GIPUZKOA

1. Texto convenio colectivo 2007-2009.
2. Revisión salarial 2008.
3. Revisión salarial 2009.

6 AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA ADMINISTRACION DE LA COMUNIDAD AUTONOMA 6

EUSKO JAURLARITZA

JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

Soldataren Berrikuspena Agindu zk. 062/07-F.1516

ERABAKIA, 20008ko urtarrilaren 28koa, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saileko Gipuzkoako Lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da Eraikuntza eta Obra Publikoen hitzarmen kolektiboaren 2008 soldata berrikuspena erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zk. 2000455).

AURREKARIAK

Lehenengoa: 2008ko urtarrilaren 23an Gipuzkoako Eraikuntza eta Obra Publikoak hitzarmen kolektiboaren batzorde negoziatzaileak (hitzarmen kolektiboaren zk. 2000455) aurkeztu du 2008rako soldata berrikuspena, hitzarmenaren 19 artikuluak aurreikusita.

Bigarrena: Aipatutako soldata berrikuspenaren indarraldia 2008 urtarrilaren 1etik, abenduaren 31 arteakoa da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa: Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikuluak, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995-3-29ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, urriaren 18ko 315/2005 Dekretuko 24.1.g artikuluak –Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2005-10-27ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*)– dionarekin bat etorriz eta martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuarekin (1981-4-2ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 22ko 1040/1981 Errege Dekretuarekin (1981-6-6ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*) –hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak– lotuta.

Bigarrena: Sinatutako hitzarmenak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT

Lehenegoa: Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Gipuzkoako Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena: Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitara dadin xedatzea.

Ebazpen honen aurka, adminiztrazio-bidea amaitzen ez duena, gora jotzeko errekurtsoa jarri ahal izango da Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendariaren aurrean, hilabeteko epean, azaroaren 26ko Herri Administrazioen Araubide Juridikoari eta Administrazio Prozedura Erkideari buruzko 30/1992 Legeko 114 artikuluan eta hurrengoetan ezarritakoarekin bat etorriz.

Donostia, 2008ko urtarrilaren 28a.—Gemma Jauregi Beldarrain, Lurralde Ordezkaria.

(37522) (1253)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Delegación Territorial de Gipuzkoa

Revisiones Salariales N.º Orden 062/07-F.1516

RESOLUCIÓN de 28 de enero de 2008, de la Delegada Territorial de Gipuzkoa del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito de la revisión salarial para 2008 del Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de 2007-09 (código de convenio n.º 2000455).

ANTECEDENTES

Primero: El día 23 de enero de 2008 la comisión negociadora del convenio colectivo de Construcción y Obras Públicas (código convenio n.º 2000455) ha presentado la revisión salarial para 2008, prevista en el art. 19 del convenio.

Segundo: La vigencia de dicha revisión salarial se establece del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2008.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero: La competencia prevista en el art. 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (*Boletín Oficial del Estado* de 29-3-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 24.1.g del Decreto 315/2005, de 18 de octubre (*Boletín Oficial del País Vasco* de 27-10-2005) por el que se establece le estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, en relación con el Decreto 39/1981, de 2 de marzo (*Boletín Oficial del País Vasco* de 2-4-1981) y con el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 6-6-1981) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo: El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Gipuzkoa del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

Contra la presente resolución, que no agota la vía administrativa, podrán los interesados interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social en el plazo de un mes, de acuerdo con lo establecido en los artículos 114 y siguientes de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Donostia-San Sebastián, a 28 de enero de 2008.—La Delegada Territorial, Gemma Jauregi Beldarrain.

(37522) (1253)

GIPUZKOAKO ERAIKUNTZA ETA OBRA PUBLIKOETAKO HITZARMEN KOLEKTIBOAREN BERRIKUSPEN AKTA 2008

Donostian, 2008ko urtarrilaren 18ean, Gipuzkoako Hitzarmen kolektiboko ordezkaritza sindikala osatzen duten kideak bildurik: Juan Manuel Carvallido, Fermín Lecuona, Antonio Abad, Jose Manuel Benito, Juan M.ª Fernández, Manuel almorza, Iñaki Urbieta, Jose Manuel García, Xavier Agirretxe, Gurutz Gorraiz (ELA) langileen ordezkapenean; Jaione Zubizarreta, Juan Ramón Apezetxea (ASCONGI-ADEGI); José Angel Zaldua (AGEX); José Miguel Iruretagoyena (Agrupación de Maestros Pintores); Jesús Soravilla (Agrupación de Albañiles), enpresarien ordezkapenean, honako erabakiak hartu dituzte:

1. I eranskina aldatzea, 2008.01.01etik 2008.12.31ra bitartean indarrean egongo diren alokairu taula berriak ipiniz. Taula berri horiek, 2007.12.31n indarrean zeudenei %5,8 eranstearen emaitza dira.

2. II eranskineko dieta osoak, maila guztiak aldatzea, 2008.01.01etik 2008.12.31ra bitartean 37,88 euro egunean ipiniz.

Zenbateko berri horiek ere akta honi erantsita doaz.

Eta besterik gabe, bukatutzat eman da bilera idazpuruan aipatutako leku eta egunean.

ACTA DE FIRMA DE LA REVISION AL CONVENIO COLECTIVO DE LA CONSTRUCCION Y OBRAS PÚBLICAS DE GIPUZKOA PARA 2008

Representación sindical: Juan Manuel Carvallido, Fermín Lecuona, Antonio Abad, Jose Manuel Benito, Juan M.ª Fernández (suplente), Manuel Almorza (suplente), Iñaki Urbieta (suplente), Jose Manuel García (suplente), Xabier Agirretxe (asesor), Gurutz Gorraiz (asesor) (ELA-STV). Representación empresarial: Jaione Zubizarreta, Juan Ramón Apezetxea (ASCONGI - ADEGI), José Angel Zaldua (AGEX), José Miguel Iruretagoyena (Agrupación de Maestros Pintores), Jesús Soravilla (Agrupación de Albañiles). En Donostia-San Sebastián, a 18 de enero de 2008 y con la asistencia de la representación sindical y la representación empresarial, componentes de la Comisión Negociadora Permanente del Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Gipuzkoa, cuyos miembros figuran al margen, acuerdan:

1.º Modificar el Anexo I con nuevas tablas salariales correspondientes al período 01.01.08 al 31.12.08. Las mismas son el resultado de incrementar las vigentes al 31.12.07 en un 5,8%.

2.º Modificar en el Anexo II el apartado de Dietas completas: Todos los niveles. Correspondiendo para el periodo 01.01.08 al 31.12.08 la cantidad de 37,88 euros diarios.

Se adjuntan las tablas salariales a la presente acta.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión en el lugar y fecha indicados.

I ERANSKINA / ANEXO I

2008 TAULAK / TABLAS 2008

A TAULA / TABLA A

Kategoriak/Categorías Profesionales	*Maila/ Nivel*	*Taldea Tarifa/ Grupo Tarifa*	*Taula-alokairua/ Salario tabla*	*Hileko alokairua/ Salario mes*	*Alok. kanp plusa/ Plus extra salarial*	*Oporrak/ Vacaciones*	*Apart. Ordainketa/ Paga extra*	*Apart. Ordua/ Hora extra*
Zerbitzu Burua / Jefe de servicios	II	1	48.990,99	3.773,02	57,11	2.585,93	2.136,82	49,96
Obrako Burua / Jefe de obra	II	1	45.116,26	3.475,13	57,11	2.400,81	1.930,42	45,96
Zerbitzuko Laguntzailea / Ayudante de Servicio	II	1	39.323,59	3.010,91	57,11	2.067,72	1.753,84	39,97
LANGILEGO TITULUDUNA / PERSONAL TITULADO								
Arkitektoa / Arquitecto	II	1	42.750,85	3.281,28	57,11	2.251,75	1.888,39	43,52
Ingeniaria / Ingeniero	II	1	42.750,85	3.281,28	57,11	2.251,75	1.888,39	43,52
Lizentziatua / Licenciado	II	1	38.781,46	2.968,51	57,11	2.039,21	1.730,20	39,41
Aparejadorea / Aparejador	III	2	35.950,42	2.745,47	57,11	1.887,18	1.617,41	36,49
Industri-Peritua / Perito Indust.	III	2	35.950,42	2.745,47	57,11	1.887,18	1.617,41	36,49
Herrilanetako Ing. Tek. / Ingeniero Técnico O.P.	III	2	35.950,42	2.745,47	57,11	1.887,18	1.617,41	36,49

Kategoriak/Categorías Profesionales	*Maila/ Nivel*	*Taldea Tarifa/ Grupo Tarifa*	*Taula-alokairua/ Salario tabla*	*Hileko alokairua/ Salario mes*	*Alok. kanp plusa/ Plus extra salarial*	*Oporrak/ Vacaciones*	*Apart. Ordainketa/ Paga extra*	*Apart. Ordua/ Hora extra*
Gizarte Graduatua / Graduado Social	III	2	35.950,42	2.745,47	57,11	1.887,18	1.617,41	36,49
OLT, Praktikantea / Ayte. Téc. San., Prác.	IV	2	28.726,66	2.173,72	57,11	1.615,64	1.285,92	29,03
ENPLEGATUAK / EMPLEADOS:								
A) TEKNIKARIAK / TÉCNICOS								
Obrako Laguntzailea / Ayte. de obra	IV	3	34.274,41	2.613,35	57,11	1.859,77	1.519,77	34,76
Arduradun Nagusia / Encargado General	IV	3	33.563,85	2.557,32	57,11	1.825,38	1.489,88	34,02
Delineatzaile Proiektugilea / Delineante Proyect.	V	4	32.793,24	2.496,69	57,11	1.787,37	1.457,06	33,23
1. mail. Delineatzailea / Delineante de 1.ª	VI	4	31.248,14	2.375,15	57,11	1.710,87	1.391,20	31,63
2. mail. Delineatzailea / Delineante de 2.ª	VII	4	26.903,58	2.033,34	57,11	1.496,72	1.205,95	27,14
1. mail. Praktiko Topografikoa / Práctico Topogr. 1.ª	VI	4	32.793,24	2.496,69	57,11	1.787,37	1.457,06	33,23
2. mail. Praktiko Topografikoa / Práctico Topogr. 2.ª	VII	4	31.248,14	2.375,15	57,11	1.710,87	1.391,20	31,63
Praktiko Topografiko Laguntz. / Ayte. Práct. Topograf.	IX	7	26.903,58	2.033,34	57,11	1.496,72	1.205,95	27,14
Kalkatzailea / Calcador	IX	7	23.886,74	1.795,87	57,11	1.347,87	1.078,04	24,03
Izangaia / Aspirante	XIII	11	22.560,15	1.691,54	57,11	1.282,13	1.021,41	22,66
B) ADMINISTRARIAK / ADMINISTRATIVOS								
1. mail. burua / Jefe de 1.ª	III	3	35.272,28	2.691,79	57,11	1.909,07	1.562,68	35,79
2. mail. burua / Jefe de 2.ª	V	3	33.563,85	2.557,32	57,11	1.825,38	1.489,88	34,02
Langilego-burua / Jefe de Personal	IV	3	33.563,85	2.557,32	57,11	1.825,38	1.489,88	34,02
1. mailako ofiziala / Oficial de 1.ª	VI	5	31.248,14	2.375,15	57,11	1.710,87	1.391,20	31,63
2. mailako ofiziala / Oficial de 2.ª	VIII	5	26.903,58	2.033,34	57,11	1.496,72	1.205,95	27,14
Laguntzaileak / Auxiliares	IX	7	24.452,38	1.839,65	57,11	1.384,30	1.101,85	24,61
Izangaiak / Aspirantes	XIII	11	22.912,92	1.719,27	57,11	1.299,85	1.036,46	23,02
Telefonista / Telefonista	IX	7	22.912,92	1.719,27	57,11	1.299,85	1.036,46	23,02
C) MENPEKOAK / SUBALTERNOS								
Atezaina / Conserje	IX	6	24.109,09	1.813,42	57,11	1.358,56	1.087,33	24,26

Kategoriak/Categorías Profesionales	*Maila/ Nivel*	*Taldea Tarifa/ Grupo Tarifa*	*Taula-alokairua/ Salario tabla*	*Hileko alokairua/ Salario mes*	*Alok. kanp plusa/ Plus extra salarial*	*Oporrak/ Vacaciones*	*Apart. Ordainketa/ Paga extra*	*Apart. Ordua/ Hora extra*
Kobratzaileak / Cobradores	X	6	24.109,09	1.813,42	57,11	1.358,56	1.087,33	24,26
Orden., Atezaina, Erizaina / Ordenanza, Port. Enf.	X	6	23.677,91	1.779,48	57,11	1.337,52	1.068,97	23,81
Botoia / Botones	XII	6	16.987,84	1.227,03	57,11	1.163,72	849,28	16,90

B TAULA / TABLA B

Kategoriak / Categorias Profesionales	*Maila/ Nivel*	*Taldea Tarifa/ Grupo Tarifa*	*Taula-alokairua/ Salario tabla*	*Hileko alokairua/ Salario mes*	*Alok. kanp plusa/ Plus extra salarial*	*Batuketa/ Suma*	*Oporrak/ Vacaciones*	*Apart. Ordainketa/ Paga extra*	*Apart. Ordua/ Hora extra*
A) LANBIDE KLASIKOAK / OFICIOS CLÁSICOS:									
Obrako arduraduna / Encargado de obra	VI	4	28.187,90	13,35	0,30	13,65	1.919,48	1.574,72	28,59
Langilezaina / Capataz	VII	8	26.329,16	12,44	0,30	12,74	1.816,09	1.463,14	26,67
Taldeko burua / Jefe de equipo	Bere kategoriari dagokiona baino 0,41 euro gehiago 0,41 euros más que las correspondientes a su categoría								
Espezialista / Especialista	VII	4	26.329,16	12,44	0,30	12,74	1.816,09	1.463,14	26,67
1. mail. Ofiziala / Oficial de 1.ª	VIII	8	24.820,96	11,76	0,30	12,06	1.649,94	1.367,94	25,12
2. mail. Ofiziala / Oficial de 2.ª	IX	8	23.928,76	11,29	0,30	11,59	1.617,80	1.336,22	24,19
Laguntzailea / Ayudante	X	9	23.142,12	10,93	0,30	11,23	1.551,12	1.279,57	23,38
Peoi espezializatua / Peón especializado	XI	9	22.143,63	10,43	0,30	10,73	1.482,28	1.245,35	22,35
Peoi arrunta / Peón ordinario	XII	10	21.779,87	10,30	0,30	10,60	1.427,69	1.198,19	21,97
3. urteko heziketa / Formación 3.er año	XIII	11	20.014,83	9,49	0,30	9,79	1.369,67	1.026,95	20,15
2. urteko heziketa / Formación 2.º año	XIII	11	17.506,97	8,31	0,30	8,61	1.133,37	897,48	17,56
1. urteko heziketa / Formación 1.er año	XIV	12	14.965,45	7,13	0,30	7,43	985,03	701,22	14,94
B) LANBIDE LAGUNTZAILEAK / OFICIOS AUXILIARES									
Tailerreko burua / Jefe de taller	VI	4	28.859,13	13,69	0,30	13,99	1.966,96	1.598,99	29,29
Kontramaisua / Contramaestre	VII	4	27.825,69	13,19	0,30	13,49	1.910,64	1.527,70	28,22

Kategoriak / Categorias Profesionales	*Maila/ Nivel*	*Taldea Tarifa/ Grupo Tarifa*	*Taula-alokairua/ Salario tabla*	*Hileko alokairua/ Salario mes*	*Alok. kanp plusa/ Plus extra salarial*	*Batuketa/ Suma*	*Oporrak/ Vacaciones*	*Apart. Ordainketa/ Paga extra*	*Apart. Ordua/ Hora extra*
Espezialista / Especialista	VII	4	26.329,16	12,44	0,30	12,74	1.816,09	1.463,14	26,67
1. mail. ofiziala / Oficial de 1.ª	VIII	8	24.820,96	11,76	0,30	12,06	1.649,94	1.367,94	25,12
2. mail. ofiziala / Oficial de 2.ª	IX	8	23.928,76	11,29	0,30	11,59	1.617,80	1.336,22	24,19
Laguntzailea / Ayudante	X	9	23.142,12	10,93	0,30	11,23	1.551,12	1.279,57	23,38
Peoi espezializatua / Peón especializado	XI	9	22.143,63	10,43	0,30	10,73	1.482,28	1.245,35	22,35
3. urteko heziketa / Formación 3.er año	XIII	11	20.014,83	9,49	0,30	9,79	1.369,67	1.026,95	20,15
2. urteko heziketa / Formación 2.º año	XIII	11	17.506,97	8,31	0,30	8,61	1.133,37	897,48	17,56
1. urteko heziketa / Formación 1.º año	XIV	12	14.965,45	7,13	0,30	7,43	985,03	701,22	14,94
C) OBRAKO LAGUNTZAILEAK / AUXILIARES DE OBRA									
Obrako tekn. laguntz. / Aux. Técn. de obra	VII	7	25.778,79	12,17	0,30	12,47	1.763,51	1.445,40	26,11
Obrako adm. laguntz. / Aux. Admvo. de obra	IX	8	24.820,96	11,76	0,30	12,06	1.649,94	1.367,94	25,12
Zerrendagilea / Listero	IX	6	23.743,63	11,22	0,30	11,52	1.611,34	1.311,79	24,00
Biltegi nag. biltegizaina/ Alm. de alm. gral.	X	6	24.465,53	11,61	0,30	11,91	1.641,78	1.322,87	24,75
Obrako biltegizaina / Almacenero de obra	X	6	23.743,63	11,22	0,30	11,52	1.611,34	1.311,79	24,00
Zinpeko goarda / Guarda jurado	X	6	23.142,12	10,93	0,30	11,23	1.551,12	1.279,57	23,38
Tailer. edo biltegiko jagolea / Vig. de taller	X	6	22.143,63	10,43	0,30	10,73	1.482,28	1.245,35	22,35
Erizaina / Enfermero	X	6	23.743,63	11,22	0,30	11,52	1.611,34	1.311,79	24,00
Garbitzailea / Mujer de limpieza	XII	10	21.505,74	10,16	0,30	10,46	1.432,94	1.175,79	21,69
Sukaldaria / Cocinero	VIII	8	25.778,79	12,17	0,30	12,47	1.763,51	1.445,40	26,11

6 AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA / ADMINISTRACION DE LA COMUNIDAD AUTONOMA 6

EUSKO JAURLARITZA

JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

Harreman Kolektiboak Zk. 062/04-F. 1.394

ERABAKIA, 2007ko ekainaren 29koa, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saileko Gipuzkoako Lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da 2007-09rako Gipuzkoako Eraikuntza eta Obra Publikoak-en hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zk. 2000455) eta GEROA BGAEri ezarpenei buruzko Akordioa.

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2007ko ekainaren 25ean aipatutako hitzarmena eta akordioa aurkeztu dira, ordezkaritza honetan, ASCONGI-ADEKIk, AGEXek, Agrupación de Maestros Pintoresek, eta Agrupación de Albañilesek, enpresarien ordezkapenean, eta ELA sindikatuak, langileen ordezkapenean, 2007ko ekainaren 15ean sinaturik.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikuluak, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995-3-29ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, otsailaren 12ko 44/2002 Dekretuko 22.1.g artikuluak –Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2002-2-20ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*)– dionarekin bat etorriz eta martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuarekin (1981-4-2ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 22ko 1.040/1981 Errege Dekretuarekin (1981-6-6ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*) –hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak– lotuta.

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

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT

Lehenegoa. Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Gipuzkoako Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitara dadin xedatzea.

Hirugarrena. Ebazpen honen aurka, adminiztrazio-bidea amaitzen ez duena, gora jotzeko errekurtsoa jarri ahal izango da Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendariaren aurrean, hilabeteko epean, azaroaren 26ko Herri Administrazioen Araubide Juridikoari eta Administrazio Prozedura Erkideari buruzko 30/1992 Legeko 114 artikuluan eta hurrrengoetan ezarritakoarekin bat etorriz.

Donostia, 2007ko ekainaren 29a.—Gemma Jauregi Beldarrain, Lurralde Ordezkaria.

(9578) (9656)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Delegación Territorial de Gipuzkoa

Convenios Colectivos N.º Orden 62/07-F. 1516

RESOLUCIÓN de 29 de junio de 2007, de la Delegada Territorial de Gipuzkoa del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de Gipuzkoa de 2007-09 (código de convenio n.º 2000455) y del Acuerdo sobre aportaciones a la EPSV-GEROA.

ANTECEDENTES

Primero. El día 25 de junio de 2007 se ha presentado en esta delegación el convenio y el acuerdo citados, suscritos por ASCONGI-ADEGI, AGEX, Agrupación de Maestros Pintores, y Agrupación de Albañiles, en representación de los empresarios, y por ELA, en representación de los trabajadores, el pasado 15 de junio de 2007.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (*Boletín Oficial del Estado* de 29-3-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 22.1.g del Decreto 44/2002, de 12 de febrero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 20-2-2002) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, en relación con el Decreto 39/1981, de 2 de marzo (*Boletín Oficial del País Vasco* de 2-4-1981) y con el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 6-6-1981) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Gipuzkoa del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

Tercero. Contra la presente resolución, que no agota la vía administrativa, podrán los interesados interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social en el plazo de un mes, de acuerdo con lo establecido en los artículos 114 y siguientes de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Donostia-San Sebastián, a 29 de junio de 2007.—La Delegada Territorial, Gemma Jauregi Beldarrain.

