEN NIET MOGELIJK IS.....	12
ARTIKEL 22 - BEÖINDIGING VAN HET DIENSTVERBAND	12
ARTIKEL 23 - DISCIPLINAIRE MAATREGELEN	12
ARTIKEL 24 - VEILIGHEIDS VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER.....	13
ARTIKEL 25 - ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER.....	14
ARTIKEL 26 - AANPASSING VAN HET LOON T.G.V. WIJZIGINGEN IN DE KOSTEN VAN HET LEVENSONDERHOUD	14
ARTIKEL 27 - LOONSVERHOGINGEN	14
ARTIKEL 28 - MINIMUMLONEN EN LOONSCHALEN	15
ARTIKEL 29 - VAKBONDSCONTRIBUTIE.....	15
ARTIKEL 30 - DE INDIVIDUELE ARBEIDSOVEREENKOMST	16
ARTIKEL 31 - PENSIOENVERZEKERING	16
ARTIKEL 32 - WIJZE VAN LOON UITBETALING	16
ARTIKEL 33 - PRODUCTIE BEVORDERENDE MAATREGELEN	16
ARTIKEL 34 - CAO BOEKEN EN DE UITGIFTE DAARVAN	16
ARTIKEL 35 - BINDING VAN DE ONDERHAVIGE CAO	16
ARTIKEL 36 - VERANTWOORDELIGHEDEN	17
ARTIKEL 37 - STAKINGEN EN UITSLUITING	17
ARTIKEL 38 - DUUR VAN DE OVEREENKOMST	17
ARTIKEL 39 - BEROEPSOPLEIDINGEN.....	17
ARTIKEL 40 - JUBILEA	18
ARTIKEL 41 - ONDERTEKENING	18
BIJLAGE -- POLICY ON DRUG & ALCOHOL ABUSE 6 november 2003	19



ARTIKEL 1 - DEFINITIES

- 1.1 Onder deze collectieve arbeidsovereenkomst (hierna ook te noemen "deze overeenkomst") wordt verstaan deze overeenkomst tezamen met de hierbij behorende bijlagen en regelingen.
- 1.2 Onder "werkgever" wordt verstaan de natuurlijke persoon of de rechtspersoon wiens bedrijf geheel of gedeeltelijk valt onder de werkingsfeer van de CAO, zoals omschreven in artikel 2, en in wiens bedrijf werknemers werkzaam zijn.
- 1.3 Onder "werknemer" wordt verstaan de persoon, die tegen een wekelijks / tweewekelijks loon werk verricht voor een bedrijf of een afdeling van een bedrijf, dat valt onder de werkingsfeer van deze CAO, zoals omschreven in artikel 2:
 - a. Ingevolge een arbeidsovereenkomst
 - b. Ingevolge een overeenkomst voor de aanneming van werk, tenzij hij zelf ondernemer is.
- 1.4 Tenzij anders vermeld, wordt in de huidige overeenkomst verstaan onder:
 - A. Weekloon: Het uurloon vermenigvuldigd met 40;
 - B. Tweewekelijks loon: Het uurloon vermenigvuldigd met 80;
 - C. Overwerkuren: De uren, waarop de werknemer in opdracht van de werkgever werkzaamheden verricht buiten zijn werkrooster;
 - D. Vakantie: De jaarlijkse periode, waarin niet wordt gewerkt met behoud van loon;
 - E. Gezin: De wettige echtgenote (echtgenoot) van de werknemer (vrouwelijke werknemer), en zijn (haar) kinderen als in dit artikel omschreven met wie hij (zij) al dan niet in gezinsverband samenwoont, alsmede zijn of haar concubine
 - F. Kostwinner: De werknemer, die met zijn/haar verdiensten voorziet in het levensonderhoud van zijn/haar bloedverwanten in de eerste en tweede graad, zijn/haar stiefouder en diegenen in wier levensonderhoud de werknemer ingevolge een rechterlijk bevel moet voorzien;
 - G. Shopsteward: Een werknemer, die onder de CAO valt en die is aangewezen om werknemers te vertegenwoordigen, voor wie de STA is erkend als enig onderhandelaar met betrekking tot de behandeling van klachten, die verband houden met uurlonen, loon, werkuren en werkomstandigheden, als vertegenwoordiger van de STA.
 - H. Kinderen: De wettige, gewettigde of wettelijk erkende natuurlijke kinderen van de werknemer, over wie hij/zij het ouderschap of de voogdij uitoefent, met wie hij/zij in gezinsverband samenwoont; die de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt en die niet in belangrijke mate in hun eigen levensonderhoud voorzien.
 - I. Uurloon: Waar in deze overeenkomst wordt gesproken over het "uurloon" wordt daaronder verstaan het minimum uurloon voor deze functie van de betreffende werknemer zoals dit is vermeld in artikel 28 van deze CAO.
 - J. Loonsverhogingen of toelagen, die in deze overeenkomst en de bijlagen niet zijn genoemd, blijven buiten beschouwing.
 - K. Quicena: Twee-wekelijkse werkperiode van 2x40 uur = 80 productie uren



ARTIKEL 2 - WERKINGSFEER VAN DEZE C.A.O

- 2.1 Deze overeenkomst is geldig voor alle werknemers (conform artikel 1.3) die in dienst zijn van de bedrijven, die op de titelpagina van deze CAO zijn genoemd.
- 2.2 De bepalingen van deze overeenkomst kunnen verder van toepassing zijn op bedrijven en/of ondernemingen, **mits genoemd op het titelblad**, die werkzaam zijn:
 - a. in de bouw- en metaalnijverheid;
 - b. op elektrotechnisch en/of mechanisch gebied;
 - c. in de cement en/of betonwaren industrie;
 - d. in de scheepsbouw industrie;
 - e. in aanverwante bedrijven;waarbij het er niet toe doet of deze activiteiten beperkt blijven tot het uitvoeren van werk in opdracht van derden of dat voor eigen rekening wordt gewerkt met het oogmerk van verkoop of leasing aan derden, of dat voor eigen gebruik wordt geproduceerd.
- 2.3 Tot de hierboven genoemde activiteiten behoren ook werkzaamheden t.b.v. voorbereiding, onderhoud, schoonmaak en sloop.
- 2.4 Deze overeenkomst is alleen van kracht op Aruba.

ARTIKEL 3 - DE WETTELIJKE STATUS VAN DE VAKBONDSVERTEGENWOORDIGERS

- 3.1 De werkgever zal ten opzichte van vertegenwoordigers van de STA niet discrimineren, noch zal hij strafmaatregelen nemen ten nadele van de STA vertegenwoordigers ingeval bonafide acties zijn ondernomen met het oogmerk uitvoering te geven aan de bepalingen van deze overeenkomst.
- 3.2 Vertegenwoordigers van de STA zullen, voor zover zij in dienst zijn van de betrokken werkgever, in het geval zij overleg plegen met die werkgever ingevolge de bepalingen van dit artikel, geen loon derven voor die uren van het werkrooster, die zij missen als gevolg van dit overleg.
- 3.3 Indien naar beoordeling van de werkgever, de werkzaamheden dit toelaten zal hij, na een schriftelijk verzoek van de STA, werknemers betaald verlof toestaan teneinde hen in de gelegenheid te stellen deel te nemen aan studie en trainingsbijeenkomsten van de vakvereniging en eveneens om als afgevaardigde bijeenkomsten bij te wonen welke genoemd zijn in de statuten van de vakbond, met dien verstande dat per werkgever en per CAO jaar en in onderling overleg in elk geval ten hoogste drie weken beschikbaar is per shopsteward.
- 3.4 Het aantal shopstewards per werkgever zal beperkt blijven tot:
 - 1 (één) shopsteward
 - 1 (één) plaatsvervangende shopsteward als vervanging van de benoemde shopsteward in de voorkomende gevallen dat deze verhinderd is.
- 3.5 De STA zal de WAB schriftelijk op de hoogte stellen van de aanstelling van 1 (één) van de werknemers van de gezamenlijke WAB bedrijven tot lid van het bestuur van de STA. Dit bestuurslid zal maandelijks anderhalve door de WAB betaalde werkdag vrijaf krijgen.