(9578) (9656)

GIPUZKOAKO ERAIKUNTZA ETA OBRA PUBLIKOEN SEKTOREKO ENPRESA ETA LANGILEEK 2007-2009AN GEROA BORONDATEZKO GIZARTE-AURREIKUSPENEKO ERAKUNDEARI EMAN BEHARREKO EKARPENEI BURUZKO AKORDIOA SINATZEKO AKTA

Ordezkari sindikalak.

— ELA-STV:

Juan Manuel Carvallido.

Fermín Lecuona.

Antonio Abad.

Jose Manuel Benito.

Juan M.ª Fernández (ordezkoa).

Manuel Almorza (ordezkoa).

Iñaki Urbieta (ordezkoa).

Jose Manuel García (ordezkoa).

Xabier Agirretxe (aholkularia).

Gurutz Gorraiz (aholkularia).

Enpresaburuen ordezkariak.

— ASCONGI – ADEGI:

Antonio Iraola.

Imanol Garin.

Txaro Rodrigo.

Jesús Ruiz.

Jaione Zubizarreta.

Juan Ramón Apezetxea.

Pedro Ugalde.

— AGEX:

José Angel Zaldua.

— Maisu Margolarien Elkartea:

José Miguel Iruretagoyena.

— Igeltseroen Elkartea:

Jesús Soravilla.

Donostian, 2007ko ekainaren 15ean, LHKren egoitzan, bazterrean aipatutako pertsonak bildu dira. Negoziazio Batzordea osatzen dute pertsona horiek, Gipuzkoako eraikuntza eta obra publikoen sektoreko enpresa eta langileek Geroa borondatezko gizarte-aurreikuspeneko erakundeari eman beharreko ekarpenak adosteko. Erakunde hori Euskadiko borondatezko gizarte-aurreikuspeneko erakundeen erregistroan dago, 178-G zenbakiarekin.

Aipatutako enpresa eta sindikatu ordezkariek ondokoa adostu dute:

1. Akordio hauek Gipuzkoako eraikuntza eta obra publikoen sektoreko enpresa eta langile guztiengan dute eragina.

Horregatik, aplikazio eremua eremu funtzional eta pertsonal bera izango da (Gipuzkoako Eraikuntza eta Obra Publikoen Industrian indarrean dagoen hitzarmen kolektiboko 2. artikuluan –«Eremu Funtzionala»– eta 1. artikuluan –«Eremu Pertsonala»- azalduak). Horrenbestez, hitzarmenak enpresa eta lantoki guztiengan eta euren langile guztiengan du eragina, eremu horretan sartzen diren eraikuntza eta obra publikoen industriaren jardueran jarduten badute, hitzarmen kolektibo edo itun propioak egin ahal badituzte ere.

2. Gizarte Segurantzari buruzko 1994ko ekainaren 20ko Legearen 39.2 artikuluan ezarritakoarekin bat etorriz, ukitutako langile eta enpresek GEROA borondatezko gizarte-aurreikuspeneko erakundeari ekarpen hau egin beharko diote hilero:

ACTA DE FIRMA DEL ACUERDO SOBRE APORTACIONES DE EMPRESAS Y TRABAJADORES DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE GIPUZKOA A LA ENTIDAD DE PREVISION SOCIAL VOLUNTARIA GEROA 2007-2009

Representación sindical.

— ELA-STV:

Juan Manuel Carvallido.

Fermín Lecuona.

Antonio Abad.

Jose Manuel Benito.

Juan M.ª Fernández (suplente).

Manuel Almorza (suplente).

Iñaki Urbieta (suplente).

Jose Manuel García (suplente).

Xabier Agirretxe (asesor).

Gurutz Gorraiz (asesor).

Representación empresarial.

— ASCONGI - ADEGI:

Antonio Iraola.

Imanol Garin.

Txaro Rodrigo.

Jesús Ruiz.

Jaione Zubizarreta.

Juan Ramón Apezetxea.

Pedro Ugalde.

— AGEX:

José Angel Zaldua.

— Agrupacion de Maestros Pintores:

José Miguel Iruretagoyena.

— Agrupacion de Albañiles:

Jesús Soravilla.

En Donostia-San Sebastián, a 15 de junio de 2007, en la sede del C.R.L. se reúnen los al margen citados que componen la Comisión Negociadora del Acuerdo que debe fijar las aportaciones de empresas y trabajadores del Sector de la Construcción y Obras Públicas de Gipuzkoa a la EPSV GEROA, inscrita en el Registro de Entidades de Previsión Social Voluntaria de Euskadi con el número 178-G.

La Representación Empresarial y Sindical al margen citadas acuerdan:

1.º Los presentes Acuerdos afectan a la totalidad de empresas y trabajadores del Sector de la Construcción y Obras Públicas de Gipuzkoa.

Por ello, su ámbito de aplicación coincidirá con el ámbito funcional y personal señalado en el artículo 2.º «Ambito Funcional» y artículo 1.º «Ambito Personal» del vigente Convenio Colectivo para las Industrias de Construcción y Obras Públicas de Gipuzkoa, y en consecuencia afectará a todas las empresas y centros de trabajo, y sus trabajadores, que se dediquen a la referida actividad de la industria de la Construcción y Obras Públicas incluidas en el indicado ámbito, aunque tengan o puedan formalizar Pactos o Convenios Colectivos propios.

2.º Establecer, en virtud de lo señalado en el artículo 39.2 de la Ley de Seguridad Social de 20 de junio de 1994, con carácter obligatorio para las empresas y trabajadores afectados, que la aportación a realizar mensualmente a la Entidad de Previsión Social de GEROA será:

— Bi mila eta zazpiko uztailaren batetik aurrera, langilearen Gizarte Segurantzaren Araubide Orokorrerako kotizazioaren oinarriaren %3,50ekoa izango da ekarpena. Horren %1,75 langilearen kontura egingo da, eta %1,75 enpresaren kontura.

— Bi mila eta zortziko urtarrilaren batetik aurrera, langilearen Gizarte Segurantzaren Araubide Orokorrerako kotizazioaren oinarriaren %3,70ekoa izango da ekarpena. Horren %1,85 langilearen kontura egingo da, eta %1,85 enpresaren kontura.

— Bi mila eta bederatziko urtarrilaren batetik aurrera, langilearen Gizarte Segurantzaren Araubide Orokorrerako kotizazioaren oinarriaren %4koa izango da ekarpena. Horren %2 langilearen kontura egingo da, eta %2 enpresaren kontura.

Ekarpenak batera egingo ditu enpresak; horretarako, langilearen ehunekoa kenduko du soldaten nominetan.

3. Akordio hauek «gai zehatz bati buruzko akordioen» izaera dute, Langileen Estatutuaren 83.3 artikuluan aipatua. Hau sinatzen duten erakundeek artikulu horretan exijitzen den ordezkaritza-ahalmena dute.

4. Laneko agintaritzari eskatuko zaio akordio horiek gorde eta erregistra ditzala eta Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitara ditzala.

Eta aztertzeko beste gairik egon ez denez, bilkurari amaiera eman zaio goian adierazitako hirian eta egunean.

GIPUZKOAKO ERAIKUNTZA ETA OBRA PUBLIKOETAKO HITZARMEN KOLEKTIBOA 2007-2009

I. KAPITULUA

EREMUA

1. artikulua. Lurralde eta Pertsonal Eremua.

Hitzarmen hau, Gipuzkoako Lurralde Historikoan, bere funtzio-eremuak aipatzen dituen enpresen obra eta lantoki guztietan derrigorrez aplikatzekoa izango da, eta bertan aldi baterako edo finko gisa lan egiten duten langile guztiak egongo dira barruan hartuta.

Gipuzkoako Lurralde Historikoan duten lanpostutik beste Lurralde Historiko, Erkidego edo Probintzia batera lekualdatu edo desplazatzen dituzten langileek, lekualdaketa gertatzen denean indarrean dauden hitzarmenen artean egokitzat jotzen dutena aukeratuko dute, eta hori aplikatuko zaie egoera honetan dauden bitartean, hots, Gipuzkoako Lurralde Historikotik kanpo daudenean.

2. artikulua. Funtzio eremua.

Jarraian adierazitakoak dira oinarrizko hitzarmen kolektibo honetan itundutako klausulek ukitzen dituzten enpresak:

a) Eraikuntza eta Obra Publikoetara dedikatzen direnak.

b) Portuetako Obretarako untzi, artefaktu flotagarri eta trenbide lagungarrietakoak.

c) Harrobiak, Hareatzak, Legartzak eta Industri Lurren Ustiapena eta Manufaktura.

d) Igeltsu eta Kare enpresak.

e) Hormigoia fabrikatzera eta banatzera dedikatzen diren enpresak.

f) Obrako segurtasun plangintzetako materiala egitera dedikatzen diren enpresa lagungarrietako langile guztiak, obrako segurtasun elementu horiek garbitzen, jartzen eta mantentzen ari diren bitartean, oinarrizko hitzarmen kolektibo honetan ezarritako baldintzapean egongo dira, aldamioak ezartzen jarduten duten langileak izan ezik.

— A partir del uno de julio del año dos mil siete la aportación será del 3,50% de la base de cotización trabajador al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 1,75% correrá a cargo del trabajador y el otro 1,75% con cargo a la empresa.

— A partir del uno de enero del año dos mil ocho del 3,70% de la base de cotización del trabajador al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 1,85% correrá a cargo del trabajador y el otro 1,85% con cargo a la empresa.

— A partir del uno de enero del año dos mil nueve del 4% de la base de cotización del trabajador al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 2% correrá a cargo del trabajador y el otro 2% con cargo a la empresa.

Las aportaciones se realizarán de forma conjunta por la empresa, para lo que descontarán el porcentaje con cargo al trabajador en las correspondientes nóminas de salarios.

3.º Manifestar que los presentes acuerdos tienen el carácter de «acuerdos sobre materia concreta» contemplado en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores y que las organizaciones firmantes ostentan la representación exigida en dicho artículo.

4.º Solicitar a la Autoridad Laboral el depósito y registro de los referidos Acuerdos y su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión en la ciudad y fecha mencionadas.

CONVENIO COLECTIVO DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE GIPUZKOA 2007-2009

CAPITULO I

AMBITO

Artículo 1.º Ámbito Territorial y Personal.

Este convenio será de aplicación obligatoria en el Territorio Histórico de Gipuzkoa en todas las obras y centros de trabajo de las empresas a que se refiere su ámbito funcional, quedando incluidos todos los trabajadores que presten sus servicios en ellos de manera temporal o fija.

Los trabajadores que sean trasladados o desplazados desde su centro de trabajo en el T.H. de Gipuzkoa a otro T.H., Comunidad o Provincia, se acogerán al Convenio que consideren oportuno de entre los concurrentes, vigente en el momento del traslado y siendo de aplicación mientras permanezca en esta situación, esto es, fuera del T.H. de Gipuzkoa.

Artículo 2.º Ámbito Funcional.

Las empresas afectadas por las cláusulas pactadas en el presente Convenio Colectivo Básico son las siguientes:

a) Las dedicadas a Construcción y Obras Públicas.

b) Las de Embarcaciones, Artefactos Flotantes y Ferrocarriles Auxiliares de Obras de Puerto.

c) Canteras, Areneras, Graveras y la Explotación y Manufactura de Tierras Industriales.

d) Las de Yeso y Cales.

e) Las Empresas dedicadas a fabricación y distribución de hormigón.

f) Todo el personal perteneciente a empresas auxiliares dedicadas a la ejecución material de los planes de seguridad en obra, y que realicen trabajos como limpieza, colocación y mantenimiento de elementos de seguridad en la obra, a excepción de montaje de andamios, se regirán por las condiciones establecidas en este convenio colectivo básico, mientras realicen las mencionadas tareas.

Oinarrizko Hitzarmen Kolektibo honen aplikazio-arloa osatzen duten industria eta jarduerak Bigarren Xedapen Gehigarrian zerrendatu eta xehekatzen dira.

3. artikulua. Denbora eremua.

Oinarrizko Hitzarmen Kolektibo honek iraupen mugagabea izango du Bosgarren Xedapen Gehigarrian ezarritakoa baldintzatu gabe. Hala eta guztiz ere, eranskinen iraupena, bakoitzean zehazki adierazitakoa izango da.

4. artikulua. Baldintzarik onuragarrienak.

Osotasunean kontuan hartuta hitzarmen honetan finkatutakoak baino onuragarriagoak diren egoera pertsonalak errespetatu egingo dira, errespetu hori era hertsiki pertsonalean mantenduz.

5. artikulua. Konpentsazioa eta Zurgapena.

Hitzarmen honetan finkatutako baldintza ekonomikoak urteko konputuan zurgagarri eta konpentsagarriak dira, lehenagotik dauden edo etorkizunean ezar litezkeen era guztietako hobekuntzekin.

6. artikulua. Osotasunarekiko lotura.

Hitzarmen honetan itundutako baldintzek osotasun organiko eta zatiezina osatzen dute, eta bere aplikazio praktikoaren ondorioetarako urteko konputuan kontsideratuko dira globalki.

II. KAPITULUA

BAKOITZAREN LAN HARREMANAZ

7. artikulua. Kontratazioa.

1. Plantilako kontratu finkoak: Enpresariak eta langileak, berorrek lantokian epe mugagabean lan egiteko ituntzen duten kontratua da. Enpresariek eta langileek kontratu mota hau egingo dute izaera iraunkorra duten lantegi guztietan.

2. Obrako kontratu finkoak: Eraikuntza eta Obra Publikoetako enpresek, fabrika eta tailerrak salbu direla, ezingo dituzte denbora ziurreko kontratuak itundu ondoren aipatzen diren eta Alokairu Tauletan Ofizio Klasikoen multzoan sartuta dauden langile hauekin:

I. 1. mailako ofizial igeltsero eta enkofratzaileak.

II. 2. mailako ofizial igeltsero eta enkofratzaileak.

III. Laguntzaileak.

IV. Peoi espezializatuak.

V. Peoi arruntak.

Langile horiekin obrako kontratu finkoak edo obra jakin batzuk itunduko dira, honako berezitasun hauekin:

Beren kontratua indarrean dagoen bitartean, hasiera batean kontratatutako obraz bestelako obra edo obretara desplazatu ahal izango dituzte, horregatik obrako langile finkoaren izaera galdu gabe. Aipatutako desplazamenduak honako arrazoi hauen ondorioz egingo dira:

a) Obra batek edo obra jakin batzuek langile kopuruaren unean-uneko gehikuntza behar izateagatik, bere bukaera edo obraren erritmoa bizkortzeko helburuarekin.

b) Zuzendaritza Teknikoaren iritziz obraren erritmoa birplanteatu egin behar delako.

c) Jabetzak edo organismo eskudunek erabakitako obraren gelditze edo etenduragatik.

d) Arazo teknikoengatik.

e) Aurrekoen antzeko arrazoiengatik.

Las industrias y actividades que integran el campo de aplicación del presente Convenio Colectivo Básico se relacionan y detallan en la Disposición Adicional Segunda.

Artículo 3.º Ámbito Temporal.

El presente Convenio Colectivo Básico tiene una duración indefinida sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional Quinta. No obstante, sus Anexos, tendrán la duración que se determine, específicamente, en cada uno de ellos.

Artículo 4.º Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las situaciones personales que, consideradas en su totalidad, sean más beneficiosas que las fijadas en este convenio, manteniéndose dicho respeto en forma estrictamente personal.

Artículo 5.º Compensación y Absorción.

Las condiciones económicas fijadas en el presente convenio son absorbibles y compensables en cómputo anual, con las mejoras de toda clase que existan con anterioridad o que puedan establecerse en el futuro.

Artículo 6.º Vinculación a la totalidad.

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

CAPITULO II

DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

Artículo 7.º Contratación.

1.º Contratos fijos de plantilla: Este contrato es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

2.º Contratos fijos de obra: Las empresas de Construcción y Obras Públicas, a excepción de fábrica y talleres no podrán concertar contratos por tiempo cierto, con el siguiente personal de los enumerados dentro del grupo de Oficios Clásicos en las Tablas Salariales:

I. Oficial de 1.ª que sea albañil o encofrador.

II. Oficial de 2.ª que sea albañil o encofrador.

III. Ayudante.

IV. Peón especializado.

V. Peón ordinario.

Con este personal se concertarán contratos fijos de obra u obras determinadas, con las siguientes particularidades:

Podrán ser desplazados, durante la vigencia de su contrato, a obra u obras distintas de la inicialmente contratada sin que por tal causa pierda el carácter de fijo de obra. Dichos desplazamientos responderán a las siguientes causas:

a) Por ser necesario un incremento coyuntural del número de trabajadores en una obra u obras determinadas, con el fin de acelerar el ritmo de las mismas o su terminación.

b) Por replanteamiento del ritmo de la obra a juicio de la Dirección Técnica.

c) Por la paralización o suspensión de la obra acordada por la propiedad u organismo competente.

d) Por dificultades técnicas.

e) Por causas análogas a las anteriores.

Langilea desplazatzen deneko obra edo obretan, hasiera batean kontratatua izan zen kategoriari dagozkion lanak burutuko ditu langile horrek. Beheragoko kategoriako lanak agintzen bazaizkio, itundutako alokairua errespetatu beharko da.

Joan-etorriak idatziz jakinarazi behar dira, norako diren azalduz, salbu eta 7 egun baino gutxiago irauten badute.

Kontratu horien amaiera: Hasiera batean kontratatua izan zeneko obran lanak arian-arian nahiz guztiz amaitzen direnean bukatuko dira kontratuok. Dena den, oinarrizko hitzarmen kolektibo honetako 16. artikuluan ezarritako lehenespen ordenaren eskubidea errespetatuko da beti.

Lan-uztea idatziz jakinaraziko zaio langileari gutxienez hamabost eguneko aurretiaz. Aurretia horren ordez aurreabisurik eman gabeko egunei dagokien kalte-ordaina eman dezake enpresariak eta, kalte-ordain hori lan-uztearen finikitoan sartu beharko da derrigorrez.

Langile bat kontratatua izan zeneko obratik beste batera lekualdatzen bada behin eta berriro eta hasierako obra, langilea obra berrian ari den bitartean bukatzen bada, hasierako kontratua luzatutzat emango da obra berria bukatu arte. Edozein kasutan ere, enpresariak idatziz jakinaraziko dio langileari kontratatua izan zeneko hasierako obra hura amaitu dela, eta jakinarazpen hori, honako atal honetan ezarriko den epean egingo du. Enpresariak egінkizun hori betetzen ez badu, hau da, kontratuaren amaiera langileari jakinarazten ez badio, langile ukituak bi aukera izango ditu: Hasierako kontratua obra berrian luzatzea edota obra amaitu dela eta, kontratua etetea. Langileak obra amaieragatiko lan-uztearen aukerara jotzen badu, ondorengo 4. puntuan aipatzen den kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du langileak eta enpresariak, berriz, beharrezko dokumentazioa eman beharko dio derrigorrez, langabeziagatiko prestazioa jaso dezan.

Kasu orotan plantilako langile finkoaren izaera eskuratuko du enpresa berean kontratu bakarrarekin lantoki bat baino gehiagotara desplazatu eta hiru urte igaro ondoren hitzarmenaren artikulu honek adierazten duen moduan likidaziorik egin ez dioten obrako langile finkoak.

3. Indarraldi mugatuko beste zenbait kontratu mota. Langileen Estatutuko 15.1 artikuluan ezarritakoaren babesean, aurreko paragrafoan arautzen diren «Obrako kontratu finkoen» eraginpean ez dauden langileekin aldi baterako kontratuak egin daitezke produkzioko gorabeherek edo ordezkatu beharrek hala agintzen dutenean. Era honetako kontratuen iraupena gehienez ere hamabi hilabetekoa izango da hemezortzi hilabeteko epealdian.

Era honetako kontratuak idatziz egingo dira beti, bestela mugagabekoak bihurtuko baitira. Era berean, oinarrizko hitzarmen kolektibo honek ukitutako enpresek, kontratua egiten denetik hasita gehienez ere hamar eguneko epean jakinaraziko die langileen ordezkariei bai kontratuen burutzapena bai kontratu horiek egiteko kontuan izan diren arrazoiak.

Denbora oso edo partzialerako kontratu hauen lan-jarduna bi aldeen artean itun daiteke baina jardun osoko langileak ordezkatzen direnean, jardunaldi osokoak izango dira beti.

4. Enpresan lana uzteagatiko kalte-ordainak: Obrako kontratu finkoei eta aldi baterako kontratuei dagokienean, lan-jardun arruntean sortutako soldata osoaren %4,5ari dagokion kalte-ordaina jasoko dute langileek enpresan zerbitzua ematen duten denboran. Horretan sartuta egongo dira alokairuz kanpoko plusa, urteko opor ordainduak eta aparteko haborokinak.

Este personal, en la obra u obras a las que fuera desplazado, realizará los trabajos propios de la categoría para la que hubiese sido contratado. Si se encomendaran trabajos de inferior categoría, habrá que respetarse el salario pactado.

Los desplazamientos, salvo para una duración inferior a 7 días, deberán ser comunicados por escrito indicando la obra de destino.

Finalización de estos contratos: Estos contratos finalizarán cuando concluyan, en forma paulatina o total, los trabajos en la obra para la que inicialmente se hubiera contratado y con respecto al derecho de prelación establecido en el artículo 16 de este convenio colectivo básico.

La finalización del contrato deberá de comunicarse, por escrito, al trabajador con una antelación de quince días, pudiendo el empresario sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, y que deberá, necesariamente, incluirse en la liquidación correspondiente a la rescisión del contrato.