ARTIKEL 4 - VERGADERINGEN TUSSEN DE DIREKTIES VAN DE BEDRIJVEN EN DE STA

- 4.1 Vergaderingen tussen de directies van de bedrijven en een per geval door het bestuur van de STA daartoe gemachtigde vertegenwoordiger met het doel zaken van gezamenlijke belang en betrekking hebbende op deze CAO te bespreken kunnen op verzoek van één der partijen worden gehouden, waarbij het tijdstip in onderling overleg wordt bepaald.
- 4.2 Tijdens dergelijke vergaderingen zullen slechts zaken worden besproken, die op een voor dat doel opgestelde agenda voorkomen.

ARTIKEL 5 - DE BEHANDELING VAN KLACHTEN

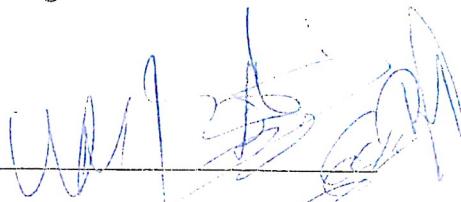
- 5.1 De behandeling van klachten zal gebaseerd zijn op het principe dat het regelen van elke klacht in eerste instantie zal plaatsvinden tussen de werknemer en zijn directe chef, anders zullen de shopsteward en het hoofd van de afdeling Personeel erbij betrokken worden, terwijl in laatste instantie het bestuur van de vakvereniging met de directie van het bedrijf overleg zal plegen.
- 5.2 Partijen hebben de verplichting in geval van klachten te streven naar een minnelijke oplossing.

ARTIKEL 6 - DE BEHANDELING VAN GESCHILLEN

- 6.1 Indien een der partijen, naar aanleiding van een feit of omstandigheid, van mening is dat de CAO door de andere partij niet op de juiste wijze is geïnterpreteerd of toegepast of dat deze CAO niet is nagekomen, zal die partij de andere partij verzoeken de interpretatie of toepassing schriftelijk te herzien, of de bepalingen van de overeenkomst na te komen, en een verklaring af te leggen omtrent de overwegingen, waarop de handelswijze was gebaseerd.
- 6.2 Een dergelijk verzoek, dat binnen een maand nadat zich het feit of de omstandigheid heeft voorgedaan, dient te zijn ontvangen, legt partijen de verplichting op overleg te voeren met het doel tot een minnelijke regeling te komen.
- 6.3 Indien binnen een maand nadat het geschil ter attentie van de andere partij is gebracht, geen minnelijke regeling tot stand is gekomen zullen partijen, op verzoek van de partij, die daartoe het initiatief neemt een commissie van arbitrage instellen volgens de bepalingen vervat in artikel 7, welke commissie van arbitrage dan, buiten de rechterlijke macht om, bevoegd zal zijn van het betreffende geschil kennis te nemen en bij welke uitspraak partijen zich zullen neerleggen.

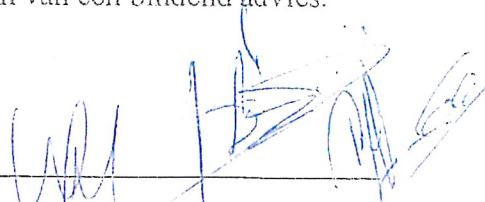
ARTIKEL 7 - COMMISSIE VAN ARBITRAGE

- 7.1 De commissie van arbitrage als bedoeld in artikel 6 zal bestaan uit drie meerderjarige arbiters.
- 7.2 Beide partijen zullen een arbiter aanwijzen, waarna de derde arbiter, die tevens voorzitter zal zijn, door partijen zal worden aangewezen op voordracht van de twee arbiters.
- 7.3 Indien partijen binnen een maand na het verstrijken van de in artikel 6 bedoelde termijn van één maand niet zijn geslaagd in het benoemen van de drie arbiters zal, in afwijking van de bepalingen in lid 3 van artikel 6, het instellen van een commissie van arbitrage geen doorgang vinden, en zal ieder der partijen bevoegd zijn het geschil voor de rechter te brengen.



ARTIKEL 8 – WERKWIJZE VAN DE COMMISSIE VAN ARBITRAGE

- 8.1 Nadat ingevolge de bepalingen vervat in artikel 7 een commissie van arbitrage is benoemd, zal de partij die van de commissie een uitspraak verlangt binnen een week de voorzitter schriftelijk een verklaring zenden m.b.t. het feit dat in strijd zou zijn met de overeenkomst, en eveneens een uiteenzetting van de oorzaken van het geschil.
- 8.2 Het geschil is niet ontvankelijk voor de commissie indien de aanklagende partij in strijd met bepalingen in artikel 6 heeft gehandeld.
- 8.3 Uiterlijk op de derde dag nadat de onder punt 8.1 genoemde verklaring is ontvangen zal de voorzitter de leden van de commissie hiervan in kennis stellen en tevens een uiteenzetting van de inhoud geven.
- 8.4 De partij waartegen het geschil is aangespannen zal eveneens binnen de gestelde tijd een als onder punt 8.1 genoemde uiteenzetting ontvangen, en worden uitgenodigd de voorzitter binnen 14 dagen schriftelijk op de hoogte te stellen over het verweer dat de partij zal indienen.
- 8.5 Uiterlijk op de derde dag na ontvangst van het verweer zal de voorzitter de leden van de commissie en de tegenpartij van de ontvangst en de inhoud ervan op de hoogte stellen.
- 8.6 De voorzitter is bevoegd partijen onmiddellijk bijeen te roepen met het doel in tegenwoordigheid van de commissie een oplossing te bevorderen.
- 8.7 Na het verstrijken van de termijn voor het verweer zal de voorzitter zo spoedig mogelijk een zitting van de commissie van arbitrage bijeenroepen, op een door hem te bepalen tijd en plaats en hij zal de andere arbiters en de partijen oproepen aldaar te verschijnen.
- 8.8 De oproeping als bedoeld onder punt 8.7 wordt per aangetekende brief gedaan welke brief tenminste acht dagen voor de datum van de zitting gepost dient te worden.
- 8.9 De commissie van arbitrage zal op die zitting partijen in de gelegenheid stellen hun belangen naar voren te brengen, en voor zover nodig de wijze bepalen waarop de zaak zal worden voortgezet.
- 8.10 Elk der partijen heeft het recht zich te laten bijstaan door een rechtskundig adviseur.
- 8.11 De tijdsbestekken, genoemd in lid 1, 3 en 5 van dit artikel zijn niet bindend, met dien verstande dat de commissie van arbitrage kan toestaan dat ervan wordt afgeweken indien zij van mening is dat de belangen van partijen daardoor niet worden geschaad.
- 8.12 Partijen kunnen zich voor de commissie van arbitrage laten vertegenwoordigen door een gevormd gemachtigde.
- 8.13 Bij het doen van een uitspraak zal de commissie van arbitrage de kosten vaststellen van zowel de commissie zelf als van de partijen en eveneens door welke partij of in welke verhouding die kosten door de partijen zullen worden gedragen. De commissie van arbitrage kan de in het ongelijk gestelde partij een boete opleggen. De boete zal in het algemeen een bedrag van Afl. 1.000,00 niet te boven gaan; de commissie van arbitrage zal bepalen aan welke liefdadige instelling het bedrag van de boete zal worden geschenkt.
- 8.14 De commissie van arbitrage zal als goede en eerlijke mensen tot een onpartijdig oordeel komen en zal uitspraak doen binnen 14 dagen na de laatste voor de partijen toegankelijke zitting, doch uiterlijk twee maanden na de dag waarop het geschil aanhangig is gemaakt.
- 8.15 De commissie van arbitrage kan haar uitspraak doen in de vorm van een "ruling" die voor uitvoering ontvankelijk is, of, indien partijen daartoe op de laatste voor hen toegankelijke zitting de wens te kennen geven aan de commissie, in de vorm van een bindend advies.