Cuando un trabajador sea desplazado de la obra inicial para la que fue contratado a otra, y así sucesivamente, y la inicial concluya habiendo aceptando el trabajador continuar prestando sus servicios en la nueva obra, se entenderá por prorrogado el contrato inicial mientras dure esta última. En todo caso la empresa estará obligada a comunicar al trabajador la finalización del contrato en la obra para la que inicialmente fue contratado en el plazo establecido en este apartado. En el caso de incumplimiento por la empresa de la entrega al trabajador de la comunicación de finalización del contrato, será potestad del trabajador afectado el optar por la prórroga del contrato inicial en la nueva obra o por la rescisión del contrato por finalización de obra. Si el trabajador optase por la rescisión del contrato por finalización de obra, éste, tendrá derecho a la indemnización establecida en el punto 4 de este artículo y el empresario estará obligado a facilitar a al trabajador la documentación necesaria para poder percibir la prestación por desempleo.

Adquirirán la condición de fijos en plantilla aquellos trabajadores fijos de obra que con un solo contrato hayan sido desplazados a otros centros de trabajo en la misma empresa, y transcurridos tres años no se le haya efectuado liquidación alguna tal como se señala en el presente artículo.

3. Otras modalidades de contratación de duración determinada: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.1. del Estatuto de los Trabajadores, podrán realizarse contratos eventuales por circunstancias de la producción, así como de sustitución, con el personal no afectado por los contratos «fijos de obra» regulados en el párrafo precedente. La duración de estos contratos será de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

Estos contratos deberán realizarse siempre por escrito, presumiéndose indefinidos en caso contrario. Asimismo las empresas afectadas por el presente convenio colectivo básico deberán notificar a los representantes de los trabajadores la realización de dichos contratos en un plazo máximo de diez días contados desde su celebración así como las circunstancias que se han tenido en cuenta para efectuar dichos contratos.

La jornada podrá pactarse para estos contratos a tiempo completo o parcial, siendo la jornada completa en los casos de sustitución de trabajadores a tiempo completo.

4. Indemnizaciones por finalización de contrato en las empresas: En lo referente a los contratos fijos de obra y contratos temporales, las indemnizaciones que se establecen para estos trabajadores consistirán en el 4,5% del total del salario devengado en jornada ordinaria durante el tiempo de prestación de los servicios, incluyendo el plus extrasalarial, vacaciones anuales retribuidas y pagas extraordinarias.

Bai aurreabisua bai ondoren aipatuko diren kalte-ordainak, kontratatuak izan zireneko obrak edo espezialitatea amaitzean lana uzten duten langileei bakarrik aplikatuko zaizkie, ez ordea obra burutu bitartean beren borondatez eta berez kabuz lana uzten dutenei.

Artikulu honetan aurreikusi ez den guztian, kontratazioa burutzeko momentuan indarrean dagoen legeriak ezarritakora joko da.

5. Finikitoa: Enpresaren eta langilearen arteko lan-harremanaren finikitoaren ordainagiria hitzarmen honen IV. eranskinean dagoen ereduaren araberakoa izan behar da.

Lana uzteko komunikazioak edo horren aurre-oharrak finikitorako proposamen batekin batera joan behar dira, aipatutako ereduaren arabera egina. Proposamen gisa erabiltzen denean ez da beharrezkoa izango egunaren eta tokiaren ostean ageri den zatia.

Langileak finikitoaren ordainagiria sinatu ondoren, berezko ondorio askatzaileak izango ditu 7 eguneko epean, adostasun eza ez badu adierazten.

Langileek langileen lege-ordezkariaren laguntza jaso dezakete, edo bestela, sindikatu baten ordezkariaren laguntza, finikitoa jasotzea sinatzeko unean.

Lan-harremana bukatzeagatik eman behar den likidazioa harremana bukatu ondoko bost lanegunetan ordaindu behar du enpresak (edo epe horretan ordaintzeko eskaini).

Ordainketa epe horretan ez bada egiten, likidatu beharreko diru-zenbateko guztien %2ko errekargua ordaindu beharko da, ordaintzen ez diren bost lanegun bakoitzeko, enpresaburuari ordainketa egin dezan aldez aurretik agindeia egiten zaionetik aurrera zenbatuta.

Langileak ez badu finikitoaren oharra sinatu nahi edo kobratzeari uko egiten badio, ez da errekargurik sortuko.

8. artikulua. Azpikontratazioari buruzko erantzukizuna.

Obrak edo zerbitzuak azpikontratatzean enpresek duten erantzukizunari buruz Langileen Estatutuaren 42. artikuluan (martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea) ezarritakoaz gain, enpresek obra amaitzean langileen kalte-ordainaren %4,5ari erantzungo diote solidarioki. Zenbateko hori oinarrizko hitzarmen kolektibo honetako 7.4 artikuluan adierazitako irizpideari jarraiki kalkulatuko da. Baita haiek GEROA BGAEari egin ez dizkioten ekarpenen kasuan, langileei deskontutako eta entitate honi ordaindu ez zaizkion diru-zenbatekoekin batera.

9. artikulua. Garabi-gidariaren lanbidea obran.

Eusko Jaurlaritzak homologatutako Garabi-gidari txartela aldez aurretik eskuratu duen langile orok, lanbide klasikoetako lehen mailako ofizialari dagokion alokairua jasoko du baldin eta obran burutu beharreko zeregina garabia erabiltzea bada.

10. artikulua. Makinariak eta gidariak obran.

Makinariak:

Obrako makinariek honako kategoria hauetakoren bat izango dute: Peoi espezializatua, laguntzailea, 2. mailako ofiziala edo ofizio klasikoetako 1. taldeko ofiziala. Eta, alokairu tauletan kategoria horietarako ezarrita dauden ordainsariak jasoko dituzte.

Tanto el preaviso como las indemnizaciones que se señalan, solo se fijan para aquellos trabajadores cuya finalización de contrato se produzca a la terminación de obra o especialidad para la que fueron contratados, y no para los que hubieran rescindido el contrato, voluntaria y unilateralmente, en otro momento de la realización de la obra de que se trate.

En todo lo no previsto en el presente artículo, será de aplicación lo dispuesto en la legislación vigente al momento de producirse la contratación.

5. Finiquito: El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo IV de este Convenio.

Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado. Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.

Una vez firmado el recibo de finiquito por el trabajador, surtirá los efectos liberatorios que le son propios a los 7 días, si no manifiesta su disconformidad con el mismo.

El personal podrá estar asistido por un representante legal de los trabajadores o, en su defecto, por un representante de una Central Sindical, en el acto de firma del recibo de finiquito.

El importe de la liquidación que corresponda por el término de la relación laboral deberá ser abonado, o realizado el ofrecimiento del abono por la empresa, en el plazo de cinco días laborales posteriores al término de esa relación.

El incumplimiento del abono en dicho plazo producirá un recargo del 2% del total de los importes a liquidar, que corresponda por cada cinco días laborales y a contar desde la fecha del previo requerimiento de pago realizado en tal sentido al empresario.

No se producirá recargo si el trabajador se negara a firmar el recibí de la comunicación de finiquito o se negara a cobrar el mismo.

Artículo 8. Responsabilidad en la subcontratación.

Con independencia de lo establecido en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) sobre responsabilidad empresarial en caso de subcontrata de obras o servicios, las empresas también responderán solidariamente de las indemnizaciones equivalentes a las cantidades correspondientes a los trabajadores por los días de preaviso omitidos (artículo 7.2.) y de las indemnizaciones del 4,5 % correspondientes a los trabajadores por fin de obra, calculadas con arreglo al criterio establecido en el artículo 7. 4. del presente Convenio Colectivo Básico; así como de las aportaciones no realizadas por las mismas a GEROA-EPSV junto a las aportaciones descontadas a los trabajadores y no abonadas a esta entidad.

Artículo 9.º Oficio de Gruísta en obra.

Todos aquellos trabajadores que previamente hayan obtenido el carnet de Gruísta homologado por el Gobierno Vasco, y siempre que la misión en obra sea la utilización de la grúa, percibirá el salario equivalente a oficial de primera, oficios clásicos.

Artículo 10.º Maquinistas y Chóferes en obra.

Maquinistas:

Los maquinistas de obras tendrán la categoría de Peón especializado, Ayudante, Oficial de 2.ª u Oficial de 1.ª del grupo de Oficios Clásicos con las retribuciones establecidas en las tablas salariales para dichas categorías.

Gidariak:

Obran burutu beharreko zeregina gidaria izatea duten langileek, lanbide horretan jarduteko 1. mailako gida-baimena behar dutenean, 1. mailako ofizialari dagokion alokairuaren baliokidea jasoko dute, baldin eta sektore horretan gutxienez urtebeteko antzinatasunaz zeregin beretan jardun dutela egiaztatzen badute.

Enpresari lepora dakizkiokeen arrazoiengatik (gainkargak garraiatzea, ibilgailuaren egoera kaskarra eta abar)eta langileak zerikusirik izan gabe gida-baimena kentzen badiote, enpresak bere soldata bermatu beharko dio eta enpresan ordezko lanpostu bat eman, gida-baimena kenduta duen epe osoan.

11. artikulua. Aldi Baterako Lan Enpresak. Eskura jartzeko Kontratuak.

Hitzarmen honen eraginpean dauden Enpresek Aldi Baterako Lan Enpresen zerbitzuak kontratatzen dituztenean, Hitzarmen honetako langileek dituzten lan-eskubideak eta Alokairu Taulen arabera gutxienez jasotzen dituzten ordainsariak bermatuko dizkiete bere esanetara jartzen diren langileei. Betebehar hori espreski zehaztuko da Aldi Baterako Lan Enpresaren eta Hitzarmen honen eraginpean dagoen Enpresaren artean gauzatuko duten eskura jartzeko kontratuan.

12. artikulua. Gizarte Segurantzako Altak eta Lan Kontratua.

Lanean hasten diren lehen egunetik hamabost egun igaro baino lehen, enpresek langileei Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalak (INSS) behar bezala eginbidetutako Gizarte Segurantzako altaren partearen kopia eman beharko diete, kontratatzen dituzten langileei, legeak ezarritako epean alta emateko enpresen betekizunaren kalterik gabe.

Enpresak betekizun hori betetzen ez badu, langileak alderdi hau egiaztatzeko ordaindutako bi orduz baliatzeko eskubidea izango du.

Enpresak ez badio langileari alta eman aipatutako hamabost eguneko epean, kualifikatu gabeko langileei izan ezik (peoiak, eta abar), horientzako epea hamar egun naturalekoa izango baita, langileak plantilako finkoaren izaera eskuratuko du.

Era berean, enpresek kontratuaren beste kopia bat emango diote langileari, honek bere kabuz bera partaide deneko Sekzio Sindikalaren, Pertsonalaren Ordezkariaren edo Enpresa Batzordearen aurrean aurkeztu ahal izan dezan.

13. artikulua. Probaldiak.

Eraikuntzaren sektoreko Hitzarmen Orokorrean gai honi buruz bildutako testua gaineratu da. Testu horrek ondokoa dio hitzez hitz:

1. Probaldia idatziz itundu ahal izango da eta ezin izango du ezein kasutan jarraian adierazitako epea gainditu:

a) Teknikari tituludunak: 6 hilabete.

b) Enplegatuak:

— III, IV eta V. mailak: 3 hilabete.

— VI. mailatik X.era: 2 hilabete.

— Gainerako pertsonala: 15 egun natural.

c) Langile eragileak:

— Arduradunak eta langilezainak: Hilabete 1.

— Gainerako pertsonala: 15 egun natural.

2. Probaldian zehar, langileak bere kategoria profesionalari edo betetzen duen lanpostuari dagozkion eskubideak eta obligazioak izango ditu, plantilakoa bailitzan, lan-harremana etetearen ondoriozkoak izan ezik. Probaldian, edozein alderdiren eskariz eta aurrez abisatu beharrik gabe eten ahal izango da lan harremana, eta ezein alderdik ez du izango kalteordainik jasotzeko eskubiderik; lan-uztea idatziz jakinarazi beharko da.

Chóferes:

Aquellos trabajadores cuya función en obra sea la de chofer al que se exige carne de conducción de 1.ª, tendrán reconocido un salario equivalente al de oficial de 1.ª cuando acrediten una antigüedad en el sector, desempeñando dicha función, de al menos un año.

Las empresas estarán obligadas a garantizar su salario y un puesto alternativo en la empresa, a aquellos trabajadores a quienes, por causas ajenas a su voluntad e imputables a la empresa (conducir con sobrecargas, vehículo en malas condiciones, etc.) les sea retirado el carne de conducir y durante el tiempo que dure la mencionada retirada del carne.

Artículo 11.º Empresas de Trabajo Temporal. Contratos de puesta a disposición.

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales así como las retribuciones mínimas de Tablas de Convenio a que tengan derecho los trabajadores afectados por este convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente Convenio.

Artículo 12.º Altas en la Seguridad Social y Contrato de Trabajo.

Las empresas deberán entregar a los trabajadores antes de quince días desde el primero de su incorporación al trabajo, copia del parte de alta en la Seguridad Social, debidamente diligenciado por el INSS, sin perjuicio de la obligación de las empresas de dar de alta a los trabajadores que contraten en el plazo legal establecido.

En caso de que la empresa incumpla dicha obligación, el trabajador tendrá derecho a disponer de dos horas retribuidas para cerciorarse de dicho extremo.

Si la empresa no hubiera dado de alta al trabajador en el citado plazo de quince días, salvo a los operarios no cualificados (peones, etc.), en que el plazo será de diez días naturales, éstos adquirirán la condición de fijos de plantilla.

Asimismo, las empresas entregarán al trabajador una copia más del contrato de trabajo, a fin de que por parte del mismo y a su elección pueda presentarlo ante la Sección Sindical a la que pertenezca, Delegado de Personal o Comité de Empresa.

Artículo 13.º Períodos de prueba.

Se incorpora el texto sobre esta materia recogido en el Convenio General del sector de la Construcción, que textualmente señala:

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

a) Técnicos titulados: 6 meses.

b) Empleados:

— Niveles III, IV y V: 3 meses.

— Niveles VI al X: 2 meses.

— Resto de personal: 15 días naturales.

c) Personal operario:

— Encargados y capataces: 1 mes.

— Resto de personal: 15 días naturales.

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

3. Probaldia igaro eta lan-uzterik gertatu ez bada, kontratuak ondorio osoak sortuko ditu, eta probaldian emandako zerbitzuen denbora langilearen antzinatasunerako zenbatuko da.

14. artikulua. Puntualtasuna.

Hitzarmen honen ondorioetarako puntualtasuntzat jotzen da lan-jardunaldiaren hasieran pertsonala lantokian egotea bere betebeharra garatu ahal izateko prest eta bere laneko arropak jantzita, eta lana ez uztea aipatutako lan-jarduna amaitu baino lehen. Puntualtasuna betetzea beharrezkoa da, eta hitzarmen honen aplikazio eremuan sartzen diren langile guztiei eskatuko zaie.

Bazkaltzeko garaiari eta legezko edo itundutako beste edozein eteni dagokionez, irizpide bera aplikatuko da.

15. artikulua. Hargintza eta Marmolgintza.

Hitzarmen honetan ezartzen diren ordainsariak, 1948ko azaroaren 19ko Aginduaren bidez onetsitako eraikuntzaren errendimendu tauletan ezarritako gutxienezko errendimenduei dagozkie.

Aipatutako taulan zehazten ez diren gainerako lanei dagokienez, gutxienezko errendimenduak enpresa eta langileen arteko akordio bidez finkatuko dira, ezadostasun kasuan organismo eskudunak ebatziko duelarik.

— Hargintza eta Marmolgintza.

Hargintza eta marmolgintza gremioari dagokionez, eta bere lan-modalitate bereziak kontuan izanda, honako arau berezi hauek jarraituko dira:

a) Enpresek errendimenduak neurtzeko sistemak baldin badituzte, aurrerantzean aplikatzen eta kalkulatzen jarraituko dute hitzarmen honen indarraldi-datara arte egiten zuten era berean.

b) Sistema horiek ez badituzte, gutxienezko errendimenduak enpresa interesatua eta bere langileen arteko akordio bidez finkatuko dira, ezadostasun kasuan erakunde eskudunak ebatziko duelarik.

c) Nazioarteko neurketa sistemei egokitu gabe, lanaren errendimendua ohiko arau edo sistema bidez, edo enpresen zuzendaritza eta ukitutako langileen ordezkarien arteko elkarrizketa edo akordioaren prozedura bidez izandako esperientziaren araberako finkapen antzemangarrien bidez neurtzen ari diren enpresetan, ohiko arauekin jarraituko dute lanaren errendimendu arrunta zehaztu ahal izateko.

d) Ordainsaria produktibitatearen arabera jasotzen den enpresetarako, eta berauek neurketa eran onarturiko nazioarteko sistema bati egokitzen ez zaizkionean, enpresa 100 U.C-ren errendimendu normal baliokidea eskatzeko ahalmenduta gelditzen denaren printzipioa ezartzen da eta errendimendu hori lortzeko alderdi sozialaren konpromisoa.

Aurreko paragrafoan aipatzen den gutxienezko errendimendu normal hori lortzeko erabakia, enpresaren ahalmena da, langileen ordezkaritza entzun ondoren, erakunde eskudunaren ondoko ebazpenarekin, bere kasuan. Eta ordubetez bide lau eta oztoporik gabeko batean bost kilometro ibiltzerakoan egindako ahaleginaren pareko zerbitzuak eskaintzen dituen eta bere gaitasun fisikoa behar bezala eratuta duen langile batek burutzen duen lanaren baliokideak zehaztuko du aipatutako gutxienezko errendimendua.

Gutxienezko errendimendu taulan finkatutakoak edo hargintza eta marmolgintza gremiorako adierazitako arau berezien arabera zehaztutakoak baino errendimendu txikiagoak, errendimenduaren borondatezko urripen gisa kontsideratuko dira produzitzaileaz besteren arrazoiengatikoak ez direnean, ordainsariaren %20ko urripena edota legezko xedapenetan aurreikusitako zigorren aplikazioa sor dezaketelarik.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

Artículo 14.º Puntualidad.

Se entiende por puntualidad, a efectos del presente convenio, la presencia del personal en el lugar de trabajo, preparado para poder desarrollar su cometido, en el inicio de la jornada laboral con la ropa de trabajo puesta, así como el no abandono del trabajo antes del momento final de dicha jornada. La puntualidad es de necesaria observancia y se exigirá a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente convenio.

El mismo criterio se aplicará respecto al período de comida y de cualquier otra interrupción legal o pactada.

Artículo 15.º Cantería y Marmolería.

Las retribuciones que se establecen en este convenio corresponden a los rendimientos mínimos establecidos en las tablas de rendimiento de la construcción aprobados por Orden de 19 de noviembre de 1948.

Respecto a los demás trabajos no especificados en dicha tabla se fijarán los rendimientos mínimos mediante acuerdo entre la empresa y los trabajadores, resolviendo, en caso de discrepancia, el organismo competente.

— Cantería y Marmolería.

En cuanto al gremio de cantería y marmolería, y en atención a sus particulares modalidades de trabajo, se seguirán las normas sus especiales siguientes:

a) Si las empresas tuvieran adoptados sistemas de medición de rendimientos, seguirán aplicándolos y calculando en lo sucesivo, de la misma forma en que lo vinieran efectuando hasta la fecha de vigencia de este convenio.

b) Si no los tuvieran, los rendimientos mínimos se fijarán mediante acuerdo de la empresa interesada y sus trabajadores, resolviendo en caso de discrepancia el organismo competente.

c) En las empresas que viene midiéndose el rendimiento de trabajo por normas o sistemas tradicionales o mediante fijaciones intuitivas de acuerdo con la experiencia habida por el procedimiento del diálogo y del acuerdo entre direcciones de empresas y representantes de los trabajadores afectados, sin ajustarse a sistemas de medición internacionales, seguirán con las normas tradicionales para poder determinar el rendimiento normal del trabajo.

d) Para las empresas en que se perciba la retribución en función de la productividad y cuando las mismas no se ajusten en la forma de medición a un sistema internacional aceptado se establece el principio de que la empresa queda facultada para exigir un rendimiento normal equivalente a 100 U.C. y el compromiso de la parte social de obtener dicho rendimiento.

La determinación de obtener tal rendimiento mínimo normal a que se hace referencia en el párrafo anterior, es facultad de la empresa, oída la representación de los trabajadores, con posterior resolución, en su caso, del organismo competente y vendrá determinado por el equivalente al trabajo desarrollado efectivamente por un obrero normalmente constituido en su capacidad física, que preste sus servicios a una actividad equivalente a la desarrollada al andar cinco kilómetros en una hora por terreno liso y sin obstáculos.

Los rendimientos inferiores a los fijados en la tabla de rendimientos mínimos o a los determinados según las normas especiales indicadas para el gremio de cantería y marmolería cuando no sean debidos a causas ajenas al productor se considerarán como disminución voluntaria de rendimiento, pudiendo dar lugar a una disminución de un 20% de la retribución de las sanciones previstas en las disposiciones legales.

16. artikulua. Lehenespen Ordena.

Obraren amaieragatiko lan-uzteetan, lekualdaketa espedienteetan, eta lan-harremanen ezinbesteko edo arrazoi ekonomiko edo teknologikoengatiko etendura eta iraungipen kasuetan ere, enpresan iraupen lehenespena izango dute langileen ordezkariek, espezialitate bakoitzaren barruan, gainerako langileei dagokienez enpresan duen antzinatasuna errespetatuz lehentasun ordena bakar bezala.