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE BOUWNIJVERHEID

WAB & STA - 30 JANUARI 2020 TOT EN MET 30 JANUARI 2024

ARTIKEL 9 - DE WERKUREN EN HET WERKROOSTER

- 9.1 De normale arbeidsduur gedurende een tijdvak van 7 dagen is 5 dagen, namelijk van maandag tot en met vrijdag, en wel 8 uren per dag, hetgeen totaal 40 uur per week is.
- 9.2 Het werkrooster.
 - a. Het werkrooster omvat de uren tussen 6 uur 's morgens en 6 uur 's middags en op bovengenoemde dagen.
 - b. De werkroosters zullen door de werkgevers in overleg met de vakbond worden vastgesteld.
 - c. De werknemers dienen op het werk of de bouwplaats te zijn op het tijdstip waarop zij volgens het werkrooster met het werk moeten aanvangen en zullen het werk of de bouwplaats verlaten op het tijdstip waarop het werk eindigt.
 - d. Indien het werkrooster wordt veranderd of vervangen zal dit zo tenminste 24 uur voor het van kracht worden aan de betrokken werknemer(s) worden medegedeeld.

ARTIKEL 10 - ALGEMENE ERKENDE FEESTDAGEN

- 10.1 De volgende feestdagen zullen volgens de plaatselijke wetgeving in acht worden genomen als zijnde algemene erkende feestdagen;
 1. Nieuwjaarsdag
 2. Dia Di Bélico
 3. Maandag na Carnaval
 4. 18 maart (Aruba dag)
 5. Goede Vrijdag (vrijdag in de Goede Week)
 6. Paasmaandag (maandag na Pasen)
 7. Koningsdag
 8. De Dag van de Arbeid
 9. Hemelvaartsdag (donderdag 39 dagen na Pasen)
 10. Eerste Kerstdag
 11. Tweede Kerstdag

ARTIKEL 11 - OVERWERK & OVERWERK VERGOEDINGEN

- 11.1 Overwerk zal zoveel mogelijk worden beperkt, maar als naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is, dan is dit voor de werknemer verplicht, waarbij de belangen van de werknemer in acht moeten worden genomen.
*gewezigd
nu?
conform
wetgeving*
- 11.2 Alle overuren worden conform de wettelijke regelingen die hierop van toepassing zijn uitbetaald.
- 11.3 Wanneer de werknemer wordt teruggeroepen ("call back") of voor korte tijd wordt opgeroepen ("short change") zal de werknemer betaling ontvangen van ten minste twee uur tegen 100% boven de betaling van de feitelijk gewerkte uren tegen het vastgestelde loon.
- 11.4 Een opdracht om over te werken dient zoveel mogelijk te worden gedaan twee uur voor beëindiging van het werkrooster.
- 11.5 Overuren worden uitbetaald conform de geldende toeslagen, voor zover de werknemer in de desbetreffende loonweek/ quincena zijn normale uren heeft gewerkt c.q uitbetaald moet krijgen.

Bijvoorbeeld: Een werknemer werkt 38 uur à 100 % en 6 uren à 150 %.

De uitbetaling door werkgever is dan als volgt:

40 uren à 100 % en 4 uren à 150 %

ARTIKEL 12 - OVERWERK MAALTIJDEN EN TRANSPORTEN

- 12.1 Indien de werknemer na afloop van zijn normale werktaid en direct aansluitend daaraan langer dan twee uur overwerk moet verrichten zal hem door de werkgever een warme maaltijd ter waarde van hoogstens **Afl. 17,50** worden verstrekt, of in contanten worden uitbetaald.
- 12.2 Indien het overwerk langer duurt dan de onder punt 1 genoemde tijd en in totaal meer dan zes uur duurt zal een tweede (brood-) maaltijd worden verstrekt tot een waarde van hoogstens **Afl. 14,00** of in contanten worden uitbetaald.
- 12.3 De werkgever zal beslissen op welke plaats de bovengenoemde maaltijden zullen worden genuttigd.

ARTIKEL 13 - PLOEGENDIENST / VERGOEDINGEN

- 13.1 Indien een ploegendienst wordt toegepast op een zodanige wijze, dat regelmatig met twee of meer ploegen wordt gewerkt, **of in ploegen wordt gewerkt met individuele werknemers**, dan heeft de werknemer, die in de avond of nachtploeg werkt tussen 6 uur 's middags en 6 uur 's morgens recht op een uurloon, dat 10% hoger is dan zijn/haar functieurloon.

ARTIKEL 14 - VAKANTIEDAGEN & BETALING VAN HET LOON VOOR DE VAKANTIEDAGEN

- 14.1 De werknemer heeft recht op vakantiedagen naar rato gewerkte dagen van:
 - a. 15 werkdagen per jaar
 - b. 16 werkdagen per jaar als de werknemer langer dan drie jaar onafgebroken in dienst is.
 - c. 17 werkdagen per jaar als de werknemer langer dan acht jaar onafgebroken in dienst is.
- 14.2 Uitbetaling van de in artikel 14 lid 1 genoemde vakantiedagen door de werkgever aan de werknemer zal in december plaats vinden.
- 14.3 Opsparen van vakantiedagen is de werknemer toegestaan, overeenkomstig de bepalingen van de wet.
- 14.4 Indien een werknemer ziek is gedurende de collectieve bouvakantie, dient hij zijn vakantie onmiddellijk op te nemen als hij A.G. wordt verklaard.

ARTIKEL 15 - VERPLICHTE VAKANTIE DAGEN EN OF ONBETAALDE DAG.

Vervallen

ARTIKEL 16 – VAKANTIETOELAGE / KERSTGRATIFICATIE EN DE BONUS

- 16.1 De Vakantietoelage / kerstgratificatie, hierna te noemen als "Bonus", is naast de vakantie & kerstgratificatie bedoeld als een extra beloning, voor die werknemers welke meewerken om het absentisme en of ander werkverzuim bij de WAB bedrijven te verminderen.
- 16.2 De bonus wordt opgebouwd door de aanwezigheidsfactor van de werknemer en kan variëren vanaf 7 juli, 2000 van 2% t/m 8% (behoudens het genoemde in artikel 16 lid 7) van het uurloon over alle doorbetaalde normale werkuren van de werknemer.
De aanwezigheidsfactor wordt bepaald door de navolgende factoren:
 - a. Quincena: Twee wekelijkse werkperiode van 2×40 uur = 80 productie uren.
 - b. Quincena blok: 1 (één) aaneengesloten periode van 6 (zes) quincena's zijnde 6×80 uur = 480 productie uren.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE BOUWNIJVERHEID
WAB & STA - 30 JANUARI 2020 TOT EN MET 30 JANUARI 2024

- c. Productie uren: Gewerkte uren onder normale werktijd zijnde 80 uur per quincena.
- d. Absent uren: Het zonder goedgekeurde toestemming niet aanwezig zijn op de productie plaats.
- e. Ziekte/Ongeval uren : Alle uren welke conform de S.V.B. betaald worden vallen niet onder de absent uren.
- f. Doorbetaalde doch niet: Alle uren welke conform de CAO doorbetaald gewerkte uren worden, vallen niet onder de absent uren.
- g. Aanvang quincena blok: Jaarlijks per 1 januari.

16.3 Bonus verhoging t.b.v. de werknemers welke nu reeds in dienst zijn.

Bij de werknemers welke op een percentage staan van 0% t/m 7% en welke in één quincena blok (6 quincena's) 100% productie uren heeft gewerkt, zal de bonus bij het eerstvolgende quincena blok met 1% worden verhoogd. E.e.a. tot maximaal 8% bonus totaal.

16.4 Bonus verlaging bij een percentage van 6, 7, of 8%.

Bij de werknemers welke staan op een percentage van 6, 7 of 8% en welke in één quincena blok:

- a. Meer dan 6 uur doorbetaald of onbetaald verlof hebben.
- b. Meer dan 48 uur doorbetaalde A.O. uren hebben.
- c. Absent uren hebben.

In voorgenoemde gevallen zal de bonus bij het eerstvolgende quincenablok met 1% worden verminderd, tot minimaal 5%.

16.5 Bonus verlaging bij een percentage van 3, 4 of 5%.

Bij de werknemers welke staan op een percentage van 3, 4 of 5% en welke in één quincena blok:

- a. Meer dan 5 uur absent zijn, zal in voorgenoemde gevallen de bonus bij het eerstvolgende quincenablok met 1% worden verminderd, tot minimaal 2%.

16.6 T.b.v. de werknemers welke thans op een bonus percentage van 0 of 1% staan.

Werknemers welke bij het afsluiten van deze CAO op een bonus percentage staan van 0 of 1% kunnen alleen van 0 naar 1 en van 1 naar 2% gaan indien zij 100% productie uren hebben gewerkt in 1 (één) quincena blok.

16.7 T.b.v. de werknemers welke in dienst worden genomen na afsluiting van deze CAO.

Deze werknemers zullen na een wachttijd van 2 maanden na datum indiensttreding beginnen met bonus van 0% en daarna zal voor hun dezelfde regeling van toepassing zijn als voor de werknemers welke reeds in dienst waren bij het afsluiten van deze CAO.

16.8 Geen bonus verlaging bij werknemers welke op 3, 4, 5, 6, 7 of 8% staan.

- a. Werknemers welke ten gevolge van een bedrijfsongeval onder werktijd, arbeidsongeschikt zijn, zullen niet gekort worden op hun bonus percentage, behalve indien het bedrijfsongeval te wijten is aan grove eigen schuld van de werknemer zoals bijvoorbeeld om het niet voldoen aan de veiligheidsvoorschriften.
- b. Het bonus percentage zal niet verlaagd worden bij geoorloofd afwezigheid van de werknemer ingeval van overlijden van zijn/haar Zoon, Dochter, Grootvader, Grootmoeder, Moeder, Vader, Zus, Broer, Schoonmoeder en Schoonvader.

16.9 Algemene punten t.b.v artikel 16.

- a. Bij ontslag op staande voet is de werkgever gemachtigd om geen bonus uit te betalen en eventueel reeds betaalde bonussen te verhalen op de laatste loonbetaling / vakantiezegels van de ontslagen werknemer, e.e.a. in overleg met de STA.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE BOUWNIJVERHEID
WAB & STA - 30 JANUARI 2020 TOT EN MET 30 JANUARI 2024

- b. Werknemers welke veranderen van werkgever binnen de WAB zullen minimaal het laatst genoten bonus percentage ontvangen bij de nieuwe werkgever.
- c. Het bonus geld zal door de bedrijven gestort worden middels twee wekelijkse overboekingen op de geblokkeerde rekening bij de C.M.B. of bij de huisbank van het bedrijf (gelijk aan de vakantiegelden).
- d. Uitbetaling van de bonus door de bank aan de werknemers zal gelijk zijn aan de regeling welke geld voor de uitbetaling van de vakantie gelden.

ARTIKEL 17 - UITKERING BIJ ZIEKTE, ONGEVAL EN OVERLIJDEN V/D WERKNEMERS.

- 17.1 Ingeval van ziekte van de werknemer zullen op hem, voor zover hij daarvoor in aanmerking komt, van toepassing zijn de van kracht zijnde bepalingen van de Ziekteverzekering conform # 93-GT-24, de Ongevallen verzekering conform 1996-GT-26 en de Algemene Ziekte kosten verzekering (AZV) conform A.B. 1992-18, met dien verstande dat de werkgever de uitkeringen op grond van die regeling zal uitbetalen, mits de Sociale Verzekeringsbank over bedoelde periode een uitkering toekent.
- 17.2 Deze uitkering zal toegekend worden voor maximaal duur, gelijk aan het maximale uitkeringsssysteem van de S.V.B.
Eventuele inhoudingen die plaatsvinden t.g.v. het recht op uitkering A.O.V (Landsbesluit 1960 no. 83) en/of A.W.W. (Landsbesluit 1965 no. 194) zullen niet worden aangevuld.
- 17.3 Partijen moeten samenkommen met de S.V.B. om duidelijkheid te krijgen. Na zes maanden komen partijen terug om de laatste maanden te evalueren.
- 17.4 De in punt 1 genoemde uitkering zal alleen dan worden betaald als de werknemer zich strikt houdt aan de voor hem geldende voorschriften van de Sociale Verzekeringsbank en de bepalingen die zijn vervat in een regeling met betrekking tot het aanstellen van één of meer bedrijfsartsen indien en zodra tot stand gekomen.
- 17.5 Ingeval van ziekte heeft de werknemer de verplichting om zijn/haar werkgever zo spoedig mogelijk daarvan in kennis te stellen. Deze verplichting ontslaat de werknemer niet om de ziektemelding eveneens bij de S.V.B. door te geven conform de regels hieromtrent.
- 17.6 Wanneer een ongeval plaats vindt zullen voor de werknemer, die arbeidsongeschikt is de voorschriften gelden van de S.V.B. Ongevallenregeling, met dien verstande dat de uitkeringsregeling zoals in artikel 17, lid 1, 2, 3, 4 en 5 van dit artikel vervat eveneens van toepassing zal zijn.
- 17.7 Voor werknemers die niet onder de bepalingen van de Ziekteregeling van het Gouvernement vallen zal ingevolge een regeling vastgelegd in de bijlagen van deze CAO een verzekering worden gesloten die in een gedeeltelijke vergoeding zal voorzien in het geval van derving van inkomsten gedurende afwezigheid ten gevolge van ziekte.

ARTIKEL 18 - ONGEVALLENVERZEKERING VOOR DE WERKNEMERS

- 18.1 De werkgever zal in gezamenlijk overleg tussen WAB en STA , voor zijn werknemers een ongevallenverzekering afsluiten uit hoofde waarvan de werknemer, zonder diens recht op uitkeringen wegens een bedrijfsongeval uit hoofde van de wet te beperken, ingeval van blijvende invaliditeit een betaling zal krijgen van Afl.100.000,- en in geval van overlijden van de werknemer aan zijn / haar nagelaten gezinsleden en andere familieleden, in de eerste plaats aan de persoon of de personen voor wie hij / zij tijdens zijn / haar leven zorgde, in overleg met de STA, een uitkering van in totaal Afl. 100.000,- zal worden gedaan.
- 18.2 De werkgever zal in gezamenlijk overleg tussen WAB en STA, voor zijn werknemers een overlijdens verzekering afsluiten uit hoofde waarvan de werknemer, zonder diens recht op

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE BOUWNIJVERHEID
WAB & STA - 30 JANUARI 2020 TOT EN MET 30 JANUARI 2024

uitkeringen uit hoofde van de wet te beperken, ingeval van overlijden als gevolg van ziekte of ongeval buiten werktijden en indien de werknemer een natuurlijke dood sterft, zal in overleg met de vakbond een bedrag van **Afl. 10.000,-** worden uitbetaald aan zijn / haar nagelaten gezinsleden en andere familieleden, in de eerste plaats aan de persoon of de personen voor wie hij / zij tijdens zijn / haar leven zorgde.