17. artikulua. Pertsonalaren borondatezko lan-uzteak.

Enpresaren zerbitzura dagoen pertsonalak lana utzi nahi izanez gero, enpresari jakinarazi beharko dio ondorengo aurrerapenarekin, lan-uztea eskatzen duen momentutik hori gertatzen den eguneraino lan egiteko obligazioa daukalarik, gainera:

— Teknikari tituludunek, hiru hilabete.

— Enplegatuek, hilabete.

— Pertsonal langileak, astebete.

— Aprendizek, astebete.

Aurreabisu hori egiten ez bada edo egin ondoren lanik egiten ez bada, aurreabisurik edo lanik egin gabeko egunei dagozkien Udako eta Eguberriko haborokinen eta Oporren zati proportzionalak galtzeko zigorra ezartzen da.

Lan-uztearen jakinarazpena enpresak emango duen buletin baten bidez egin beharko da eta langileak ale bikoitzean sinatuko du, enpresak ale bat «jakitun geratzearen adierazpenarekin» itzuliko duelarik.

18. artikulua. Mantenimenduko langileak.

Gipuzkoako probintzian obrak edo bideen azpiegiturak mantentzera, artatzera edo garbitzera dedikatzen diren enpresetan diharduten langileei dagokienean, lizitazio berri baten ondorioz administrazioko emakida aldatu eta beste batek hartzen duenean, enpresa sartzaileak aurreko enpresako langileak guztiz edo hein batean kontratatu beharko ditu derrigorrez, baldin eta esleipena egiterakoan, esleipen baldintzen arabera ezinbestez bete beharreko lanpostuak betetzeko adina langilerik ez badu. Honako baldintzak beteko dira:

a) Langile horiei obrako kontratu berri bat egingo zaie, aurreko enpresan zuten antzinatasuna galduz baina administrazioko emakida amaitu aurreko urtebetean enpresa hartan ezarrita zituzten gainerako baldintza ekonomikoak errespetatuz. Kontratu berri hauek ez dute probaldirik izango.

b) Aplikatu beharreko alokairuak, Gipuzkoako Industria eta Herrilanetarako hitzarmen kolektiboan ezarrita daudenak izango dira gutxienez.

c) Arestian aipatu diren garantiak, lana uzten duen enpresan obrako kontratua zuten langileei bakarrik aplikatuko zaizkie, baldin eta lan-uztearen arrazoia administrazioko emakidak zuzenean sortutako ondorioa bada.

III. KAPITULUA

ORDAINSARIAK, SUBENTZIOAK ETA HABOROKINAK

19. artikulua. Alokairu Taulak.

2007. urterako Alokairu Taulak Hitzarmen honen Eranskinetan adierazitakoak dira. Hain zuzen, 2006ko abenduaren 31n indarrean zeudenei 2006ko KPI plus 1,6 puntu gehituz, hau da, %4,3 gehituz lortu dira.

Artículo 16.º Orden de Prelación.

En los ceses por fin de obra, expediente de traslado, así como en los casos de suspensión y extinción de las relaciones de trabajo por fuerza mayor, o por causas económicas o tecnológicas, tendrán prioridad de permanencia en la empresa, los representantes de los trabajadores, dentro de cada especialidad, respetándose en cuanto a los restantes trabajadores, como único orden de prelación, el de antigüedad en la empresa.

Artículo 17.º Ceses voluntarios del personal.

El personal que desee cesar al servicio de la empresa, deberá comunicarlo a la misma con la siguiente antelación, teniendo además la obligación de trabajar desde el momento en que se solicite el cese hasta el día en que éste se produzca:

— Técnicos titulados, tres meses.

— Empleados, un mes.

— Personal obrero, una semana.

— Aprendices, una semana.

Si tal preaviso no se diese o bien no se trabajase, una vez dado el mismo hasta el cese se establece la penalidad de la pérdida de las partes proporcionales de las gratificaciones de Verano, Navidad y Vacaciones, que corresponda a los días de falta de preaviso o no trabajados en su caso.

La notificación del cese deberá realizarse mediante un boletín que facilitará la empresa y que el trabajador firmará por duplicado, devolviendo un ejemplar la empresa con el –enterado–.

Artículo 18.º Trabajadores de mantenimiento.

Los trabajadores que presten sus servicios en empresas dedicadas al mantenimiento, conservación y limpieza de obras e infraestructuras viarias en la provincia de Gipuzkoa, cuando la concesión administrativa finalice como consecuencia de una nueva licitación, la empresa entrante estará obligada a contratar a todos aquellos trabajadores de la empresa saliente, en su totalidad o parcialmente, siempre que no tuviere personal propio en el momento de la adjudicación, para ocupar los puestos de trabajo que obligatoriamente tuviera que cubrir según las condiciones de licitación, con las siguientes condiciones:

a) Se les realizará un nuevo contrato de obra con la consiguiente pérdida de antigüedad consolidada que tuvieran anteriormente, garantizándoseles sin embargo el resto de las condiciones económicas establecidas en la empresa anterior al menos un año antes de la conclusión de la concesión administrativa. A estos nuevos contratos no se aplicará periodo de prueba.

b) Los salarios a aplicar será como mínimo los establecidos en el convenio colectivo para las Industrias y Obras Públicas de Gipuzkoa.

c) Las garantías antedichas solamente las tendrán reconocidas todos aquellos trabajadores que tengan un contrato de obra en la empresa saliente y que derive directamente de las exigencias de la concesión administrativa.

CAPITULO III

RETRIBUCIONES, SUBVENCIONES Y GRATIFICACIONES

Artículo 19. Tablas Salariales.

Las Tablas Salariales para 2007 son las que figuran en el Anexo I del presente Convenio Colectivo Básico y las mismas son el resultado de incrementar las vigentes al 31 de diciembre de 2006 en el Índice de Precios de Consumo de 2006 más 1,6 puntos, es decir el 4,3 %.

2008ko urtarrilaren 1etik aurrera, 2007 urte naturaleko KPI plus 1,6 puntu gehituz emendatuko dira 2007ko abenduaren 31n indarreko alokairu taulak

2009ko urtarrilaren 1etik aurrera, 2008 urte naturaleko KPI plus 1,6 puntu gehituz emendatuko dira 2008ko abenduaren 31n indarreko alokairu taulak

20. artikulua. Nominak.

Eredu mekanizatuak izan ezik, erakunde ofizial eskudunek onetsitako alokairu ofizialen agiriak soilik izango dira baliozkoak.

Hileko likidazioak dagokion hilaren hurrengoaren lehen zazpi egunen barruan ordainduko dira derrigorrez, enpresa eta langileen artean aurreko akordiorik dagoen enpresetan izan ezik.

21. artikulua. Alokairuaren kontsiderazioa.

Hitzarmen honetan itundutako alokairuak jarduera arrunt bati dagozkio, honelakotzat ulertuz langile ertain batek arrazoizko esfortzu iraunkorrez zuzendaritza trebe baten pean, gehiegizko nekerik gabe eta pizgarridun ordainketa baten estimulurik gabe garatzen duena.

22. artikulua. Alokairuen ordainketa.

A) taularen barruan hartzen den pertsonalari dagozkion ordainsariak hilero ordainduko dira. Eta, B) taulari dagozkion ordainsariak, aldiz, lan egindako ordu eraginkor bakoitzeko ordainduko dira.

23. artikulua. Kontzeptu ordaingarri eta indemnizagarriak.

Kontzeptu ordaingarri eta indemnizagarriak, besteak beste, honako hauek dira:

I. Kontzeptu ordaingarriak:

A) Oinarrizko alokairua.

B) Osagarriak:

a) Antzinatasun finkatua.

b) Udako aparteko paga.

c) Eguberrietako aparteko paga.

d) Oporrak.

e) Aparteko orduak.

— Kontzeptu indemnizagarriak:

f) Alokairuz kanpoko plusa.

g) Dietak.

h) Kilometrajea.

24. artikulua. Oinarrizko Alokairua.

Igandeei dagozkien ordainsariak, eta gainera, astelehenetik ostiralera bitartean lan egiten duten enpresen kasuan, larunbatei dagozkienak biltzen dituen Alokairu Taulen maila bakoitzean zehazten dena izango da.

25. artikulua. Antzinatasuna.

Antzinatasun Finkatua (2000ko ekainean ezarririk)kontzeptupean zenbatekoren bat jasotzen zuten langileek, ez zurgagarria ez konpentsagarria eta «ad personam» osagarri gisa mantenduko dute aipatutako zenbatekoa. Halaber, zenbateko horrek ez du etorkizunean jasoko inolako gehikuntzarik.

A partir del 1 de enero de 2008 las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2007 se incrementarán en el Índice de Precios de Consumo del año natural de 2007 más 1,6 puntos.

A partir del 1 de enero de 2009 las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2008 se incrementarán en el Índice de Precios de Consumo del año natural de 2008 más 1,6 puntos.

Artículo 20.º Nóminas.

Sólo serán válidos los recibos de salarios oficiales a excepción de aquellos modelos mecanizados, aprobados por los organismos oficiales competentes.

Las liquidaciones mensuales se abonarán obligatoriamente dentro de los siete primeros días del mes siguiente al que se trate, salvo en aquellas empresas en que exista acuerdo anterior entre empresa y trabajadores.

Artículo 21.º Consideración del Salario.

Los salarios pactados en el presente convenio corresponden a una actividad normal, entendiéndose por tal aquélla que desarrolla un operario medio con esfuerzo constante y razonable bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga y sin estímulo de una remuneración con incentivo.

Artículo 22.º Pago de salarios.

Las retribuciones correspondientes al personal incluido en la Tabla A) se abonarán mensualmente. Las retribuciones correspondientes a la Tabla B) se abonarán por hora efectiva trabajada.

Artículo 23.º Conceptos retributivos e indemnizatorios.

Los conceptos retributivos e indemnizatorios son entre otros:

I. Conceptos retributivos:

A) Salario Base.

B) Complementos:

a) Antigüedad consolidada.

b) Paga extraordinaria de Verano.

c) Paga extraordinaria de Navidad.

d) Vacaciones.

e) Horas extraordinarias.

— Conceptos indemnizatorios:

f) Plus extrasalarial.

g) Dietas.

h) Kilometraje.

Artículo 24.º Salario Base.

Será el que se especifica en cada uno de los niveles de las Tablas Salariales en el que están comprendidas las retribuciones correspondientes a los domingos y además las que correspondan a los sábados para las empresas en que se trabaje de lunes a viernes.

Artículo 25. Antigüedad Consolidada.

Los trabajadores que ya vinieran percibiendo alguna cantidad en concepto de Antigüedad Consolidada (fijada a junio del año 2000), mantendrán dicho importe como complemento ad personam, no absorbible ni compensable. Así mismo este concepto no tendrá en el futuro incremento por concepto alguno.

26. artikulua. Aparteko orduak.

Lan-jardunaldi arruntaz gain egiten direnak, aparteko orduak izango dira. Enpresako Zuzendaritza eta langileen ordezkaritzaren artean bestelako erabakirik hartzen ez bada, Hitzarmen honen eranskin gisa txertatzen den aparteko orduen taularen arabera ordainduko dira.

Kopuru horri langile bakoitzaren antzinatasunari dagokion portzentaia aplikatuko zaio.

Aparteko orduen kopurua ezin izango da urtean laurogeitik gorakoa izan.

Aparteko orduen burutzapena egunez egun erregistratuko da eta guztizko kopurua astero kalkulatuko da. Asteko laburpenaren kopia langileari emango zaio dagokion partean.

Ezbeharrak nahiz beste aparteko kalteak aurreikusteko edo konpontzeko lan egindako orduak ez dira zenbatuko gehienezko lan-jardunaldi arruntaren iraupenaren ondorioetarako, ez eta aparteko orduen gehienezko kopuruaren konputurako ere.

Burutzen diren aparteko orduak enpresen eta langileen arteko akordioz konpentsatu ahal izango dira:

a) Burututako aparteko ordu adina ordu libreren bitartez eta ordu arrunt eta aparteko ordu baten balioaren arteko diferentzia ordainduz.

b) Aurreko paragrafoan ezarri gabeko bestelako konpentsazioen bitartez.

27. artikulua. Aparteko haborokinak.

Udako eta Eguberriko aparteko haborokinak seihilekoak izango dira. Horrela bada, berorien kobrantza osorako eskubidea izateko jardunean egon beharko da enpresan honako denboraldi hauetan:

— Udako Paga, urtarrilaren 1etik ekainaren 30era.

— Eguberriko Paga, uztailaren 1etik abenduaren 31ra.

Paga horiek beranduenez ekainaren 30ean eta abenduaren 15ean ordainduko dira, hurrenez hurren.

Seihileko bakoitzean zehar sartzen den pertsonalak edo lana uzten duenak, dagokion haborokina jasoko du proportzio egokian.

Aipatutako bi haborokinen zenbatekoa Taula erantsietan eta seihileko berrikuspenari dagozkionetan agertzen dena izango da, antzinatasun finkatuaren portzentaia erantsirik, hala badagokio, haborokin horietarako ezarritako kopuruen gainean kalkulatua.

Bi haborokin horietariko bakoitzaren zenbatekoa ezin izango da beste kontzeptu batzuekin bereizita konpentsatu, baina kontzeptu honen bitartez enpresek ezarrita eduki ditzaketen hobekuntzekin zurgatu ahal izango da.

Paga horien zenbatekoa hainbanatu ahal izango da, beti ere enpresa eta langilearen artean akordiorik badago.

28. artikulua. Alokairuz kanpoko plusa.

Plus honi dagozkio ondorengo kontzeptu indemnizagarriak:

— Garraio-plusa.

— 10 kilometrorainoko urruntasun-plusa.

— Lanabesen desgastea.

— Lanerako arropa. (Uretarako arropa izan ezik).

Artículo 26.º Horas extraordinarias.

Serán horas extraordinarias las que se realizan sobre la jornada laboral ordinaria. Las mismas, salvo que medie acuerdo distinto entre la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores, se abonarán con arreglo a la tabla de horas extraordinarias que se incorpora como anexo al presente convenio.

A dicha cantidad se aplicará el porcentaje correspondiente a la antigüedad consolidada de cada trabajador.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día, totalizándose semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

Las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios no se computarán a efectos de duración de la jornada máxima laboral ordinaria, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se realicen podrán compensarse de común acuerdo entre empresas y trabajadores:

a) por tantas horas libres como horas extraordinarias se hubiesen realizado y abonándose la diferencia entre el valor de una hora normal y extra.

b) por otro tipo de compensaciones distintas de las establecidas en el párrafo anterior.

Artículo 27.º Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad serán semestrales. Por tanto para tener derecho al cobro íntegro de las mismas habrá que permanecer en activo en la empresa durante el siguiente período de tiempo:

— Paga de Verano, del 1 de enero al 30 de junio.

— Paga de Navidad, del 1 de julio al 31 de diciembre.

Las mismas serán abonadas no más tarde del 30 de junio y del 15 de diciembre, respectivamente.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre percibirá la gratificación correspondiente en la proporción adecuada.

La cuantía de ambas gratificaciones será la que figura en las Tablas anexas, con inclusión del porcentaje de antigüedad consolidada, en su caso, calculado sobre las cantidades establecidas para dichas gratificaciones.

La cuantía de cada una de estas dos gratificaciones por separado no podrá ser compensada con otros conceptos, pero podrá ser absorbible con las mejoras que por este mismo concepto puedan tener establecidas las empresas.

El importe de estas pagas podrá ser prorrateada, siempre que exista acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Artículo 28.º Plus Extrasalarial.

Corresponde a este plus los conceptos indemnizatorios siguientes:

— Plus de transporte.

— Plus de distancia hasta 10 kilómetros.

— Desgaste de herramientas.

— Ropa de trabajo. (Excluye la ropa de agua).

Plus hori lan-jardunaldi arruntean lan egindako ordu eraginkorreko sortuko da, eta bere zenbatekoa taula erantsietan finkatutakoa izango da.

Alokairuz kanpoko plus hau, Gizarte Segurantzari buruzko Lege Orokorraren 73. artikuluaren arabera, kotizazioaz kanpo geratzen da.

29. artikulua. Dietak eta desplazamendu gastuak.

a) Dietak: Izaera indemnizagarria edo konpentsaziozkoa duen alokairuz kanpoko kontzeptua da dieta. Izaera irregularra duen kontzeptu horren xedea, langileak lantokiz kanpo lan egitearen ondorioz mantenuak edo ostatu hartzeak sortzen dizkion gastuak konpentsatzea edo ordaintzea da.

Dietak bitan banatzen dira: Erdiak eta osoak.

Langilea lo egitera etxera itzul daitekeenean, dieta-erdia baino ez du sortuko; ohiko lantokitik edo langilearen bizilekutik hamar kilometro baino distantzia handiagorako joan-etorria egiten duenean ordainduko da dieta-erdi hau. Lantokien arteko desplazamendurik ez dagoenean ere, dieta-erdirako eskubidea mantendu egingo da.

Langilea lo egitera etxera itzuli ezin denean, dieta osoa sortuko du.

Langilearen ohiko bizilekua esatean, enpresan lanean sartzean halakotzat eman duen hura ulertuko da. Beraz, lan kontratuak indarrean dirauen bitartean egin daitezkeen bizileku aldaketak enpresari jakinarazi beharko zaizkio.

Langilearen bizilekua finkaturik, bere borondatez egoitzaz aldatzea erabakiz gero eta aldaketan horren ondorioz lanera 10 km-tik gorako joan-etorria egin behar badu, horrek ez du sortuko dieta-erdia jasotzeko eskubiderik.

Dieta osoen eta dieta-erdien zenbatekoak oinarrizko hitzarmen kolektibo honetako II. Eranskinean finkatutakoak dira. Dieta-erdiak lanean jardundako egun bakoitzeko sortuko dira eta dieta osoak, aldiz, egun naturaleko.

Enpresek obren inguruan dauden jatetxeekin kontratatu ahal izango dute bazkarien zerbitzua, betiere, langileen ordezkari guztiak edo haietako gehienak bat badatoz horrekin.

b) Obrako langile finkoen desplazamendu gastuak: Enpresek argi eta garbi adierazi behar die beren obrako langile finkoei eta obran plantillako finkoei euren joan-etorrietan erabili beharreko garraiobideak. Hori horrela egin ezean langileek beren ibilgailu partikularra erabiltzeko aukera izango dute eta, kasu horretan, II. Eranskinean adierazita dauden kilometraje zenbatekoak ordaindu beharko zaizkie. Joan-etorrietatik ondorioztatzen den kilometro kopurua gainditzen dutenak bakarrik ordainduko dira.

Atal honen eraginetarako, obrako langile finkoen joan-etorria edo desplazamendua esaterakoan, kontratuan jasota dagoen lehen lantokia eta kontratu horren beraren eraginez langileari eman zaizkion gainerako lantokien arteko distantzia ulertuko da.

Atal honen eraginetarako, obran plantillako langile finkoen joan-etorria edo desplazamendua esaterakoan, kontratua helbiretatuta dagoen lantokia eta langileari eman zaizkion gainerako lantokien arteko distantzia ulertuko da.

Desplazamendua egiten duten langileek, desplazamenduaren ondorioz, lantokirako joan-etorri bakoitzeko 80 km baino gehiago egin behar badituzte, garraiobide arruntak erabiliz, gehiegizko kilometroak lan egindako denbora gisa ordainduko dira. Hori kalkulatzeko ondorioetarako, 80 kilometro ordu baten baliokide izango dira.

Este plus se devengará por hora efectiva trabajada en jornada normal y su importe será el fijado en las tablas anexas.

Este plus extrasalarial, de conformidad con el art. 73 de la Ley General de la Seguridad Social, queda excluido de cotización.

Artículo 29.º Dietas y gastos por desplazamiento.

a) Dietas: La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

Las dietas se clasifican en medias y completas.

Los trabajadores en obra devengarán media dieta cuando puedan volver a pernoctar a su domicilio habitual y siempre y cuando tengan que realizar un recorrido superior a diez kilómetros entre el domicilio del trabajador y el centro de trabajo inicial. Este derecho a media dieta existirá incluso aunque no se produzca desplazamiento entre centros de trabajo.

Los trabajadores devengarán dieta completa, cuando no puedan volver a pernoctar en su domicilio habitual.

Se entenderá por domicilio habitual del trabajador el que éste haya designado al ingresar en la empresa, debiendo de comunicar a ésta los cambios de domicilio que se produzcan durante la vigencia del contrato de trabajo.

Una vez establecido el domicilio del trabajador, si éste cambiara voluntariamente de residencia y ello supusiera estar a más de 10 kilómetros de la obra, ello no dará derecho a percibir la media dieta.

Las cuantías correspondientes a las medias y completas dietas son las que aparecen recogidas en el Anexo II de este Convenio Colectivo Básico y se devengarán por día de trabajo, las medias dietas, y dietas enteras por día natural.

Las empresas podrán contratar con restaurantes cercanos a las obras el servicio de comidas siempre de acuerdo con la representación de los trabajadores o con la mayoría de ellos.

b) Gastos por desplazamiento para trabajadores fijos de obra y fijos de plantilla en obra. Las empresas, a los trabajadores fijos de obra y fijos de plantilla en obra, deberán indicar expresamente el medio de transporte que deban utilizar en el desplazamiento. Si no lo hicieran así, los trabajadores podrán utilizar para ello su vehículo particular, debiéndoseles abonar las cantidades que por kilometraje se establecen en el Anexo II. Se abonará solamente el exceso de kilómetros que resulte del desplazamiento.