- 18.3 De ongevallenverzekering op zich als, wel de eventuele daaruit voortvloeiende uitkeringen zullen zijn, conform de groepspolisvoorwaarden met de daarbij behorende bestaande en komende polis aanhangsels welke aan de werknemers ter hand zullen worden gesteld.
- 18.4 De premie voor de ongevallenverzekering zal volledig voor rekening van de werkgever zijn.

STA

ARTIKEL 19 - WAB & FTA POLICY ON DRUGS AND ALCOHOL ABUSE

- 19.1 De op 6 November 2003 overeengekomen drugs/alcohol side letter policy zal een onderdeel zijn van deze CAO als zijnde opgenomen in deze CAO (zie bijlage).

ARTIKEL 20 - UITKERING BIJ KORT VERZUM

In de volgende gevallen, doch alleen wanneer loon is gederfd, zal de werkgever het geldende uurloon vergoeden:

- 20.1 2 dagen
 - a. Ingeval van huwelijk van de werknemer al dan niet aaneengesloten te nemen, doch binnen een maand.
 - b. In het geval dat de wettige echtgenote of de concubine van de werknemer op Aruba bevalt, al dan niet aaneengesloten te nemen, binnen 14 dagen na de dag van de bevalling.
 - c. Ingeval van overlijden van de wettig(e) echtgenote, de concubine, kind, ouder, broer, zuster of schoonvader/moeder van de werknemer, te nemen de dag waarop het overlijden bekend wordt en de dag van de begrafenis.
- 20.2 1 dag
 - a. De dag waarop de werknemer bij de burgerlijke stand aantekent.
 - b. Ingeval van het huwelijk op Aruba van een kind, ouder, broer of zuster van de werknemer, te weten de dag van het huwelijk.
 - c. Ingeval van het overlijden op Aruba van een grootvader/moeder, zwager, schoonzuster, schoonzoon - of dochter van de werknemer, te weten de dag van het overlijden of van de begrafenis.
- 20.3 Onder de familieleden die in dit artikel zijn genoemd worden uitsluitend verstaan de wettige of gewettigde bloed- of aanverwanten van de werknemer, met dien verstande dat onder ouder ook wordt verstaan de natuurlijke moeder van de werknemer en onder zoon of dochter de wettelijk erkende zoon of dochter de wettelijk erkende zoon of dochter van de werknemer.
- 20.4 Een tijdsbestek naar redelijkheid bepaald, om te voldoen aan een wettelijke verplichting of voorschrift opgelegd door het wettig gezag zonder dat daarvoor enige vergoeding wordt gegeven, en buiten de schuld van de werknemer, voor zover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen en niet buiten de werktijd kan geschieden
 - a. Voor bezoek aan een arts - met schriftelijk bewijs daarvan - een periode van hoogstens twee uren.
 - b. De werkelijke noodzakelijke tijd om een specialist te bezoeken na verwijzing door een arts.



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE BOUWNIJVERHEID
WAB & STA - 30 JANUARI 2020 TOT EN MET 30 JANUARI 2024

- d. Wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
 - e. Wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerknemers mishandelt, grof beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
 - f. Wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerknemers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen die strijdig zijn met de wet of de goede zeden;
 - g. Wanneer hij opzettelijk of ondanks waarschuwing roekeloos het eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
 - h. Wanneer hij opzettelijk of ondanks waarschuwing zichzelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
 - i. Wanneer hij bijzonderheden m.b.t. de huishouding of het bedrijf van de werkgever, welke hij behoorde geheim te houden, bekent maakt;
 - j. Wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
 - k. Wanneer hij op andere wijze op grove wijze de plichten veronachtzaamt die de overeenkomst hem oplegt;
 - l. Wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de overeengekomen arbeid te verrichten.
- 23.3 Van alle schriftelijke opgelegde disciplinaire maatregelen zal door de werkgever een afschrift aan de vakbond worden gezonden.

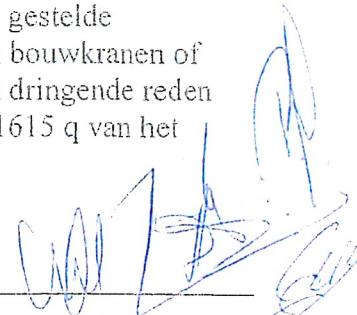
ARTIKEL 24 - VEILIGHEIDS VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

- 24.1 De werknemer is verplicht gebruik te maken van de voor zijn/haar werk bestemde veiligheidsuitrusting, een en ander volgens de bepalingen van de wettelijke geldende Veiligheidsverordeningen en of interne veiligheidsregels van het bedrijf.
- 24.2 De werknemer is verplicht persoonlijk zorg te dragen voor het onderhouden van de veiligheidsuitrusting, en hij / zij dient schriftelijk de ontvangst te bevestigen van door de werkgever beschikbaar gestelde veiligheidsuitrusting.
- 24.3 Deze uitrusting zal gedurende het dienstverband door de werkgever aan de werknemer in bruikleen worden gegeven, met uitzondering van veiligheidsschoeisel.
- 24.4 De werknemer is verplicht om op het werk veiligheidsschoenen (veiligheidsschoenen voor professioneel gebruik met beschermneus die op een impact van 200J is getest, of zoals voorgeschreven op het werk) te dragen.

Werknemer kan de werkschoenen, naar eigen voorkeur, binnen boven genoemde voorwaarden, aanschaffen. De werkgever draagt per kalenderjaar maximaal Afl. 150,- bruto bij aan de kosten voor de aanschaf van deze werkschoenen.

Aanschaf kan geschieden als volgt (e.e.a. naar keuze van werkgever); direct via de werkgever, waarbij verrekening met het salaris plaatsvindt en/of op basis van declaratie uitsluitend mits vergezeld van originele factuur.

- 24.5 Het eveneens het niet gebruiken van de door de werkgever beschikbaar gestelde veiligheidsuitrusting op werkobjecten waar gebruik wordt gemaakt van bouwcranes of ander hijsmateriaal en of waar de veiligheid dat vereist, dan kan dit een dringende reden zijn voor ontslag op staande voet, in de zin van de artikelen 1615 p en 1615 q van het Burgerlijk Wetboek.



ARTIKEL 25 - ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

- 25.1 De werknemer heeft de verplichting het werk dat hem / haar door of namens de werkgever is opgedragen, in alle redelijkheid en overeenkomstig de voorschriften van de werkgever naar beste kunnen te verrichten en alles te doen of na te laten wat een toegevoegd werknemer geacht moet worden te doen of na te laten.
- 25.2 Als daarvan in ernstige mate wordt afgeweken, zoals onder meer;
- Het gebruiken van sterke drank op het werk;
 - Het verwaarlozen van machines, materialen of gereedschappen;
 - Het zonder reden te laat op het werk komen of afwezig zijn, dan kan dit een dringende reden zijn voor ontslag op staande voet in de zin van de artikelen 1615 p en 1615 q van het Burgerlijk Wetboek.
- 25.3 De werknemer is niet verplicht werkzaamheden te verrichten in een ander bedrijf dan dat van de werkgever in wiens dienst hij is, tenzij dit voor een korte periode is, b.v. ingeval van tijdelijke hulp door de ene werkgever aan de andere versprekt en in de gevallen slechts onder dezelfde arbeidsvoorwaarden als die welke door hem / haar gelden bij het verrichten van werk in het bedrijf van de werkgever.
- 25.4 De werknemer zal zich gedragen volgens de bepalingen van deze CAO die op hem/haar van toepassing zijn en is bovendien onderworpen aan interne regels die voor hem/haar gelden.
Deze regels mogen niet strijdig zijn met de inhoud van deze CAO.

ARTIKEL 26 - AANPASSING VAN HET LOON T.G.V. WIJZIGINGEN IN DE KOSTEN VAN HET LEVENSONDERHOUD

- 26.1 Er zal geen aanpassing van het loon plaatsvinden op basis van wijziging in de kosten van levensonderhoud.
- 26.2 Bij eventuele de- of revaluatie zal dit artikel niet meer van toepassing zijn en opnieuw onderhandelbaar worden gesteld.

ARTIKEL 27 - LOONSVERHOGINGEN

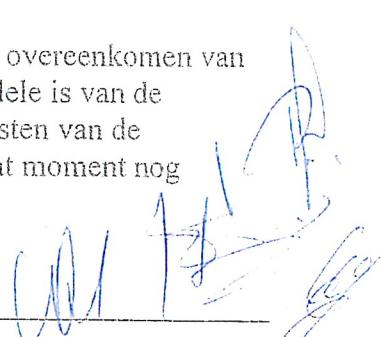
- 27.1 De lonen zullen de volgende verhoging ondergaan op de eerste volle quincena na ondergenoemde datum:

→ Per 1 april 2020	Verhoging bruto uurloon met	Afls. 0,50
Per 1 juni 2021	Verhoging bruto uurloon met	Afls. 0,40
Per 1 augustus 2022	Verhoging bruto uurloon met	Afls. 0,30
Per 1 oktober 2023	Verhoging bruto uurloon met	Afls. 0,30

- 27.2 Loonsverhogingen zullen bij een werknemer die arbeidongeschikt is, pas van toepassing worden, op de eerstvolgende A.G. werkdag in de eerstvolgende volle quicena.

- 27.3 CAO onderhandeling versus Overheidsmaatregelen:

In het geval een overheidsmaatregel(en) word(en) afgekondigd na het overeenkomen van deze CAO op het gebied van werknemerspensioenen, welke ten voordele is van de werknemers en ten nadele van de werkgevers kunnen eventueel de kosten van de maatregel door werkgevers in mindering worden gebracht op de op dat moment nog uitstaande loonsverhogingen.



ARTIKEL 28 - MINIMUMLOONEN EN LOONSCHALEN

- 28.1 Dit artikel is bedoeld voor die werknemers welke van buiten de WAB in dienst treden na ondertekening van de CAO.
- 28.2 De ondergenoemde bedragen zijn als volgt opgebouwd:
- Uitgangspunt zijn de bedragen zoals genoemd in de CAO 2006.
 - Van elke loonsverhoging van de CAO 2006/2009 wordt 65% doorberekend naar ondergenoemde minimumlonen
- 28.3 Minimumlonen per 1 September 2011.

	Naam van de groep	Leerling	C klasse	B klasse	A klasse	Pusher	Voorman
A	Peon/helper	nvt	nvt	12,37	12,73	12,88	13,13
B	Vakman bouw	12,31	12,61	12,04	12,92	13,48	13,73
C	Vakman elektra/AC	12,31	12,61	12,92	13,33	13,48	13,73
D	Vakman metaal	12,31	12,61	13,02	13,43	13,48	13,73
E	Chauffeur	nvt	12,41	12,67	12,93	nvt	nvt
F	Specialist	12,31	12,71	13,27	13,73	nvt	nvt

- 28.4 Jeugdlonen.
- a. 16 jaar: 70% van het minimum loon in de desbetreffende klasse.
 - b. 17 jaar: 80% van het minimum loon in de desbetreffende klasse.

|||

28.5 Onderverdeling van de groepen

Groep A	Peon / helper:
B - Klasse	Ongeschoold arbeider - Ongeschoold arbeider voor groep B t/m F Arbeider in de betonwaren industrie Helper bij chemisch reinigingswerk
A - Klasse	Geschoold arbeider (b.v. t.b.v operateur pneumatische boor)
Groep B	Vakman bouw : Tegelzetter-timmerman-schilder-zandstraler-ijzervlechter-loodgieterplaatwerker-asfaltwerker-operateur weg-wals
Groep C	Vakman Electra / airco
Groep D	Elektricien-koelmonteur-ductmaker-
Groep E	Vakman metaal Lasser-draaibankoperateur-smid-
Groep F	Chauffeur Vorklift chauffeur-truckchauffeur- Specialist Volledige bekwame mechanicien-operator van o.a. kraan, bulldozer, Assistent mengbaas wegenbouw

ARTIKEL 29 - VAKBONDSCONTRIBUTIE

- 29.1 De werkgevers verplichten zich om van het loon van hun werknemers bedragen in te houden wegens vakbondscontributie, en deze inhoudingen maandelijks (5e van elke maand) aan de vakbond af te dragen.
- 29.2 De werknemers dienen hiertoe de werkgever te machtigen.
- 29.3 De werkgevers verbinden zich ook om maandelijks de lijst van de ingehouden contributie naar het STA kantoor te sturen.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE BOUWNIJVERHEID
WAB & STA - 30 JANUARI 2020 TOT EN MET 30 JANUARI 2024

ARTIKEL 30 - DE INDIVIDUELE ARBEIDSOVEREENKOMST

- 30.1 De individuele arbeidsovereenkomsten die de leden van de deelnemende organisaties aangaan zullen geen bepalingen bevatten die in strijd zijn met deze CAO.
- 30.2 Een werknemer die weer in dienst wordt genomen door dezelfde werkgever zal minstens het minimum functieurloon ontvangen van zijn vroegere functie.

ARTIKEL 31 - PENSIOENVERZEKERING

- 31.1 Werknemers zijn bij wet pensioenverzekerd. De pensioenverzekering wordt uitgevoerd door het door WAB aangewezen ondernemingspensioenfonds als vermeld en conform de Landsverordening Algemeen Pensioen (LAP), AB 2011 no. 85.

ARTIKEL 32 - WIJZE VAN LOON UITBETALING

- 32.1 Loonbetalingen van werkgever aan werknemer alsmede de uitbetaling van vakantie gelden en of bonusen zullen geschieden middels overboeking op het bankaccount van de werknemer.

ARTIKEL 33 - PRODUCTIE BEVORDERENDE MAATREGELEN

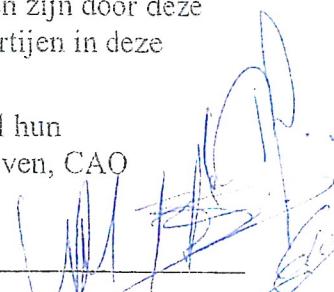
- 33.1 Ten einde als CAO gebonden bedrijf te kunnen blijven concurreren tegen de niet CAO gebonden bedrijven, is het noodzakelijk dat er een productie niveau wordt gehaald wat minimaal gelijk is aan de vooraf gecalculeerde productie normen.
- 33.2 Voor de bedrijven is het derhalve toegestaan om een systeem op te zetten waarbij de werknemers extra beloond kunnen worden indien zij meer produceren dan de vooraf tussen werkgever en werknemer overeengekomen productienormen, b.v. door middel van contracten en of stuksgelden - taakwerken.
- 33.3 Gedurende de looptijd van deze CAO zal de **Landsbemiddelaar** jaarlijks in de maand September/Oktober de WAB en STA bijeenroepen om na te gaan in hoeverre de door de Overheid genomen maatregelen hebben geleid tot verbetering of verslechtering van de arbeidsmarkt.