Debe entenderse como desplazamiento de los trabajadores fijos de obra, a los efectos de este apartado, aquél que se produzca entre el centro de trabajo inicial recogido en el contrato y restantes centros a los que se destine al trabajador con el mismo contrato.

Debe entenderse como desplazamiento de los trabajadores fijos de plantilla en obra, a los efectos de este apartado, aquél que se produzca entre el centro de trabajo en el que tenga domiciliado el contrato y restantes centros a los que se destine al trabajador.

Cuando el personal desplazado hubiera de emplear, como consecuencia del desplazamiento, más de 80 kms. en cada uno de los viajes de ida y vuelta al lugar de trabajo, desde el centro de trabajo correspondiente, utilizando los medios ordinarios de transporte, el exceso de kilometraje se abonará como tiempo de trabajo efectivo. Para el cálculo se entenderá que 80 kms. equivalen a una hora.

30. artikulua. Lan-jardun bereziki nekagarri, toxiko edo arriskutsuak.

Organismo eskudunek emandako ebazpen irmoaren bitartez, burututako lanen aparteko izaera nekagarri, toxiko edo arriskutsua deklaratzen den kasuetan, langileak oinarrizko alokairuaren gaineko %20ko, %25eko edo %30eko plusak jasotzeko eskubidea izango du, aparteko zirkunstantzia horietako bat, bi edo hirurak biltzen badira.

Aipatutako zirkunstantzien existentzia deklaratzen duen ebazpenaren irmotasuna eskuratzen duenean, langileak dagozkion plusak jasotzeko eskubidea izango du organismo eskudunaren aurreko bere erreklamazioaren datatik honen irmotasunaren datara arte.

Momentu horretatik aurrera, eta beti ere lanean aparteko zirkunstantziak gutxienez lau ordutan zehar lan-jardunaldiaren barruan jarraitzen badu, hau %20an, %25ean edo %30ean murriztuko da, bat, bi edo hiru zirkunstantziak biltzen diren arabera, hala ere lan-jardun osoari dagokiona kobratzeko eskubidearekin, baina kasu horretan lan egindako orduei dagozkien plusak kobratzeko eskubiderik gabe.

Enpresetan ezarrita dauden edo aurrerantzean ezartzen diren hobariak, puntu honetan adierazitakoen berdinak edo handiagoak, errespetatu egingo dira, beti ere argi eta garbi frogatzen bada adierazitako plusak hiru kontzeptu horietako baten ondorioz eman direla, hots, nekagarritasun, toxikotasun eta arriskugarritasunaren ondorioz, eta kasu honetan ezin izango da puntu honetan ezarritako hobariak ordaintzerik eskatu.

Hobari hauek kopuru berean edo handiagoan lanpostuaren kalifikazio alokairuan barne hartuta dituzten enpresek ere ez dute aipatutako hobariak ordaintzeko obligaziorik izango.

Instalazio edo prozeduren hobekuntzaren ondorioz nekagarritasun, toxikotasun edo arriskugarritasun baldintzak desagertzen badira, Laneko Segurtasun eta Higiene Kabinetearen aginduzko txostenak eta bidezkotzat jotzen dituen aholkularitza teknikoak aztertuta, Lan-Ikuskatzailetzak baldintza horiek desagertu direla egiaztatu ondoren, adierazitako hobariak ordaintzeari utziko zaio.

31. artikulua. Gauekotasun plusa.

Gauekotasun plusa, enpresa edo lantoki bakoitzean Zuzendaritza eta langileen ordezkaritzaren artean hartzen duten erabakiaren arabera ordainduko da.

32. artikulua. Aldi baterako ezgaitasuna.

«In itinere» kasuan izan ezik, laneko istripua jasaten duen langileak Hitzarmeneko Tauletan bere lanbide-kategoriari dagokion alokairuaren %100a jasoko du baja hartzen duen egunetik aurrera. Ondorio horretarako, honakoa ulertu behar da: Alokairu-tauletan ezarritako hileko soldataren %100 eta aparteko haborokinen %100 jaso behar duela langileak, baja hartzen duen egunetik aurrera.

IV. KAPITULUA

LAN-JARDUNA, OPORRAK ETA BAIMENAK

33. artikulua. Lan-jardunaldia.

Lan-jarduna obran edo langilea destinatua izan den lantokian hasiko da eta urteko lanordu-kopurua III. Eranskinean ezarritakoa izango da.

Lan-jarduna, tailerretan edo fabriketan izan ezik, eta kontrako itunik ez badago, ondoren adierazten den moduan banatuko da:

Artículo 30.º Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

En aquellos casos en que se declare por resolución firme dictada por los organismos competentes el carácter excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso de los trabajos realizados, tendrá derecho el trabajador a unos pluses del 20%, 25% o 30% sobre el salario base, en caso de que concurran una, dos o las tres circunstancias excepcionales.

Adquirirá la firmeza de la resolución que declare la existencia de dichas circunstancias, el trabajador tendrá derecho a percibir los pluses correspondientes desde la fecha de su reclamación ante el organismo competente hasta la de la firmeza de la misma.

A partir de dicho momento y siempre que persista la excepcional circunstancia en el trabajo por lo menos durante cuatro horas dentro de la jornada laboral, ésta se reducirá en un 20%, 25% o 30%, según la concurrencia de una, dos o las tres circunstancias, con derecho no obstante al percibo correspondiente a la totalidad de la jornada, pero sin derecho en tal caso al percibo de los pluses correspondientes a las horas trabajadas.

Las bonificaciones iguales o superiores a las señaladas en este punto que estén establecidas o que se establezcan por 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 punto.

Tampoco vendrán obligadas 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 mejora de instalaciones o de procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, una vez comprobada su inexistencia por la Inspección de Trabajo, con los preceptivos informes del Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo y los asesoramientos técnicos que estime pertinentes, dejarán de abonarse las indicadas bonificaciones.

Artículo 31.º Plus de nocturnidad.

El plus de nocturnidad se abonará conforme al acuerdo que se establezca en cada empresa o centro de trabajo entre la Dirección y la representación de los trabajadores.

Artículo 32.º Incapacidad Temporal

El trabajador que sufra un accidente de trabajo, excluido el «in itinere», percibirá el 100% del salario de Tablas de Convenio de su categoría profesional, a partir del primer día de la situación de baja. A estos efectos ha de entenderse que el trabajador ha de cobrar el 100% del salario mensual establecido en la tabla salarial y el 100% de las pagas extraordinarias mientras dure la situación de baja.

CAPITULO IV

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 33.º Jornada Laboral.

La jornada de trabajo se iniciará en la obra o lugar de trabajo al que haya sido destinado el trabajador, y el número anual de horas será el establecido en el Anexo III.

La jornada laboral, a excepción de los talleres o fábricas, o pacto en contrario, se distribuirá de la siguiente forma:

Abenduan eta urtarrilean eguneko 7 orduko eta asteko 35 orduko jardun eraginkorra izango dute, astelehenetik ostiralera banatua.

Azaroan eta otsailean eguneko 7 ordu eta 30 minutuko eta asteko 37 ordu eta 30 minutuko jardun eraginkorra izango dute, astelehenetik ostiralera banatua.

Urteko gainerako hilabeteetan eguneko 8 orduko eta asteko 40 orduko jardun eraginkorra izango dute, astelehenetik ostiralera banatua.

Otartekoa hartu nahi dutenentzat:

— Abenduan eta urtarrilean: 36 ordu eta 15 minutuko presentzia astelehenetik ostiralera banatutako jardunean, biak barne: Egunean 7 ordu eta 15 minutu.

— Azaroan eta otsailean: 38 ordu eta 45 minutuko presentzia astelehenetik ostiralera banatutako jardunean, biak barne: Egunean 7 ordu eta 45 minutu.

— Urteko gainerako hilabeteetan: 41 ordu eta 15 minutuko presentzia astelehenetik ostiralera banatutako jardunean, biak barne: Egunean 8 ordu eta 15 minutu.

Otartekorako astia alde batera utzi nahi dutenentzat:

— Abenduan eta urtarrilean eguneko 7 orduko eta asteko 35 orduko jardun eraginkorra izango dute, astelehenetik ostiralera banatua.

— Azaroan eta otsailean eguneko 7 ordu eta 30 minutuko eta asteko 37 ordu eta 30 minutuko jardun eraginkorra izango dute, astelehenetik ostiralera banatua.

— Urteko gainerako hilabeteetan eguneko 8 orduko eta asteko 40 orduko jardun eraginkorra izango dute, astelehenetik ostiralera banatua.

Otartekorako astia izateari ala ez izateari buruzko akordioak enpresako langile kopuruaren erdiak gehi batek hartuko ditu, eta zuzendaritzari idatziz jakinaraziko zaizkio, luzeen jota ere jakinarazpena egiten denetik hasi eta 15 eguneko epean praktikan jartzeko.

Aipatutako akordioa hartuta, berori plantila osoarentzat aplikagarri izango da hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean.

Dena den, eraginkorki lan egindako orduak soilik ordainduko dira, ondorioz otartekorako etenaldiaren ordainketa baztertuz.

34. artikulua. Egutegiak.

Enpresek prest eduki beharko dituzte urteko lan-egutegiak urtarrilaren 31rako. Era berean, hitzarmenaren Negoziazio Batzorde Iraunkorrak egutegi-eredua prestatu beharko du, abenduaren 31 baino lehen; eta horrelakorik egin ez duten enpresa guztiek hori hartuko dute aintzakotzat. Egutegi-eredu horretan, lanegunak, jaiegunak eta oporrak jasoko dira; 2005. urtean, orientagarria izango da enpresa guztientzat, eta, 2006. urtean finkatzen dena, berriz, bete beharrekoa.

Enpresek egutegian ordaindu gabeko egun bat izan behar dute, erabilera librekoa. Egun hori 7 egun lehenago eskatu dezakete langileek, baldin eta lanaren antolaketa kaltetzen ez badu.

35. artikulua. Eguraldiagatiko lan-eteteak.

Enpresako edo lantegiko Zuzendaritzak jardunean eman gabeko ordutzat har ditzake gora-behera atmosferiko edota eguraldi txarraren ondorioz egiten diren lan-eteteak. Egoera hori langileei eta beroriek lantegian dituzten ordezkariek jakinaraziko zaie lan-etetea eragin duten arrazoiak eta iraupena.

Los meses de diciembre y enero tendrán una jornada efectiva diaria de 7 horas y semanal de 35 horas, distribuida de lunes a viernes.

Los meses de noviembre y febrero tendrán una jornada diaria efectiva de 7 horas y 30 minutos y semanal de 37 horas y 30 minutos, distribuida de lunes a viernes.

Resto del año tendrán una jornada diaria efectiva de 8 horas y semanal de 40 horas, distribuida de lunes a viernes.

Para los que quieren tomar el bocadillo:

— Diciembre y enero: 36 horas y 15 minutos de presencia en jornada distribuida de lunes a viernes, ambos inclusive: 7 horas y 15 minutos diarios.

— Noviembre y febrero: 38 horas y 45 minutos de presencia en jornada distribuida de lunes a viernes, ambos inclusive: 7 horas y 45 minutos diarios.

— Resto del año 41 horas y 15 minutos de presencia en jornada distribuida de lunes a viernes, ambos inclusive: 8 horas y 15 minutos diarios.

Para los que quieran prescindir del tiempo de bocadillo:

— Los meses de diciembre y enero tendrán una jornada efectiva diaria de 7 horas y semanal de 35 horas, distribuida de lunes a viernes.

— Los meses de noviembre y febrero tendrán una jornada diaria efectiva de 7 horas y 30 minutos y semanal de 37 horas y 30 minutos, distribuida de lunes a viernes.

— Resto del año tendrán una jornada diaria efectiva de 8 horas y semanal de 40 horas, distribuida de lunes a viernes.

Los acuerdos sobre disfrute o no del tiempo del bocadillo serán adoptados por la mitad más uno de los trabajadores de la empresa, y se comunicará por escrito a la dirección para su puesta en práctica en un plazo máximo de 15 días desde su notificación.

Adoptado dicho acuerdo, el mismo será de aplicación para la totalidad de la plantilla durante la vigencia de este convenio.

En todo caso, se retribuirán exclusivamente las horas efectivamente trabajadas, excluyéndose en consecuencia el abono del período de interrupción para el bocadillo.

Artículo 34.º Calendarios

Para el 31 de enero de cada año, las empresas deberán confeccionar sus calendarios laborales. La Comisión Negociadora Permanente del Convenio elaborará así mismo un calendario tipo, antes del 31 de diciembre, de referencia para todas aquellas empresas que no lo hayan hecho, en el que recoja la jornada laboral, festivos y vacaciones y que será orientativo para todas las empresas en el año 2005 y obligatorio el que se establezca para el año 2006.

Las empresas deberán contemplar en sus calendarios, un día no retribuido considerado de libre disposición que el personal podrá solicitarlo con una antelación de 7 días y siempre y cuando no perjudique notoriamente la organización del trabajo.

Artículo 35.º Interrupción del trabajo por inclemencias.

La Dirección de la Empresa o centro de trabajo podrá considerar como horas no trabajadas las interrupciones de la actividad por accidentes atmosféricos o inclemencias del tiempo. Esta circunstancia será comunicada a los trabajadores y a sus representantes en el centro de trabajo indicando la causa que haya determinado la interrupción y las horas que comprende la misma.

Arrazoi horien ondorioz lan egin gabeko orduen %80a bete egin beharko da. Gainontzeko orduak ukitutako langileekin edo berauen ordezkariekin adostasunean beteko dira. Adostasunik ez bada lortzen, Enpresako lan-jarduna ordubetez luzatuko da aipatutako arrazoiengatik lan-etetea gertatu den ondorengo egunetan.

36. artikulua. Oporrak.

Langile guztiek, beren oporrak urte naturalaren barruan hartu eta gozatu beharko dituzte, beren kontratuaren iraupena edozein delarik ere.

Enpresan urtebete jardunean daraman pertsonalarentzat ordaindutako oporrak 26 lanegunekoak izango dira; ondorio hauetarako larunbatak zenbatu egiten dira eta oporren gozamena lanegun batean hasten da.

Opor horiei dagokien zenbatekoa lanbide kategoria bakoitzerako taula erantsietan finkatutakoa izango da, antzinatasun finkatuaren portzentaia erantsirik, hala badagokio.

Oporraldia udan izango da lehentasunez, ekain, uztail, abuztu eta irailean zehar.

Urte bakoitzeko abenduaren 31 baino lehen oporren egutegia egin ez duten enpresa edo lantegietan, urtebete baino gehiagoko antzinatasuna duten langileek dagokien oporraldiaren %50a nahi duten garaian hartzeko eskubidea izango dute, bi hilabeteko aurretiaz enpresari hasiera-data jakinaraziz.

Urtebete baino gutxiagorako kontratua duten langileei, opor egunak noiz hartu behar dituzten jakinaraziko die enpresak derrigorrez. Jakinarazpen hori egin ezean, enpresak langileari aitortzen eta onartzen diola ulertuko da langileari proportzioan dagozkion opor egunak berak nahi duen garaian hartzeko eskubidea. Oporraldi hori, kontratua amaitu aurretik edota urte naturalaren azken egunetan hartu ahal izango du baldin eta kontratu hori urte horretako abenduaren 31z geroztik amaitzen bada.

Oporraldiari hasiera ematean langilea lan-istripuaren ondoriozko LEI egoeran dagoenean, oporraldia eten egingo da egoera horrek dirauen bitartean eta egun horiek enpresaren zuzendaritzak eta ukitutako langileak elkarren artean erabakitako datan hartu ahal izango dira.

OIT erakundearen 132 zk. Hitzarmenean ezarritakoaren arabera, langilearen borondateaz kanpoko arrazoiengatiko lanerako hutsegiteak, istripuak, gaixotasunak edo amatasunak eragindakoak esate baterako, lan eraginkorreko denboratzat hartuko dira, oporren konputu eta gozamenaren ondorioetarako.

Oporrak amatasun baxarekin bat datozenean, baxaren bukaeran hartuko dira oporrak, enpresak eta langileak adosten duten moduan. Ados jartzen ez badira, alderdi bakoitzak %50 erabakiko du.

37. artikulua. Baimen ordainduak.

Langileak, aldez aurretik ohartaraziz eta egokiro justifikatuz, lanean hutsegin ahal izango du, ordaintzeko eskubidearekin, ondoren adierazten diren arrazoietariko batengatik eta denbora horretan zehar:

a) Ezkontzagatik: Hamazazpi egun natural.

b) Ezkontide, seme-alaba, ezkontide baten nahiz bestearen aita edo ama, biloba, ezkontide baten nahiz bestearen aitonamona eta anai-arreben heriotzagatik: Hiru egun natural, eta

Se recuperarán el 80% de las horas no trabajadas por dichas causas. La recuperación de las horas resultantes se efectuará de acuerdo con los trabajadores afectados o sus representantes y en caso de desacuerdo ampliando la jornada laboral de la Empresa en una hora en los días inmediatamente posteriores a los que se haya producido la interrupción del trabajo por las causas antedichas.

Artículo 36.º Vacaciones.

Todos los trabajadores, independientemente de la duración de su contrato, deberán de percibir y disfrutar sus vacaciones dentro del año natural.

Para el personal que lleva un año de permanencia en la Empresa las vacaciones retribuidas serán de 26 días laborables, computándose, a estos efectos, los sábados, e iniciándose el disfrute de las mismas en un día de trabajo.

La cuantía de las mismas será la fijada para cada categoría profesional en las tablas anexas, con inclusión del porcentaje de antigüedad consolidada, en su caso.

El periodo de disfrute será preferentemente en verano, durante los meses de junio, julio, agosto y setiembre.

En las Empresas o centro de trabajo que no dispongan de un calendario de vacaciones elaborado antes del 31 de enero de cada año, los trabajadores con antigüedad superior a un año podrán disfrutar del 50% de los días de vacaciones que les corresponda, comunicando las fechas de su disfrute a la Empresa con dos meses de antelación.

Las Empresas están obligadas a comunicar a los trabajadores con contratos inferiores a un año las fechas en que éstos han de disfrutar sus vacaciones. En el supuesto de que la Empresa no comunique al trabajador el periodo en que éste debe de disfrutar sus vacaciones, se entenderá que la Empresa reconoce y autoriza al trabajador a disfrutar la parte proporcional de las vacaciones que le corresponda, previamente a la finalización del contrato o en los últimos días del año natural si la fecha de la finalización del contrato es posterior al día 31 de diciembre de ese mismo año.

En los casos en que al inicio del disfrute del período de vacaciones colectivas, el trabajador se encuentre en situación de I.T., derivada de accidente de trabajo, aquél quedará interrumpido por el tiempo en que se mantenga dicha situación y los días correspondientes a dicha interrupción se disfrutarán en la fecha que de común acuerdo establezcan la dirección de la empresa y el trabajador afectado.

De acuerdo con lo establecido en el Convenio n.º 132 de la OIT, las ausencias al trabajo por motivos independientes a la voluntad del trabajador, como accidente, enfermedad o maternidad, serán consideradas como tiempo de trabajo efectivo, a los efectos del cómputo y disfrute de las vacaciones.

Cuando las vacaciones coincidan con la baja por maternidad, se disfrutarán al término de la baja y su disfrute será conforme a acuerdo entre empresa y personal. En caso de desacuerdo se determinará en un 50% cada parte.

Artículo 37.º Licencias retribuidas.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Por matrimonio: Diecisiete días naturales.

b) Por fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos y hermanos de uno u otro cónyuge: Tres días naturales y dos días naturales más en caso

beste bi egun natural langileak bere ohiko bizilekutik 100 km baino urrutirago joan behar badu, eta egun natural bat gehiago joan-etorri hori 300 kilometrotik gorakoa bada.

c) Seme-alaben jaiotzagatik: Hiru egun natural, hauetariko bi lanegun izanik. Emaztearen eta jaiotako haurraren gaixotasun larririk suertatzen bada, bost egunetara zabalduko da. Epe horiek beste egun bat zabalduko dira ehun kilometro baino joan-etorri luzeagoa egiten badu.

d) Ezkontidearen edo ezkontide baten nahiz bestearen guraso, seme-alaba, biloba, aiton-amona edo anai-arreben gaixotasun larriagatik: Bi egun, 100 kilometro baino urrutiragoko joan-etorriaren kasuan bostera zabal daitezkeenak.

e) Aita, ama, seme-alaba edo anai-arreben ezkontzagatik: Egun bateko baimena, beti ere jaieguna edo igandea ez bada.