ARTIKEL 34 - CAO BOEKEN EN DE UITGIFTE DAARVAN

- 34.1 Binnen 4 maanden na ondertekening van deze overeenkomst dienen de overeengekomen punten samen met de vorige protocollen en CAO, verwerkt te worden in een boekvorm door de WAB, in een leesbare vorm en in de Nederlandse taal en verstrekt te worden aan de werknemers welke werkzaam zijn bij de in deze overeenkomst genoemde bedrijven.
- 34.2 Uitsluitend de Nederlandse tekst van de onderhavige overeenkomst en de bijlagen, ondertekend door partijen, is bindend.

ARTIKEL 35 - BINDING VAN DE ONDERHAVIGE CAO

- 35.1 De bedrijven als vermeld op het titelblad van deze CAO zullen gebonden zijn door deze CAO, doch zonder afbreuk te doen aan het streven van de genoemde partijen in deze overeenkomst, om deze CAO algemeen verbindend te laten verklaren.
- 35.2 Gedurende de looptijd van deze CAO zullen de WAB als wel de STA al hun mogelijkheden aanwenden om zoveel mogelijk ongeorganiseerde bedrijven, CAO gebonden te verkrijgen.



ARTIKEL 36 - VERANTWOORDELIJKHEDEN

- 36.1 Partijen staan er wederzijds garant voor dat zij er bij hun leden naar beste kunnen op zullen aandringen deze CAO te goeder trouw toe te passen en na te leven.
- 36.2 Partijen dragen de verantwoording voor de gedragingen van hun leden, indien zij inbreuk maken op deze CAO, voor zover deze gedragingen met hun voorkennis hebben plaatsgevonden, of indien zij eraan hebben deelgenomen of er medeschuldig aan zijn.
- 36.3 Tenslotte zijn de werkgever en de werknemers die door deze CAO gebonden zijn ten opzichte van elkaar, elk voor zich verantwoordelijk voor de nauwgezette toepassing en naleving daarvan.

ARTIKEL 37 - STAKINGEN EN UITSLUITING.

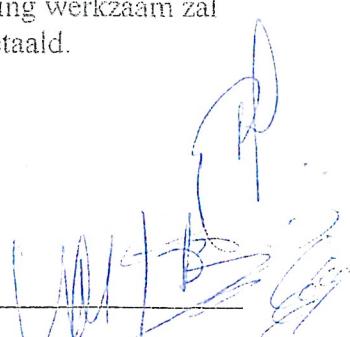
- 37.1 De vakbond verplicht zich gedurende de tijd dat de bepalingen van de onderhavige CAO van kracht zijn geen enkele actie, van welke aard dan ook, te ondernemen tegen de werkgevers, die een verstoring van de werkzaamheden kan veroorzaken en met name geen staking uit te roepen noch steun te verlenen aan werknemers die in staking zouden gaan.
- 37.2 De WAB verplicht zich gedurende de looptijd van de onderhavige CAO naar beste kunnen, geen uitsluiting van de vakbondsleden toe te staan, noch daaraan steun te verlenen indien een of meer werkgever dit zouden doen.

ARTIKEL 38 - DUUR VAN DE OVEREENKOMST.

- 38.1 Deze overeenkomst zal in werking treden op **30 januari 2020** en zal van kracht zijn tot en met **30 januari 2024**.

ARTIKEL 39 - BEROEPSOPLEIDINGEN.

- 39.1 Indien een werknemer wenst deel te nemen aan een beroepsopleiding ter verbetering van zijn beroepskennis of voor betere promotiekansen, zal de werkgever hiervoor alle medewerking verlenen onder de ondergenoemde voorwaarden:
- 39.2 De opleiding dient in het belang te zijn van werknemer en werkgever.
- 39.3 De opleiding dient genoten te worden op een op Aruba gevestigde Arubaanse instelling.
- 39.4 De opleiding mag niet in strijd zijn met het dagelijks productieniveau van de bedrijven waar werknemer werkzaam is.
- 39.5 De opleiding dient met succes afgesloten te worden.
- 39.6 Er dient een opleidingsovereenkomst afgesloten te worden tussen werknemer en werkgever, waarin minimaal het navolgende dient te worden vastgesteld:
 - De wijze van en voor welke partij de kosten van de opleiding verdeeld zullen worden.
 - De maximale duur van de opleiding.
 - De eventuele loonsverhoging na voltooiing van de opleiding.
 - De minimale periode dat een werknemer na voltooiing van de opleiding werkzaam zal blijven bij het bedrijf wat geheel of gedeeltelijk de opleiding heeft betaald.



ARTIKEL 40 - JUBILEA

- 40.1 Wanneer een werknemer gedurende een bepaalde periode onafgebroken in dienst is geweest bij werkgever dan zal de werkgever, naast het reguliere loon, eenmalig navolgende uitkering beschikbaar stellen aan werknemer als volgt:
- Bij het bereiken van een dienstverband van:
- 12,5 jaar: jubileum uitkering t.w.v. 1 (één) quincena bruto salaris, netto uit te keren.
 - 25 jaar: jubileum uitkering t.w.v. 2 (twee) quincena's bruto salaris, netto uit te keren.
- 40.2 Het netto uitkeren van het bruto salaris zoals genoemd in lid 1, is alleen van toepassing indien deze jubileumuitkeringen vrijgesteld zijn van belastingen en premies, zoals het geval is bij het afsluiten van deze CAO. Indien deze belastingvrijstelling vervalt zullen de bruto bedragen onderhevig zijn aan de daarop van toepassing zijnde belastingen en heffingen.
- 40.3 Met inachtneming van hetgeen gesteld in lid 1 van dit artikel als minimum, staat het de werkgever vrij om, in aanvulling hierop, hiervan af te wijken, hetzij in andere vorm of inhoud, hetzij op individuele basis. Eventuele aanvullende uitkeringen zijn onderhevig aan de daarop van toepassing zijnde belastingen en heffingen.

ARTIKEL 41 - ONDERTEKENING

41.1 Aldus overeengekomen te Aruba, op 6 februari 2020

WERKGEVERSVERENIGING ARUBAANSE BOUWNIJVERHEID (WAB)

J.W. Hoenink, Voorzitter

G.C. Rijkers, Secretaris

SINDICATO DI TRAHADORNAN DI ARUBA (STA)

D.N.J. de Cuba, Voorzitter

R.R. Vrolijk, Secretaris

BIJLAGE – POLICY ON DRUG & ALCOHOL ABUSE 6 NOVEMBER 2003

Ingevolge art. 19.1 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst

Blad 1 van 4

**Beleid van WAB & STA Betreffende Misbruik
door Werknemers van Drugs en Alcohol**

Art.1. Basis voor het Beleid.

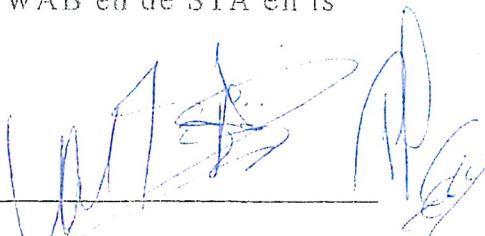
- 1.1. De WAB en de STA hebben zich verbonden tot het beschermen van de veiligheid, gezondheid en het welzijn van hun werknemers/leden en al degenen die in contact komen met de werkplaatsen en onroerend goed en andere bezittingen van e WAB en/of haar producten en diensten.
- 1.2. In de erkenning dat misbruik van drugs en alcohol een directe en substantiële bedreiging vormt van dit doel en het doel van een productieve en efficiënte werkomgeving waarin alle werknemers de gelegenheid hebben hun volledige capaciteiten tot ontwikkeling te brengen, hebben de WAB en STA zich ertoe verbonden een werkomgeving te creëren voor alle werknemers/leden die vrij is van drugs.

Art. 2. Verboden Betreffende Drugs en Alcohol.

- 2.1. Om die reden verbieden de WAB en de STA onwettig gebruik, bezit, verkoop, vervoer, distributie of vervaardiging van illegale drugs, bedwelmende middelen of verboden stoffen in welke hoeveelheid en op welke manier dan ook, ten strengste
- 2.2. Bovendien verbieden de WAB en de STA misbruik van alcohol en op recept verkrijgbare medicijnen ten strengste.

Art. 3. Drugs- en Alcoholtests.

- 3.1. De WAB staat op haar recht en bevoegdheid om op haar (WAB) kosten welke werknemer dan ook te laten testen op misbruik van verboden middelen.
- 3.2. Werknemers kan gevraagd worden zich te onderwerpen aan een medisch onderzoek en/of zich te onderwerpen aan urine- bloed- speeksel- adem- en/of haartests voor wat betreft drugs of alcohol.
- 3.3. Toestemming in medisch onderzoek en tests indien daar door de WAB om gevraagd wordt is een dwingende voorwaarde voor het dienstverband.
- 3.4. Weigering zich te onderwerpen aan zodanige medische onderzoeken en tests vormt een overtreding van het beleid van de WAB en de STA en is reden tot disciplinaire maatregelen.



Ingevolge art. 19.1 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst

Blad 2 van 4

- 3.5. Met name weigering van een drugs- of alcoholtest zal beschouwd worden door de WAB aan de STA gelijk te staan met een bevestigde positieve uitslag van de test.

Art. 4. Nieuw aan te nemen werknemers.

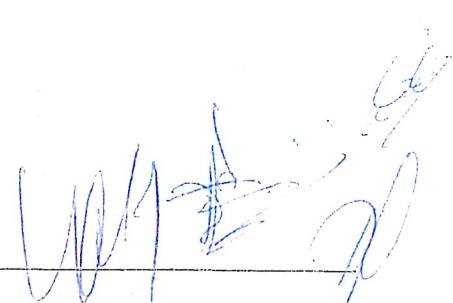
- 4.1. Alle mensen die nieuw worden aangenomen of opnieuw worden aangenomen fulltime of parttime werknemers dienen zich te onderwerpen aan een drugstest op eigen kosten alvorens in dienst genomen te worden.
- 4.2. Een positieve uitslag van deze test zal tot gevolg hebben dat de betreffende persoon niet in dienst wordt genomen.

Art. 5. Mededeling van veroordelingen in verband met drugs.

- 5.1. Een werknemer die veroordeeld is voor overtreding van een strafwet op het gebied van drugs dient de WAB en de STA hiervan schriftelijk in kennis te stellen binnen vijf dagen na de veroordeling.
- 5.2. In het geval een werknemer wordt veroordeeld voor een overtreding van een strafwet op het gebied van drugs, zal dit, in nauw overleg met de STA leiden tot ontslag op staande voet.

Art. 6. Doorzoeken.

- 6.1. Indien de WAB reden heeft te geloven dat een werknemer een aspect van dit beleid overtreedt, kan hem of haar te allen tijde gevraagd worden zich onmiddellijk te onderwerpen aan een onderzoek of inspectie (daarbij inbegrepen gedurende pauzes en de lunchtijd) als men zich in de gebouwen of op de terreinen van de WAB bevindt.
- 6.2. Hierbij is inbegrepen een inspectie door de voorman of supervisor van het kastje, het bureau, de werkplek van de werknemer, de voertuigen of welke andere eigendommen hij of zij ook gebruikt of toegang toe heeft.
- 6.3. Het betreden van de gebouwen en/of terreinen van de WAB houdt in dat men toestemming heeft gegeven voor doorzoeking en inspecties.
- 6.4. Weigering van een werknemer van een doorzoeking of inspectie, indien deze door de WAB of de STA gevraagd wordt vormt een overtreding van het beleid en is grond voor disciplinaire maatregelen.

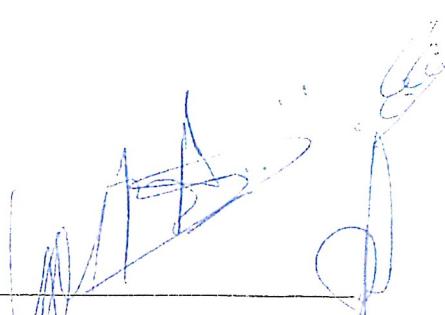


Ingevolge art. 19.1 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst

Blad 3 van 4

Art. 7. Bijstand van Werknemers.

- 7.1. De WAB en de STA dringen erop aan bij personen die problemen hebben op het gebied van misbruik van drugs hulp te zoeken, en de WAB en de STA willen graag hulp bieden op dit punt.
- 7.2. De WAB en de STA beschouwen verslaafheid aan drugs en alcohol als behandelbare ziektes.
- 7.3. Het doel van het beleid van de WAB en de STA wat betreft misbruik door werknemers van drugs en alcohol is niet slechts afschrikking maar ook opsporing en behandeling.
- 7.4. Om die reden stelt de WAB aan alle werknemers beschikbaar, in nauw samenhang met de lokaal beschikbare behandelingsprogramma's, een vertrouwelijk Programma Bijstand Werknemers ("Employee Assistance Program "EAP") waarvan het uiteindelijke doel rehabilitatie is.
- 7.5. Dit programma is gratis of tegen geringe kosten beschikbaar voor werknemers (en degenen voor wie hij/zij kostwinner is), en bestaat uit een initiële beoordeling, verwijzing en raadgeving.
- 7.6. De EAP geeft ook steun, raad en ondersteuning aan het gezin, dit alles kan van cruciaal belang zijn voor een succesvolle rehabilitatie van de drugsverslaafde.
- 7.7. Mogelijke behandeling na verwijzing door het EAP programma naar een verlener van behandeling van buiten kan gedekt zijn onder de ziektekosten verzekering van de werknemer (AZV).
- 7.8. De kosten van voortgaande of langdurige dienstverlening voor rehabilitatie, al of niet gedekt door de AZV, zijn uiteindelijk de verantwoordelijkheid van de werknemer.
- 7.9. De werknemer van wie de eerste test positief is, dient opnieuw getest te worden op eigen kosten na een periode van maximaal 6 maanden na de eerste test.
- 7.10. In het geval de tweede test nog steeds positief is, zal dit, in nauw overleg met de STA, ontslag op staande voet tot gevolg hebben.



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE BOUWNIJVERHEID

WAB & STA - 30 JANUARI 2020 TOT EN MET 30 JANUARI 2024

Ingevolge art. 19.1 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst

Blad 4 van 4

Art. 8. Algemene Verantwoordelijkheid en toepasselijkheid.

- 8.1. Het voorkomen van misbruik van verboden middelen is de verantwoordelijkheid van een ieder.

De WAB en de STA verwachten van al hun werknemers/ leden deze verantwoordelijkheid te erkennen en te aanvaarden en hun steentje bij te dragen ervoor te zorgen dat we, in samenwerking met elkaar, een drugsvrije werkomgeving kunnen bereiken en handhaven voor alle werknemers van de WAB.

- 8.2. Dit beleid is gelijkelijk van toepassing op al het personeel, ongeacht hun positie of status waaronder zij in dienst zijn, daarbij inbegrepen al het managementpersoneel, werknemers op contractbasis, parttime werknemers, niemand uitgezonderd.

Art. 9. Ingangsdatum van dit beleid

- 9.1. Dit beleid wordt van kracht uiterlijk op 1 juni 2004.

Art. 10. Discipline.

- 10.1. Een overtreding van dit beleid zal resulteren in disciplinaire maatregelen tot aan ontslag en aangifte bij de politie toe.

Voor akkoord, 6 november 2003, Oranjestad, Aruba.