100 kilometrotik gorako joan-etorria egin behar bada, egun bat gehiago.

f) Langilearen ohiko famili-bizilekuaren lekualdaketagatik: Urtean egun bat.

g) Behar den denboraz, langilea Gizarte Segurantzako espezialisten kontsulta medikora joaten denean, kontsulta ordutegia lan-ordutegiarekin bat datorrela, aipatutako kontsulta Medikuntza Orokorreko fakultatiboak agintzen duenean, langileak aldez aurretik enpresariari aipatutako agindu medikoaren bolante justifikatzailea aurkeztu behar diolarik. Gizarte Segurantzako etxeko medikuaren kontsulta medikora joateko (Medikuntza Orokorreko fakultatiboa) edo medikuntza pribatuak emandako asistentziaren kasuan edo antzeko bestelako kasuetan, ordaindutako urteko 8 orduko mugaraino, hauek ere justifikatu beharrekoak.

h) Izatezko bikoteek, errolda-ziurtagiriaren eta izatezko bikoteen erregistroko ziurtagiriaren bidez elkarrekin bizi direla egiaztatzen badute, artikulu honetan ezkontzen diren bikoteentzat jaso diren eskubide berberak izango dituzte, berdin dio bikotekideen sexua zein den. Alabaina, b), d), e) eta g) idatzzatietan ezarritakoa bikotekideari eta, orobat, bikotekideen seme-alabei eta gurasoei dagokiela joko da, ez beste inori; hala, beraz, lizentzia ezin izango da hartu, bikotekidearen anai-arrebak, bilobak edo aiton-amonak tartean daudenean.

i) Europako Batasunetik kanpoko naziotasuna duten langileek egun oso bateko baimen ordaindua izango dute, euren egoera pertsonala arautu ahal izateko, lan arrazoiengatik egoitza eskatzeko edo espainiar naziotasuna eskuratzeko nahitaezko tramiteak egiteko. Salbuespenetan, Negoziazio Batzorde Iraunkorrak erabakiko du baimen horien iraupena luzatu ala ez.

j) Bularra emateko lizentzia egun osoetan pilatu daiteke, Langileen Estatutuan adierazten denez. Enpresak eta langileak adostuko dituzte.

b) eta d) pasarteetan ezkon senideak ere barruan hartzen dira maila berean.

37. bis artikulua. Ordaindu gabeko lizentziak.

Langile guztiek ordaindu gabeko baimena izango dute, ezkontidea edo lehen mailako odol-ahaidetasuneko senidea hiltzen bazaie edo gaixotasun larria badu (ziurtagiri medikuarekin), baldin eta joan-etorria 1.000 kilometro baino luzeagoa bada. Kasu honetan egun natural bat emango da, eta beste egun natural bat gehiago 500 kilometro osagarri bakoitzeko (gehienez 7 egun natural izango dira). Baimen honek irauten duen bitartean, lanbide arteko gutxieneko soldataren baliokidea izango da langileen kotizazioa Gizarte Segurantzan.

de que el trabajador haya de desplazarse a más de 100 kms. de su residencia habitual y un día natural más si dicho desplazamiento fuera superior a 300 kms.

c) Por alumbramiento de la esposa: Tres días naturales, de los cuales dos serán hábiles. Si concurriese enfermedad grave de la esposa e hijo nacido, se aumentará a cinco días. En caso de desplazamiento superior a 100 kms. se ampliarán dichos plazos a un día más.

d) Enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos, de ambos cónyuges, nietos, abuelos o hermanos: Dos días ampliables a cinco en caso de desplazamiento a más de 100 kms.

e) Por matrimonio de padre, madre, hijos o hermanos: Un día de licencia, siempre que no sea festivo o domingo.

En el caso de tener que realizar un desplazamiento superior a 100 kms., un día más.

f) Por traslado del domicilio habitual y familiar del trabajador: Un día al año.

g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 8 horas al año retribuidas, que deberán ser asimismo justificadas.

h) Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite con certificado de empadronamiento y registro de parejas de hecho, generará los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio. Ahora bien, en los apartados b), d), e) y g) se referirá exclusivamente al compañero/a, así como a los hijos y padres de los convivientes, no siendo extensible la licencia para los hermanos, nietos y abuelos del otro conviviente.

i) El personal con nacionalidad extranjera extracomunitaria, dispondrá de un permiso retribuido de un día al objeto de proceder a la regularización de su situación personal en cuanto a trámites necesarios de solicitud de residencia por motivos laborales u obtención de la nacionalidad española. En casos excepcionales será la Comisión Negociadora Permanente quien acuerde la necesidad de aumentar estos permisos en cuanto a su duración.

j) La licencia por lactancia se podrá acumular en días completos tal y como el E.T. establece. Se determinarán por acuerdo entre empresa y personal.

En los apartados b) y d) se entenderán incluidos también los parientes políticos en el mismo grado.

Artículo 37.º bis. Licencias no retribuidas.

Todo el personal tendrá derecho a un permiso no retribuido en casos de fallecimiento o enfermedad grave (certificación médica) de cónyuge o familiares en primer grado de consanguinidad cuando el desplazamiento fuera superior a 1.000 kms. En este caso se concederá un día natural y otro día natural más por cada 500 kms. adicionales con un máximo de 7 días naturales. Durante este permiso se mantendrá la cotización del personal a la Seguridad Social equivalente al Salario Mínimo Interprofesional.

V. KAPITULUA

MUGIKORTASUNA

38. artikulua. Desplazamenduak eta Lekualdaketak.

A) Lekualdaketak.

Enpresek, arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak, produkziokoak edo kontratazioak direla-eta, beren pertsonala lanean ari deneko lantokiaz bestelakoetara lekualdatu ahal izango dute edozein denboralditan zehar. Lekualdaketak, honako baldintza hauen arabera egingo dira:

Lehena: Langilea lo egitera etxera itzul badaiteke, eta lantokia langilearen bizilekutik hamar kilometro baino distantzia handiagora kokaturik badago, dieta-erdia baino ez du sortuko.

Bigarrena: Langileek lotara ohiko bizilekura itzuli ezin direnean, dieta osoa jasoko dute, edozein kasutan ere egonaldiaren zenbatekoa egiaztatu eta justifikatu beharko delarik. Indarrean dagoen legerian ezarritako baldintzak errespetatuko dira uneoro.

Hirugarrena: Aurreabisua gutxienez hiru eguneko aurretiaz jakinaraziko zaio langileari edota, bost egun lehenago lekualdaketak hiru hilabetetik gora egingo balu. Nolanahi ere, aurreikusitako baldintzak eta lekualdaketaren iraupena adieraziko dira.

Langilea lo egitera ohiko bizilekura itzul badaiteke aurreabisurik ez da beharko; ez eta premia larrien kasuan ere.

Laugarrena: Langileak idatzizko eskaeraren bidez bere borondatez egiten dituen joan-etorriek ez dute dieta eta bidaiagasturik jasotzeko eskubiderik sortuko.

Bosgarrena: Langileen legezko ordezkariek, ohiko bizilekutik kanpoko herriren batera lekualdatzeko garaian azkena hautatuak izateko eskubidea dute, bakoitzaren kategoria eta lanbide espezialitate edo ofizioaren barruan.

Seigarrena: Dietak langilearen ordainsariaz aparte jasoko dira beti, eta horren data beretan; alabaina, astebetetik gorako joan-etorrietan langileak aurrerakinak eskatu ahal izango ditu, aipatutako dieten gainean justifikatu beharko dituenak.

Zazpigarrena: Langileak kasu guzti-guztietan derrigorrez bete beharko du joan-etorria egiteko agindua, epaileen aurrean inpugnatu ahal izango badu ere.

Zortzigarrena: Hiru hilabetetik gorako iraupena duten lekualdaketetan, langileak bere ohiko bizilekuan lau lanegun igarotzeko eskubidea izango du, bidaia-gastuak jo gabe, horiek enpresariaren konturakoak izango baitira. Lekualdaketa hilabetetik gorakoa bada, hiru hilabete gainditu gabe, ukitutako langileak dagokion proportzioan eskuratuko du eskubide hori.

Lekualdaketa kasu bereziak: Eraikuntza eta obra publikoetako enpresetako «obrako langile finkoak» ezin izango dira nahitaezko izaerako modalitatean lekualdatu lanean ari direneko obretan beren lanbide edo espezialitateko zereginak dauden bitartean. Lantoki aldakorra duten hedadura handiko obretan, hala nola trenbide, autobide edo bestelako garraiobideen eraikuntzetan, lekualdatutako langileek distantzi plusa eta garraio-plusa jasotzeko eskubidea soilik izango dute, egunero lo egitera etxera itzul badaitezke. Era berean, dieta-erdia jasotzeko eskubidea izango dute etxetik hamar kilometro baino gehiagora badaude.

CAPITULO V

MOVILIDAD

Artículo 38.º Desplazamientos y traslados.

A) Desplazamientos.

Las empresas podrán desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos de aquél en que presten sus servicios durante cualquier plazo de tiempo, fundamentando dicho desplazamiento en razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o de contratación. Se realizarán de acuerdo con las siguientes condiciones:

Primero: Los trabajadores devengarán media dieta cuando puedan volver a pernoctar a su domicilio habitual y siempre y cuando tengan que realizar un recorrido superior a 10 kilómetros entre su domicilio y el tajo.

Segundo: Cuando los trabajadores no pueden volver a pernoctar a su domicilio percibirán la dieta completa, garantizando en todo caso, y previa justificación, el importe de la estancia. En todo caso se respetarán las condiciones establecidas en la legislación vigente.

Tercero: El preaviso se hará por escrito al trabajador con una antelación mínima de tres días, o cinco si el desplazamiento es superior a tres meses, haciendo constar las condiciones y duración prevista.

No se requerirá preaviso cuando el trabajador pueda pernoctar en su residencia habitual, ni en los casos de urgente necesidad.

Cuarto: Los desplazamientos que realice el trabajador con carácter voluntario, mediante petición escrita no darán derecho al percibo de dietas ni gastos de viaje.

Quinto: Tienen prioridad para ser los últimos en ser afectados por cualquier desplazamiento a población distinta del lugar de su residencia habitual, los representantes legales de los trabajadores, dentro de su categoría y especialidad profesional u oficio.

Sexto: Las dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana aquel podrá solicitar anticipos, a justificar, sobre las mencionadas dietas.

Séptimo: En todos los casos, la orden de desplazamiento es ejecutiva para el trabajador, sin perjuicio de la posible impugnación judicial.

Octavo: En los desplazamientos superiores a tres meses el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborales en su domicilio de origen sin computar como tales los del viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Si el desplazamiento es superior a un mes e inferior a tres meses, los trabajadores tendrán derecho a la parte proporcional correspondiente.

Casos especiales de desplazamiento: El personal «fijo de obra» de las empresas de la construcción y obras públicas no podrá ser objeto de desplazamiento con carácter forzoso mientras duren en la obra en que trabajen las labores de su oficio o especialidad. En las obras de larga extensión en las que el lugar de trabajo haya de ser variable como en casos de construcción de ferrocarriles, autopistas y otras vías de comunicación, el personal que sea desplazado tendrá derecho al plus de distancia y plus de transporte, en el caso de que pueda regresar diariamente a pernoctar en su domicilio, así como al derecho a percibir media dieta cuando se encuentren a una distancia superior a diez kilómetros de su domicilio.

Etxera itzultzerik ez badu, aurreko pasarteetan ezarritakoaren arabera dagozkion dietak jasoko ditu.

Enpresek lekualdatutako langileen mantenua eta alojamendua antolatu eta ordaintzen dutenean, ezarritako dieten %20 besterik ez dute ordainduko, beti ere haiek galda litezkeen behar adinako baldintzak biltzen badituzte.

Edozein kasutan ere, indarrean dagoen legeriak agintzen dituen baldintzak beteko dituzte.

B) Lekualdaketak.

Horrela deitzen zaio, urte betetik gorako iraupena edota 3 urteko epean hamabi hilabetetik gorako iraupena duten desplazamenduei, baldin eta lantokitik 50 kilometro baino distantzia handiagoa eta ohiko bizilekuaz aldatzea suposatzen badu. Lekualdatuak izan diren plantilako langile finkoek, lekualdaketa hori familiako arrazoiengatik, osasun arrazoiengatik eta abar, interesatzen ez bazaie, beren lan-kontratua urratzeko eskubidea izango dute, urteko zerbitzu bakoitzeko berrogeita bost eguneko alokairu errealeko kalte-ordain bat jasoz, 24 hileko soldatako gehienezko mugarekin.

Kasu horietan, langilearekin bizi den familiako kide bakoitzak jaso beharreko dieta kopurua gutxienez bostekoa izango da eta, horrez gain, bidaia-gastuak eta altzari eta tresnen lekualdaketa ordainduko da.

Behin betiko izaera duten nahitaezko lekualdaketetan, dietei eta bidaia-gastuei buruz esandakoaz gain, enpresak etxebizitza egokia jarri beharko du langilearen eskueran. Etxebizitza honek langileak lehen zeukanak bezalako alogera izan beharko du eta ezinezkoa bada, egon litekeen alogera-diferentzia enpresak ordainduko du.

Langileari gutxienez hogeita hamar eguneko aurretiaz jakinaraziko zaio lanpostu berrirako lekualdaketa. Baina, hala ere, langileak bere komenientziara lekualdatuko ditu bai familia, bai altzariak bai tresnak eta enpresariak jatorrizko herrira egin beharreko joan-etorriak ordainduko ditu. Enpresariak, langileari eta langileen ordezkariei aldi berean emango die lekualdaketaren berri.

Lekualdaketak ukitutako langilea edo langileak, enpresak neurri hori hartzeko eman dituen arrazoiekin ados ez badago, bi aldeetariko edozeinen ekimenaz jo daiteke Preco prozedurara, arazoa konpon dezan. Precoren barruko edozein prozedura, beste aldeak ezinbestez onartu beharko duena, aurreabisua jakinarazten denetik hasita gehienez ere hamar eguneko epean jarriko da martxan. Erabakia, arazoa erabat konpondu arte etenda geratuko da baina etendura horrek ez du berrogei egunetik gora egingo, aurreabisua jakinarazten den egunetik hasita.

Edozein kasutan ere, lekualdaketa gertatzen den unean indarrean dauden legezko baldintzak bete beharko dira.

VI. KAPITULUA

ASKOTARIKOAK

39. artikulua. Borondatezko eszedentziak.

Enpresaren zerbitzura jarraian gutxienez urtebete daraman plantilako pertsonal finkoak sei hilabete baina epe luzeagoz eta bost urte baino laburragoz borondatezko eszedentzia egoera onar dakion eskubidea izango du.

Egoera honek irauten duen denbora ez da zenbatuko zerbitzu urteengatiko igoeren ondorioetarako.

En el supuesto de que no le sea posible el regreso percibirá las correspondientes dietas de acuerdo con lo establecido en los apartados anteriores.

Cuando las empresas organicen y costeen la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúnan las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfarán el 20% de las dietas establecidas.

En todo caso se respetarán las condiciones establecidas en la legislación vigente.

B) Traslados.

Se denomina así a aquel desplazamiento que implica una duración superior a un año, o de doce meses en un período de 3 años, realizado a una distancia superior a 50 kilómetros del centro de trabajo y que implica cambio de domicilio. Los trabajadores fijos de plantilla que sean traslados, tendrán derecho, siempre que no les interese el citado traslado por razones familiares, de salud, etc, a rescindir su contrato de trabajo, percibiendo una indemnización consistente en cuarenta y cinco días de salario real por año de servicio con un tope de 24 mensualidades.

Además se devengarán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco días de dieta por cada persona que viaje de las que compongan la familia y convivan con el desplazado.

En los traslados forzosos con carácter definitivo, además de lo dicho respecto a las dietas y gastos de viaje, la empresa deberá facilitar al trabajador vivienda adecuada de igual alquiler que la ocupada en su anterior residencia y de no ser esto posible le abonará la diferencia de alquiler que pudiera existir.

El preaviso será de treinta días para la incorporación del trabajador al nuevo puesto, sin perjuicio de que realice a su conveniencia el traslado de familia, muebles y enseres, a cuyos efectos el empresario facilitará y costeará los viajes necesarios a su localidad de origen. El desplazamiento deberá ser comunicado simultáneamente a los representantes de los trabajadores.

Si el trabajador o trabajadores afectados por el traslado no estuvieran de acuerdo con los motivos aducidos por la empresa para proceder a tal medida, cualquiera de las dos partes podrá acudir a los procedimientos del Preco a fin de solventar sus diferencias. La interposición de cualquiera de los procedimientos del Preco, a los que la otra parte estará obligada a concurrir, deberá hacerse en un plazo máximo de diez días contados desde el siguiente al de la notificación del preaviso, suspendiéndose la decisión hasta tanto se resuelva definitivamente la cuestión, no debiendo exceder dicha suspensión, en todo caso, de un período superior a los 40 días desde la notificación del preaviso.

En todo caso se respetarán las condiciones legales vigentes en el momento de producirse el traslado.

CAPITULO VI

VARIOS

Artículo 39.º Excedencias voluntarias.

El personal fijo de plantilla con un tiempo mínimo de un año continuado al servicio de la empresa tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo superior a seis meses e inferior a cinco años.

No se computará el tiempo que dure esta situación a efectos de aumentos por años de servicio.

Eszedentzia eskatzearen zergatia ikasketen amaiera edo zabalkuntzan, utziezineko famili esijentzietan edota langileak behar bezala egiaztatutako gisa bereko arrazoietan oinarritzen denean, eskaerari baiezkoa eman beharko zaio.

Eszedentziak adierazitako amaiera baino hogeita hamar egun lehenago langileak itzultzea eskatzen ez badu, enpresako bere lanposturako eskubidea galduko du. Bere itzulera finkatutako mugaren barruan eskatzen duen langileak bere lanbide eta kategoriaren barruan sortzen den lehenengo plaza hutsa okupatzeko eskubidea izango du. Sortzen den plaza hutsa berea baino kategoria txikiagokoa bada, plaza horri dagokion alokairua kobratuz okupatzeko edo bere kategorian plaza huts bat sortzearen zain egoteko aukera izango du.

40. artikulua. Heriotza, Ezgaitasun Iraunkor Absolutua eta Ezgaitasun Iraunkor Erabatekoagatiko kalte-ordainak.

1.a) Hitzarmen honek ukitutako langile guztiek 2004 urtean, heriotza naturalaren edo lanekoa ez den istripuaren kasuan, 973,64 euroko kalte-ordaina sortuko dute beren legezko oinordekoen alde (langilearen beraren izendapen espresuaren kasuan izan ezik) eta 2005eko urtarrilaren 1etik aurrrera 2.000 eurokoa.

1.b) Lan-istripu edo lanbide-gaixotasun baten ondorioz hiltzen diren, edo organismo eskudunak lan mota orotarako ezgaitasun iraunkor absolutua edo bere ohiko lanerako ezgaitasun iraunkor erabatekoa aitortzen dien langileek, edo hauen heriotzaren kasuan beren eskubidedunek, 2004 urtean 90.151,82 euroko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango dute eta 2005eko urtarrilaren 1etik aurrera 100.000 eurokoa.

Aurreko paragrafoan aipatutako ezgaitutako langileak edo, honen heriotzaren kasuan, bere eskubidedunek bertan aurreikusitako gora-beherengatiko enpresaren edo patronalaren erantzukizun zibilagatiko kalte-ordaina erreklamatzen badute, adierazitako kopuruak erreklamazio horiei aurre egiteko erabiliko dira lehendabizi.

Alabaina, erantzukizun zibilagatiko kalte-ordainaren kontzeptupean jaso beharreko kopurua adierazitakoa baino txikiagoa bada, enpresak kopurua osorik ordaintzeko obligazioa izango du.

2) Aipatutako kalte-ordainen estaldurarako dagozkien aseguru polizak harpidetuko dituzte enpresek. Harpidetzen ez badituzte, kalte-ordainen ordainketaren erantzule izango dira zuzenean.

3) Ekintza eragilea, aseguratutako kapitala, enpresa edota aseguru-konpainia erantzulea zehaztu asmoz, honako akordio hau hartzen da: Laneko istripua denean, egintza eragilearen momentua, istripua gertatutako eguna izango da eta, lanbide-gaixotasunaren kasuan, ezgaitasun-espedientea irekitzen den data.

Enpresa erantzulea, egintza eragilea gertatu zen unean langileak lan-harremana zuen enpresa izango da edota, data horretan poliza sinatuta zeukan aseguru-konpainia. Era berean, kalte-ordain exijigarria, egintza eragilea gertatutako datan itunduta zegoena izango da.

4) Enpresa bati, langileen legezko ordezkarien bidez aseguru-polizen berri eskatzen zaionean, kopia bat derrigorrez eman beharko du.

— Enpresen erantzukizun zibila: Enpresa batek bere obretarako erantzukizun zibileko aseguruak kontratatzen baditu, Lanbide Klasikoetako Taldeak berezkoak dituen langileak espreski kontratu horietan sartu beharko ditu, baldin eta obraren zuzendaritzan edota burutzapenean nolabaiteko erantzukizunik badute. Betekizun hori, testu hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen den momentuan sartuko da indarrean.

La petición de excedencia deberá despacharse favorablemente cuando se fundamente en terminación o ampliación de estudios, exigencias familiares de carácter ineludible u otras causas análogas que sean debidamente acreditadas por el trabajador.

Si el trabajador no solicita el reingreso treinta días antes del término señalado por la excedencia perderá el derecho a su puesto en la empresa. El trabajador que solicite su reingreso dentro del límite fijado tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca dentro de su categoría y su profesión. Si la vacante producida fuera de categoría inferior a la suya podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar que se produzca una vacante de su categoría.

Artículo 40.º Indemnizaciones por Fallecimiento, Incapacidad Permanente Absoluta e Incapacidad Permanente total.

1.a) Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, en caso de muerte natural o accidente no laboral, causarán en favor de sus herederos legales (salvo designación expresa del propio trabajador) una indemnización de 973,64 euros durante el año 2004 y de 2.000 euros a partir del 1 de enero de 2005.

1.b) Aquellos trabajadores, quienes como consecuencia de accidente de trabajo o Enfermedad Profesional falleciesen o les sea reconocida una Incapacidad Permanente Absoluta para toda clase de trabajo o una Incapacidad Permanente Total para su trabajo habitual por el Organismo competente, tendrán derecho, o en el caso de fallecimiento sus derechohabientes, al percibo de una indemnización en la cuantía de 90.151,82 euros durante el año 2004 y de 100.000 euros a partir del 1 de enero de 2005.

En caso de que el trabajador incapacitado, o los derechohabientes en caso de muerte, a que se refiere el párrafo anterior, reclamaran una indemnización por responsabilidad civil empresarial o patronal por las eventualidades que se contemplan en el mismo, las cantidades indicadas servirán en primer lugar para hacer frente a dichas reclamaciones.

Sin embargo, si la cantidad a percibir en concepto de indemnización por responsabilidad civil fuera inferior a la indicada, subsistirá para la empresa la obligación de satisfacer íntegra la misma.

2) Las empresas suscribirán las pólizas de seguros correspondientes para la cobertura de las indemnizaciones expresadas. En caso de no efectuarlo, serán responsables directamente del abono de las indemnizaciones.

3) A los efectos de determinar el momento del hecho causante, el capital asegurado, la empresa, o en su caso la compañía aseguradora responsable, se acuerda que en caso de accidente de trabajo la fecha del hecho causante ha de ser la misma fecha del accidente y en cuanto a enfermedad profesional será la fecha del inicio del expediente de invalidez.

La empresa responsable será aquélla con la cual el trabajador mantenía una relación laboral en la fecha del hecho causante, o en su caso la compañía aseguradora con la cual tenía suscrita la póliza en dicha fecha. Así mismo la indemnización exigible será la correspondiente a la que estuviera pactada en la fecha del hecho causante.

4) Cuando a una empresa se le requiera información sobre las pólizas de seguro, a través de los representantes legales de los trabajadores, ésta estará obligada a facilitar copia de la misma.

— Responsabilidad civil de las empresas: Cuando las empresas contraten los seguros de responsabilidad civil para sus obras, incluirán en ellos, expresamente, el personal propio perteneciente al Grupo de Oficios Clásicos que tenga algún tipo de responsabilidad en el dirección de la obra o mando en la ejecución de la misma.

41. artikulua. Osasuna zaintzea.

Enpresak, aldika-aldika, langile bakoitzak burutzen duen lanaren berezko arriskuen araberako zaintza bermatuko du (Osasunari buruzko txostenak, Arriskuen Ebaluaketari eta Prebentzio Planei erantsiko zaizkie).

Osasunaren zaintza hori gutxienez urtean behin egingo da (legeria bereziak bestelakorik ez badio behintzat) eta Mediku Zerbitzuek, Lan Istripuetarako Mutuek edota horretarako gaitasuna duten gainerako erakundeek burutuko dute.

Osasunaren zaintza hori burutzeko, Berariazko Protokoloak edo osasun arloko agintariek ematen dituzten jarraibideak aplikatuko dira (zarata, kargak eskuz jaso beharra, jarrera behartuak, bistaratze-pantailak, beruna). Lanbide eritasunei eta arrisku-ebaluaketak hala agintzen dituen gaixotasunei arreta berezia jarriko zaie.

Gainerako pertsonei arriskurik sortzen bazaie behintzat, osasunaren zaintzak derrigorrezkoa izan behar du. Azterketaren txostena langile bakoitzari emango zaio banaka, konfidentzialtasuna gordez eta diskriminaziorik eza errespetatuz. Zaintza hori langile guzti-guztiei egin beharko zaie enpresan sartu aurretik edota lanean edo lanpostu berri batean hastean eta osasun arrazoiengatik luzaroan lanera joan ez denean.

Hori horrela izanik ere, enpresariek eta prebentzio gaietan erantzukizuna duten pertsonek eta erakundeek, prebentzio gaietan dituzten zereginak behar bezala bete ditzaten, egindako azterketa medikoen ondorioez informatuta egongo dira ondorio horiek langileak lanpostu jakin bat betetzeko dituen ahalmenekin lotuta daudenean edota babes zein prebentzio neurriak hartzeko edo hobetzeko premiekin zerikusia dutenean.

Aipatutako azterketa horiek lanaren antolamenduari hobekien egokituko diren moduan burutuko dira; hau da, enpresen eta langileen legezko ordezkarien adostasunez erabakiko dira urteko azterketa-datak.

Nahitaezkoak diren osasun-azterketak lanorduetan egingo dira.

VII. KAPITULUA

JARDUERA SINDIKALA ETA GARANTIAK. DELEGATUAK ETA ENPRESA BATZORDEAK

42. artikulua. Eskubide Sindikalak.

— Aitorpena: Sindikatu batean afiliatutako langileek bilerak egin, kuotak bildu eta lanorduz kanpo eta enpresaren ekintza normala oztopatu gabe informazio sindikala banatzeko eskubidea dutela onartzen da. 50 langile baino gehiagoko plantilak dituzten enpresetan iragarki-taulak egongo dira, eta behar bezala ezarritako sindikatuek jakinarazpenak jarri ahal izango dituzte bertan. Horretarako, aldez aurretik jakinarazpen horien kopiak zentroaren zuzendaritzari edo titulartasunari zuzenduko dizkiote.

— Delegatu Sindikalak: Zentral sindikalek Delegatu Sindikal bat izendatu ahal izango dute gutxienez ondoren adierazten den afiliatu kopurua duten enpresetan. Horiek alokairu errealean ordaindutako gehienezko ordu-kopuru bat izango dute, ondoren zehazten den moduan:

Artículo 41.º Vigilancia de la salud.

Las empresas garantizarán a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes al trabajo que realiza. (Incorporando las informaciones de salud a las Evaluaciones de Riesgo y Planes de Prevención)

Esta vigilancia médica se realizará con una periodicidad mínima anual (salvo legislación expresa) por los Servicios Médicos, Mutuas de Accidentes de Trabajo u Organismos acreditados en su caso.

La referida vigilancia de la salud se realizará aplicando los Protocolos Específicos o criterios de las autoridades médicas (ruido, manipulación manual de cargas, posturas forzadas, pantallas de visualización, plomo,) teniendo en cuenta especialmente las enfermedades profesionales reconocidas o que la evaluación de riesgo lo contemple.

La vigilancia de la salud debe ser obligatoria, especialmente, en los supuestos de riesgo a terceros. La información será entregada individualmente a cada trabajador respetándose la confidencialidad (salvo autorización expresa del interesado) y sin discriminación. Esta vigilancia deberá de efectuarse, sin exclusión, a todos los trabajadores previamente a su incorporación a la Empresa, a un nuevo puesto de trabajo o después de una ausencia prolongada por motivos de salud.

No obstante lo anterior, el empresario, los representantes de los trabajadores y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán puntualmente informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Dichas revisiones deberán acomodarse a la mejor organización del trabajo, debiendo gestionarse por las Empresas y los representantes legales de los trabajadores, las fechas anuales de dichos reconocimientos.

Los reconocimientos médicos obligatorios se realizarán dentro de la jornada de trabajo.

CAPITULO VII

DE LA ACTIVIDAD SINDICAL Y GARANTÍAS. DELEGADOS Y COMITES DE EMPRESA

Artículo 42.º Derechos Sindicales.

— Reconocimiento: Se admite que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. En los centros de trabajo con plantilla superior a 50 trabajadores, existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas, previamente, a la dirección o titularidad del centro.

— Delegados Sindicales: Las centrales sindicales podrán designar un Delegado Sindical en las empresas que agrupen como mínimo el número de afiliados que a continuación se expresa, quienes dispondrán de un máximo de horas retribuidas a salario real en la cuantía siguiente:

Empresak	*Afiliatu zk.*	*Ordu kopurua hilean*
30-50 langile	Afiliatuen %5	10
51-75 langile	Afiliatuen %12	15
76-150 langile	Afiliatuen %10	15
151tik aurrera	Afiliatuen %8	15

Artikulu honetan emandako eskubideen aitorpenaren aurretiazko izaera duten sekzio sindikalek idatziz jakinarazi beharko diote enpresari Delegatu Sindikalaren izendapena eta bertan afiliatutakoen kopurua.

Delegatu Sindikalak jardunean dagoen langile izan beharko du, lehentasunez Enpresa Batzordeko partaide.

Delegatu Sindikalen zeregin eta konpetentziak:

a) Beren Zentral Sindikalaren eta dagokien enpresen Zuzendaritzaren arteko komunikazio tresna gisara jardutea.

b) Enpresa Batzordearen, Laneko Segurtasun eta Higiene Batzordeen eta Interpretazio Batzorde Parekideen bileretara joatea, hitzarekin eta boturik gabe, eta beti ere Organo hauek aldez aurretik bere presentzia onartzen badute.

c) Enpresak Enpresa Batzordearen eskueran jarri behar duen informazio eta dokumentazio bera eskura izateko eskubidea.

d) Legeak Enpresa Batzordeko partaideei aitortzen dizkien eskubide eta garantia berak edukiko dituzte.

e) Enpresak aurretiazko informazioa emango die sindikatuaren afiliatuak ukitzen dituzten hutsegite oso larriengatiko iraizpen eta zigorrei buruz. Orobat, plantilaren berregituratpenari, enplegu erregulazioari, langileen lekualdaketari, izaera kolektiboa edo lantoki orokorraren izaera duenean, eta langileen interesak nabarmenki eta izaera kolektibo berarekin uki ditzakeen proiektu edo ekintza enpresarial orori buruz. Lanaren antolaketa sistemen ezarpen edo berrikuspena.

f) Bere afiliatuen kuotak bildu, propaganda sindikala banatu eta hauekin bilerak burutu ahal izango dituzte, guzti hori lanordu eraginkorretatik kanpo.

g) Artikulu honetan gorago adierazitako afiliazio baldintzak betetzen dituzten zentral sindikalek urteko lau (4) ordu izango dituzte hitzarmen honen indarraldian zehar lanorduez kanpo bilera sindikalak egiteko. Ordu horiek beren afiliatuentzat soilik ordainduko dira, orduko 4,81 euroko kopuru finko baten bidez Hitzarmen honen indarraldirako.

Zentral sindikalek enpresaren Zuzendaritzari bilera horietara joaten diren afiliatuen izen-zerrenda igorri beharko diote, horien ordainketaren ondorioetarako.

— Eszedentziak: Jardunean dagoen eta dagokion Sindikatuaren eta nazionalaren edozein modalitatetako idazkaritza mailan garrantzi probintzialeko kargu sindikalak betetzen dituen langileak eskatu ahal izango du eszedentzia egoera.

— Hitzarmenetan parte hartzea: Enpresaren batean jardunean dauden langile gisako beren lotura mantenduz, hitzarmen kolektiboen batzorde negoziatzaileetan parte hartzen duten Delegatu Sindikalei edo garrantzi sindikaleko karguei, ordaindutako baimenak emango zaizkie, betiere negoziazio horrek enpresa ukitzen badu.

— Pertsonalaren Delegatu edo Enpresa Batzordeko Partaideak: Pertsonalaren Delegatu edo Enpresa Batzordeko Partaideek alokairu errealean eta hileko ordaindutako ondorengo orduak edukiko dituzte, beren bolumenaren arabera:

Empresa	*N.º afiliados*	*Horas/mes*
30 a 50 trabajadores	5% afiliados	10 horas.
51 a 75 trabajadores	12% afiliados	15 horas.
76 a 150 trabajadores	10% afiliados	15 horas.
151 en adelante	8% afiliados	15 horas.

Las secciones sindicales con carácter previo al reconocimiento de los derechos concedidos en el presente artículo deberán notificar por escrito a la empresa la designación del Delegado Sindical y el número de afiliados a la misma.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo, preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Funciones y competencias de los Delegados Sindicales:

a) Servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección de las respectivas empresas.

b) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales Órganos admitan previamente su presencia.

c) Acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa.

d) Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a los miembros del Comité de Empresa.

e) Serán informados por la empresa con carácter previo: Acerca de los despidos y sanciones por faltas muy graves, que afecten a los afiliados del Sindicato. En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslados de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores con el mismo carácter colectivo. La implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo.

f) Podrán recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

g) Las centrales sindicales que cumplan con los requisitos de afiliación más arriba señalados en este artículo, dispondrán de hasta cuatro horas (4) anuales durante la vigencia de este convenio para la celebración de reuniones sindicales fuera de horas de trabajo que serán retribuidas únicamente para sus afiliados, con una cantidad fija de 4,81 euros la hora para la vigencia del presente Convenio.

Las centrales sindicales deberán remitir a la Dirección de la empresa relación nominal de los afiliados asistentes a dichas reuniones a efectos de retribución de las mismas.

— Excedencias: Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargos sindicales de relevancia provincial, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo y nacional, en cualquiera de sus modalidades.

— Participación en Convenios: A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia sindical, y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, le serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

— Delegados de Personal o Miembros del Comité de Empresa: Los Delegados de Personal o Miembros del Comité de Empresa dispondrán, según el volumen de las mismas, de las siguientes horas retribuidas a salario real y por:

Empresas	*Ordu kopurua hilean*
5-25 langile	20
26-100 langile	25
101-200 langile	30
201-300 langile	35
300 langile baino gehiago	40

Delegatuen edo Enpresa Batzordeko partaideen hileko orduak bere kideen artean metatu ahal izango dira, enpresari aldez aurretik jakinarazi ondoren eta beti ere honekin ados egonik.

Hileko orduen konpututik kanpo geratzen dira enpresaren ekimenez egindako deialdian burututakoak.

— Hauteskunde Sindikalak: Eraikuntzaren Industrian ematen diren ezaugarri bereziak direla-eta, Hauteskunde Sindikalen ondorioetarako enpresan hiru hilabeteko antzinatasuna duten langileak hautagarritzat hartuko direla erabaki da. Era berean, hautatzailetzat hartuko dira, 16 urtetik gora izanik, enpresan gutxienez Hitzarmen honetan (13. artikuluan) ezarritako antzinatasuna dutenak baldin eta epe hori Langileen Estatutuan ezarritakoa baino gutxiago bada. Hautagai edo hautatzaile izateari dagokionean bakarrik, enpresa berean aldi baterako kontratu jarraiak dituzten langileen kasuan, kontratu bat amaitu eta bestea hasi arte 20 lanegun igaro ez badira, antzinatasuna lehen kontratuaren datatik aurrera konputatuko da. Eta, hautatu beharreko ordezkarien kopuruari dagokionez berriz, hauteskunde prozesuari ekiterako momentuan, hau da, hauteskunde mahaia osatzeko momentuan enpresan alta emanik dauden langile guztiak zenbatuko dira.

— Prebentzioko ordezkariak: Prebentzioko ordezkariek euren eskumenak betetzean (36. artikuluan azaltzen direnak) sortzen dituzten gastuak enpresek ordaindu beharko dituzte, Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen 37. artikuluan ezarritakoaren arabera.

VIII. KAPITULUA

DIZIPLINA-ERREGIMENA

43. artikulua. Hutsegiteak eta zigorrak.

Gai honi buruz, Eraikuntza sektoreko Hitzarmen Orokorraren arlo honetako testua txertatu da. Testuak honako hau dio hitzez hitz:

— Bat: Hutsegite motak: Sektoreko enpresen zerbitzura dauden langileek egindako hutsegiteak, beren garrantzia eta, hala badagokio, berriz egiten ote den kontuan hartuta, arin, larri edo oso larri gisa sailkatuko dira, hurrengo artikuluotan xedatutakoaren arabera.

— Bi: Hutsegite arinak: Honako hauek hartuko dira hutsegite arintzat:

1. Justifikaziorik gabeko puntualitate-hutsegiteak, hiru edo gutxiago hilabete berean.

2. Arrazoi justifikatuen ondorioz lanera ezin joan eta gutxienez berrogeita zortzi ordu lehenago ez aditzera ematea, jakinarazteko ezintasuna egiaztatzen ez bada behintzat.

3. Lantokia edo lanpostua arrazoi edo arrazoi justifikaturik gabe uztea, denbora laburrez izan arren, beti ere horren ondorioz enpresaren produkzio-jardueraren garapenari galera-

Empresas	*N.º horas/mes*
5 a 25 trabajadores	20 horas
26 a 100 trabajadores	25 horas
101 a 200 trabajadores	30 horas
201 a 300 trabajadores	35 horas
Más de 300 trabajadores	40 horas

Las horas mensuales de los delegados o miembros del Comité de Empresa podrán ser acumulables entre sus componentes previa notificación a la empresa y siempre de acuerdo con la misma.

Quedan excluidos del cómputo de horas / mes las realizadas en convocatoria a iniciativa de la empresa.

— Elecciones Sindicales: Dadas las especiales características que se dan en la Industria de la Construcción, se acuerda que tendrán la consideración de elegibles a efectos de las Elecciones Sindicales aquellos trabajadores que tengan una antigüedad en la Empresa de 3 meses. Se considerarán electores aquellos trabajadores mayores de 16 años y que tengan una antigüedad en la empresa igual o superior al establecido para el periodo de prueba en este Convenio (art. 13.º) y siempre y cuando este periodo sea a su vez inferior al establecido en el Estatuto de los Trabajadores. A los solos efectos de consideración como elector o elegible, aquellos trabajadores que tengan contratos temporales continuados en la misma Empresa, entre los que no hayan transcurridos 20 días laborables entre la finalización de un contrato y el inicio del siguiente, se considerará como fecha de antigüedad la del primer contrato. Y a los efectos de determinar el número de representantes a elegir, se computarán todos los trabajadores de alta en la Empresa en el momento del inicio del proceso electoral, es decir, en la fecha de constitución de la mesa electoral.

— Delegados de Prevención: Serán por cuenta de las empresas los gastos generados por los Delegados de Prevención en cumplimiento de sus competencias contempladas en el artículo 36.º y de acuerdo con lo estipulado en el artículo 37.º de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPITULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 43.º Faltas y Sanciones.

Se incorpora sobre esta materia el texto correspondiente del Convenio General del sector de la Construcción y que textualmente señala:

— Uno: Clases de Faltas: Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

— Dos: Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.

2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la

rik sortzen ez bazaio edo bere lankideei kalte edo istripurik sortzen ez badie, kasu honetan larritzat edo oso larritzat har baitaiteke.

4. Arrazoi justifikatua izan gabe lanera hilean behin huts egitea.

5. Agindutako lana behar bezalako arreta eta arduraz ez garatzea, beti ere enpresari edo lankideei garrantzizko kalterik sortzen ez badie kasu honetan larritzat edo oso larritzat har baitaiteke.

6. Arduragabetasun txikiak materiala zaintzerakoan.

7. Lan-arloan eraginik duen bere egoeraren edozein aldaketa enpresari ez jakinaraztea; ohiko bizilekuaren aldaketa, esaterako.

8. Noizbehinkako garbitasun eta txukuntasunik eza, bere lankideen edo buruen erreklamazio nahiz kexak sortarazten dituenean.

9. Bere lankideekiko errespeturik eza, garrantzi txikikoa, bai eta enpresa edo lantokiaz kanpoko pertsonekikoa ere, beti ere errespeturik eza lanaren ondorioz gertatzen bada.

10. Bere ohiko lana egiten dueneko leku edo zonetatik kanpo egotea, halakorik justifikatzen duen arrazoirik izan gabe, edo horretarako baimenik eduki gabe.

11. Lan-jardunaz kanpo lanerako lokalean egotea, horretarako baimenik izan gabe.

12. Laneko segurtasun eta higieneari buruzko arauak ez betetzea, beti ere langilearentzat, bere lankideentzat edo hirugarren batzuentzat arrisku larririk ez badakar.

13. Lan-jardunaz kanpo lanaz bestelako gaiei buruz eztabaidan aritzea. Eztabaida hauek zalaparta edo eskandalu larriak sortzen badituzte, hutsegite larritzat edo oso larritzat har daitezke.

14. Lanorduetan bere lankideei arreta galaraztea, eta ausentzia labur eta justifikatuak beharrezkoa baino denbora handiagoaz luzatzea.

15. Telefonoa arazo partikularretarako erabiltzea, horretarako baimenik izan gabe.

— Hiru: Hutsegite larriak: Honako hauek hartuko dira hutsegite larritzat:

1. Hilabetean arrazoi justifikaturik gabeko hiru puntualitate-huts baino gehiago egitea, edo aldi horretan hiru huts edo gutxiago egitea atzerapena bakoitzean 15 minututik gorakoa denean.

2. Arrazoi justifikatua izan gabe hilabetean lanera bi egunetan huts egitea.

3. Agindutako lana behar bezalako arreta eta arduraz ez garatzea, langileari berari, bere lankideei, enpresari edo hirugarren batzuei arriskurik edo garrantzizko kalterik sor badiezaieke.

4. Lanerako ezgaitasun iragankorraren edo istripuaren itxura egitea.

5. Laneko segurtasun eta higieneari buruzko arauak edo aginduak ez betetzea, langilearentzat, bere lankideentzat edo hirugarren batzuentzat arrisku larririk dakarrenean, bai eta enpresak bere esku jarritako segurtasun neurriak erabiltzeari uko egitea ere.

actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.

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

5. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.

6. Pequeños descuidos en la conservación del material.

7. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

8. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.

9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros e, incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

10. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que se realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.

11. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.

12. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

13. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

14. Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

15. Usar el teléfono para asuntos particulares, sin la debida autorización.

— Tres: Faltas graves: Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta 3 cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, y sin causa justificada.

2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

3. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa, o terceros.

4. La simulación de supuestos de incapacidad laboral transitoria o accidente.

5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

6. Laneko edozein gaitan bere goragokoei ez obeditzea, beti ere eman dioten agindua langilearentzat iraingarria ez bada, edo langilearen nahiz beste lankideen bizi edo osasunarentzat arriskurik ez badakar.

7. Langilearen beraren edo bere lankideen datu pertsonalak edo lanari buruzkoak aldatu edo faltsifikatzea.

8. Zabarkeria edo zuhurtzigabekeria larria agindutako jarduera garatzerakoan.

9. Obran edo lantokian lan partikularrak baimenik gabe egitea, bai eta lanerako lokalen barruan zein kanpoan enpresaren erremintak norbere probetxurako erabiltzea ere, horretarako beharrezko baimena ez baldin badu behintzat.

10. Laneko errendimendua bere borondatez noizbehinka gutxitzea.

11. Datu erreserbatuak edo obrako, lantokiko nahiz enpresako informazioa kanpoko pertsonei ematea, horretarako beharrezko baimena izan gabe.

12. Enpresarentzat, lankideentzat edo hirugarren batzuentzat edozein motatako galera larria ekar lezakeen gertakari edo hutsegite bat ikusi eta enpresari horren berri ez ematea.

13. Instalazioetan, makinerian edo lokaletan antzematen duen edozein anomalia, matxura edo istripua berehala ez jakinaraztea bere buruei, enpresariari edo bere ordezkariari.

14. Baimenik ez duten pertsonak lantokian sartzea edo sartzen laguntzea.

15. Zabarkeria larria langileak bere ardurapean dituen material eta makinak zaindu edo garbitzerakoan.

16. Hiruhileko berean hutsegite arinak behin eta berriz egitea, tartean enpresaren idatzizko zigorrik izan denean.

— Lau: Hutsegite oso larriak. Honako hauek hartuko dira hutsegite oso larritzat:

1. Hiru hilabetetan justifikatu gabeko hamar puntualitatehuts baino gehiago egitea, edo hogei huts sei hilabeteren barruan.

2. Arrazoi justifikatua izan gabe hilabetean lanera bi egun baino gehiagotan huts egitea.

3. Iruzurra, desleialkeria edo neurriz kanpoko konfiantza agindutako lan, kudeaketa edo jardueran; ebasketa eta lapurreta, hala bere lankideei nola enpresari edo lantokian nahiz bertatik kanpo dagoen beste edozein pertsonari, bere lan-jardunean zehar.

4. Enpresako edo lantokiko materialak, erremintak, makinak, instalazioak, eraikinak, aparatuak, tresnak, dokumentuak, liburuak edo ibilgailuak desagertarazi, baliogabetu, apurtu edo hondatzea.

5. Lanorduetan mozkortu eta drogak kontsumitzea, lanean ondorio negatiborik baldin badu.

6. Enpresaz kanpoko norbaiti obligaziozko erreserbako informazioa jakinaraztea, honek enpresari galera nabarmena ekar diezaiokeenean.

7. Lehia desleiala.

8. Hitzezko edo egitatezko tratu txarrak edo bere goragokoei, lankideei edo menpekoei egindako errespetu eta begirunezko hutsegite larriak.

9. Zuhurtzigabekeria edo zabarkeria desenkusaezina, eta laneko segurtasun eta higieneari buruzko arauak ez betetzea, hauen ondorioz lan-istripu larria, bere lankideei edo hirugarren batzuei galera larriak edo enpresari kalte larriak sortzen dizkietenean.

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

7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

8. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

10. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

11. Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.

12. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

13. No advertir, inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

14. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

15. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

16. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

— Cuatro: Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinte durante seis meses.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa o motivo que lo justifique.

3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

5. La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo.

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

7. La competencia desleal.

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

9. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

10. Agintea duenaren aginte-gehiegikeria.

11. Laneko errendimendu normala bere borondatez sarritan edo etengabe gutxitzea.

12. Desobedientzia iraunkorra edo etengabea.

13. Agindutako lana dela-eta, lantokian edo bertatik kanpo burututako ekintzak, delitu izan daitezkeenak.

14. Enpresa edo lantokiari buruzko berri edo informazio faltsuak intentzio txarraz edo zabarkeria desenkusaezinaren ondorioz zabaltzea.

15. Lana edo lanpostua justifikaziorik gabe uztea, batez ere agintea edo erantzukizuna duten lanpostuak direnean, edo enpresari galera nabarmena sortzen dionean, edo langileari, lankideei edo hirugarren batzuei istripuren bat sor diezaiekeenean.

16. Zuhurtzigabekeris ausarta agindutako lana betetzerakoan, edo lan hori egiteko moduak enpresako instalazio edo makineriarentzat istripu arriskua edo matxura arrisku larria dakarrenean.

17. Seihileko berean hutsegite larriak behin eta berriz egitea, izaera desberdinekoak izan arren, beti ere idatzizko zigorra izan badute.

— Bost: Zigorrak: Aplikazioa.

1. Honako hauek dira egindako hutsegiteen larritasun eta zirkunstantzien arabera enpresek aplika ditzaketen zigorrak:

A) Hutsegite arinak:

a) Ahozko ohartarazpena.

b) Idatzizko ohartarazpena.

B) Hutsegite larriak:

a) 1etik 15 egun bitartean enplegu eta soldata gabe uztea.

C) Hutsegite oso larriak:

a) 16 eta 90 egun bitartean enplegu eta soldata gabe uztea.

b) Iraizpena.

2. Aurreko 1. puntuan adierazitako zigorrak aplikatu eta mailakatzeko honako hauek hartuko dira kontuan:

a) Hutsegitea egin duenaren erantzukizun-maila.

b) Bere lanbide-kategoria.

c) Gertakariak beste langileengan eta enpresan duen oihartzuna.

3. Legezko ordezkariak edo ordezkari sindikalak diren langileei hutsegite larri edo oso larriengatiko zigorrak ezarri baino lehen, kontraesanezko espedientea izapidetuko die enpresak eta, bertan, interesatuari ez ezik, berau partaide deneko ordezkaritzako gainerako kideei ere entzungo zaie, baldin badaude behintzat.

Arestian aipatutako kontraesanezko espedientea izapidetzeko obligazioa ordezkapen kargua utzi ondorengo hurrengo urteraino zabaltzen da.

4. Enpresak sindikatu batera afiliatuta dauden langileei zigorren bat ezarri nahi dienean, neurri hori ezarri baino lehen ordezkari sindikalei entzunaldia eman beharko die, baldin badaude behintzat.

— Sei: Zigorren beste ondorio batzuk:. Enpresek beren langileen lan-espedienteetan idatziko dituzte hauei hutsegite larri edo oso larriengatik ezartzen zaizkien zigorrak. Hutsegite arinak behin eta berriz egitea ere espediente horietan idatzita geratuko da.

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

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

12. La desobediencia continuada o persistente.

13. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

14. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

15. El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

16. La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

— Cinco: Sanciones: Aplicación.

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

A) Faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

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

C) Faltas muy graves:

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

b) Despido.

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

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

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

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

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

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados sindicales, si los hubiere.

— Seis: Otros efectos de las sanciones: Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, anotando también la reincidencia en las faltas leves.

IX. KAPITULUA

GATAZKAK EBAZTEKO BATZORDEAK ETA PROZEDURA

44. artikulua. Alokairua ez aplikatzeko klausula.

Hitzarmen honetan xedatutako alokairu-baldintzak edo alokairu-erregimena ez dira derrigorrez aplikatuko beharrekoak izango, hauek aplikatzearen ondorioz beren egonkortasun ekonomikoa kaltetua ikusten duten enpresetan.

Zirkunstantzia hauek alegatzen dituzten enpresek, alokairuari dagokion tratamendu desberdin hau justifikatzen duten dokumentuak (balantzeak, emaitza-kontuak, edo bidezko bada, auditore edo kontu-azterlarien txostenak nahiz enpresaren etorkizuneko bideragarritasunari laguntzeko aurreikuspenak eta neurriak)aurkeztu beharko dituzte langileen legezko ordezkarien aurrean edo, hauen ezean, langileen aurrean.

Langileen legezko ordezkariak, edo horien ezean, langileak berak, aurreko pasartean xedatutakoaren ondorioz jasotako informazioa eta datuak ez zabaltzeko obligazioa dute, guztiarekiko isiltasun profesionala gordez.

Dena den, aurreko pasartean xedatutakoa Hitzarmeneko alokairu-erregimenera mugatuko da, Hitzarmenaren gainerako edukiak ukitutako enpresek obligazio hori izaten jarraitzen dutelarik.

Aipatutako jakinarazpena, Hitzarmena Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen den egunean hasiko den hamabost eguneko epearen barruan formulatu beharko da. Epe berean Hitzarmeneko Batzorde Mistoari jakinarazi beharko zaio eta honi, langileen ordezkaritzari formulatutako idatziaren kopia bat gehitu beharko zaio.

Aurreko pasartean finkatutako epeek derrigorrezko izaera dute. Horiek betetzen ez dituzten enpresek ez dute hemen xedatutakora biltzeko aukerarik izango.

Enpresaren eta langileen ordezkaritzen arteko negoziazioetan akordio batera iristen badira, hau Batzorde Mistoari jakinarazi beharko zaio. Akordiorik lortzen ez bada edo, edozein kasutan, akordiora iritsi gabe hogeita hamar egun igarotzen badira, auzia Hitzarmen Kolektiboetako Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei (PRECO II) buruz 1990eko uztailaren 3an 131 zk. *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* argitaratutako Konfederazio-arteko Akordiora jo ahal izango da.

Alokairu-baldintza berrien zehaztapena, bidezko bada, enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordio bidez egingo da.

45. artikulua. Batzorde Mistoa.

Hitzarmena sinatzen duten Zentral Sindikaletako sei ordezkarik eta Enpresa Erakundeetako beste sei ordezkarik osatutako Hitzarmeneko Batzorde Mistoa sortuko da. Bere helburua Hitzarmen honetan jasotako xedapenen jarraipena, interpretazioa eta/edo aplikazioa izango da.

Bere eskuetan jartzen diren auziei buruz Batzorde honetan sortzen diren ezadostasunak, PRECO II Gatazka Kolektiboak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Konfederazio-arteko Akordioaren bidez ebatziko dira.

CAPITULO IX

COMISIONES Y PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 44.º Cláusula de inaplicación salarial.

Los incrementos salariales establecidos en este Convenio podrían no ser de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán poner de manifiesto ante la representación legal de los trabajadores y los delegados sindicales, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes legales de los trabajadores y los delegados sindicales, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, observándose respecto de todo ello sigilo profesional.

En todo caso, lo establecido en los párrafos anteriores sólo se circunscribirá al incremento salarial del Convenio, hallándose obligadas las empresas afectadas, por el contenido del resto del Convenio.

La comunicación a que se hace referencia deberá formularse en el plazo de quince días contados a partir de la publicación del Convenio en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa o en el caso de revisiones salariales de la publicación de las mismas. En el mismo plazo habrá de ponerse en conocimiento de la Comisión Mixta de Convenio acompañándose copia del escrito formulado a la representación de los trabajadores.

Los plazos establecidos en el párrafo anterior tienen el carácter de obligatorio. Su incumplimiento impedirá a las empresas acogerse a lo establecido en esta disposición.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la empresa y la representación de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. En el supuesto de desacuerdo o, en todo caso, transcurridos treinta días sin alcanzarse acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO), publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* n.º 131 de 3 de julio de 1990.

La determinación, en su caso, de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y los delegados sindicales.

Artículo 45.º Comisión Mixta.

Se constituye una Comisión Mixta de Convenio integrada por seis representantes de las Centrales Sindicales y seis representantes de las Organizaciones Empresariales firmantes del Convenio, que tendrá por objeto el seguimiento, interpretación y/o aplicación de las disposiciones contenidas en el presente Convenio.

Las discrepancias producidas, en el seno de dicha Comisión, en las cuestiones que le sean atribuidas, serán solventadas por medio del Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos PRECO.

Batzorde Mistoaren egoitza: Lan-Harremanetako Kontseiluaren Lurralde-egoitza, Hondarribia kalea, 6, 1.a. Donostia.

46. artikulua. Lanbide heziketa eta laneko arriskuen prebentzioa.

— 1. Lanbide Heziketa: Bi alderdiek langileen etengabeko heziketaren premia aitortzen dute.

Hitzarmen hau sinatzen den momentuan Etengabeko Heziketaren Batzorde Parekidea eratuko da. Patronalaren eta Sindikatuen ordezkaritzako kide-kopuru bera izango du, sindikatu bakoitzak duen ordezkaritzaren arabera banatuak.

Behar diren ondorioetarako eta Batzorde horren kide-kopuruaren kalterik gabe, Hitzarmeneko Mahai Negoziatzailea eratu zeneko momentuan bakoitzari esleitu zitzaion ordezkapenaren arabera jardungo dute sindikatuek.

Batzorde horren helburua sektorean Etengabeko Heziketa sustatzea izango da eta sektoreko nahiz enpresaz gaindiko (sektoreko eta sektorearteko) enpresen osotasunari zuzendutako sektore-plangintzei buruzko informazioa izango du. Hamabost eguneko epea izango du dagokion txostena Etengabeko Heziketa Kudeatzen duen Erakundeari bidaltzeko.

Enpresatan bertako Zuzendaritzako ordezkariz eta ordezkari sindikalez osatutako Batzorde Parekidea eratuko da enpresako heziketa-premiak aztertuko dituena. Era berean, enpresaren jarduerarako interesgarriak eta langilearen heziketa osatzeko egokiak izan daitezkeen ikastaroak zehaztuko ditu eta berorietan parte hartuko duten langileak izendatuko ditu.

Batzorde horrek, halaber, ikastaro horietan parte hartuko duten langileen lizentziak edo bestelako konpentsazioak ezarriko ditu. Ezarritako lizentziak edo konpentsazioak erabili dituen langileak hurrengo hamabi hilabeteetan, bere borondatez, enpresan baja hartzen badu, enpresak dagokion likidaziotik lizentzia edo konpentsazio horien zenbatekoa kendu ahal izango du.

Langileen ordezkaritzarik ez duten enpresen kasuan, Hitzarmen Kolektibo honetako Etengabeko Heziketarako Batzorde Parekidearen esku geratuko da planaren oinarrizko informazioa eta parte hartuko duten langileen zerrenda jasotzea, erakunde kudeatzaileari dagokion txostena igorri ahal izateko.

— 2. Laneko arriskuen prebentziorako ikastaroak: Eraikuntza sektorean diharduten langile guztien eta, batez eren, lanbide horretan estreinakoz sartzen diren langileen heziketa-premia aitortzen da, baita esperientzia handiko langileek denboraren joanean birziklatze ikastaroak egiteko duten premia ere.

Hori horrela, Euskal Autonomia Erkidegoko Eraikuntza Sektoreko Batzordeak gai honen inguruan egin duen lana aztertuko duen batzordea eratu da, lan horretan ezartzen diren heziketa-ikastaroak ezartzeko aukera ikusteko.

47. artikulua. Euskalduntzea.

Oinarrizko hitzarmen kolektibo honen Negoziazio Mahai Iraunkorra osatzen duten enpresaburuen elkarteek eta sindikatuek ondo dakite, hizkuntza normalizatzeko prozesuan aurrera egingo bada, euskarak sinbolo huts bat baino zerbait gehiago izan behar duela enpresetan.

Horretarako, bada, Negoziazio Mahai Iraunkorrak Euskalduntzeko Batzorde Parekidea eratuko du; batzorde horren helburua izango da hizkuntza normalizatzeko urte askotarako plan sektorial bat finkatzea eta garatzea.

Sede de la Comisión Mixta: Sede Territorial del Consejo de Relaciones Laborales, C/ Hondarribia, 6 -1.º de Donostia-San Sebastián.

Artículo 46.º Formación Profesional y de Prevención en Riesgos Laborales.

— 1. Formación Profesional: Ambas partes reconocen la necesidad de la formación permanente de los trabajadores.

A la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Formación Continua, integrada por el mismo número de miembros de la representación patronal y de la parte sindical, distribuidos según la representatividad de cada sindicato.

A los efectos oportunos y sin perjuicio del número de miembros de dicha Comisión, cada sindicato ejercerá su representatividad en función de la otorgada a cada uno de ellos en el momento de la constitución de la Mesa Negociadora del Convenio.

Esta Comisión, que tendrá como objeto promover la Formación Continua en el sector, será informada de los planes sectoriales dirigidos al conjunto de las empresas del sector y supraempresariales (sectoriales e intersectoriales) y dispondrá de 15 días para emitir el correspondiente informe ante la Entidad Gestora de la Formación Continua.

En las empresas se constituirá una Comisión Paritaria de empresa integrada por representantes de la Dirección de la misma y de los representantes sindicales, con el objeto de analizar las necesidades de formación en la misma, así como determinar en su caso los cursos que sean de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación del trabajador y los trabajadores que hayan de participar en los mismos.

Dichas Comisiones determinarán asimismo las licencias y cualquier otro tipo de compensación para los trabajadores participantes en dichos cursos. Si el trabajador que ha utilizado la licencia o compensaciones establecidas causara baja voluntaria en la empresa en los doce meses siguientes, ésta podrá deducir de la liquidación que le corresponda el importe de las mismas.

En los supuestos en que no exista en la empresa representación de los trabajadores, será facultad de la Comisión Paritaria de Formación Continua del presente Convenio Colectivo, el recibir la información básica del plan y la lista de los participantes, con el fin de emitir informe previo ante la entidad gestora.

— 2. Cursos en materia de prevención de riesgos laborales: Se asume la necesidad formativa de todos los trabajadores del sector de la construcción y, especialmente, de aquellos que acceden por primera vez al mismo, así como la necesidad de cursos de reciclaje en el tiempo para todos aquellos trabajadores con experiencia.

A tal efecto, se crea una comisión para el estudio del texto del trabajo realizado, en esta materia, por la Comisión Sectorial de la Construcción en la C.A.V. de cara a la posible implantación de cursillos de formación establecidos en el mencionado trabajo.

Artículo 47.º Euskaldunización.

Las organizaciones Empresariales y Sindicales componentes de la Mesa Negociadora Permanente de este Convenio Colectivo Básico son conscientes de que la normalización lingüística necesita la superación simbólica de la presencia del euskara en las empresas.

A tal efecto la Mesa Negociadora Permanente constituirá una Comisión Paritaria de Euskaldunización cuyo objetivo será el establecer y desarrollar un plan de normalización lingüística sectorial de carácter plurianual.

Batzorde horretako kide-kopuruari kalterik egin gabe, sindikatu bakoitzak hainbat ordezkari izango ditu, hain zuzen, oinarrizko hitzarmen kolektibo honen Negoziazio Mahai Iraunkorra eratzen den unean, haietako bakoitzari ematen zaizkion horiexek.

Lehen Xedapen Gehigarria. Jubilazio berezia 64 urtetan.

Hitzarmen honek ukitzen dituen enpresei eta langileei 64 urtetan jubilatzeko sistema berezia gomendatzea erabakitzen dute alderdiek, eskubideen %100 mantenduz eta aldi berean langile gazteak edo langabezi asegurua jasotzen dutenak kontratatuz, izaera bereko kontratuekin, indarrean dagoen legeriaren arabera.

Mekanismo honek eskaintzen dituen aukeren balorazioa egiteko asmoz, alderdiek Batzorde Mistoaren lehen bileran prozedura honek uki litzakeen langileen zifrak aurkeztuko dituzte, bai eta praktikan jartzeko metodoak ere.

Bigarren Xedapen Gehigarria. Hitzarmen Kolektibo honen aplikazio-eremua.

Hitzarmen Kolektibo honen 2. artikuluko a) pasartean xedatutakoa garatuz, jarraian adierazitako jarduerak geratzen dira bertan bilduta.

— I.

* Eraikuntza eta Obra Publikoak.

* Igeltserotza.

* Hormigoia.

* Pintore, Dekoratzaile eta Enpapelatzaileak.

* Zurajeetako arotzak.

* Baldosatzaile eta Zolatzaileak.

* Harzolatzaile eta Adokinatzaileak.

* Eskultore, Dekoratzaile eta Eskaiolistak.

* Iztukatzaile Entokatzaileak.

* Harria eta Marmola, zerra eta langintza fabrika eta tailerrak barne, hala mekanikoak nola eskuzkoak.

* Obrako Porlangilea.

* Putzu-langileak.

* Harrobiak, Legartzak, Hareatzak eta industri lurren ustiapena eta manufaktura, aire zabalean ustiatuak, galeriak edo meatzeak eta norberaren erabilerarako ustiatutako betak, batez ere eraikuntza eta obra publiko orokorretara dedikatzen diren enpresek ustiatzen dituztenak, hauek produkzioa erabat zurgatzen ez badute ere.

* Harrobiak, Legartzak eta Hareatzak, hauen gaia eraikuntzarako destinatu arren, eraikuntza enpresek zuzenean ustiatzen ez dituztenak.

* Portuetan egiten diren lanak, lehorrean, kaian eta espigoietan egiten direnak.

* Eraikuntza materialen eta elementu lagungarrien fabrikazioa, esklusiboki edo lehentasunez erabili edo kontsumitzeko, obretan bertan produkzio osoa edo horren zati handiena zurgatuz.

* Portuetako obretarako untzi, artefaktu flotagarri eta trenbide lagungarrien ustiapenak.

* Eraikuntza arloko enpresek obretan edo beren tailerretan erabilitako arotzia; hala eta guztiz ere, eraikuntzarako elementuak landu arren alor honetako enpresetakoak ez diren aroztegiei ez zaie Hitzarmen Kolektibo hau aplikatuko.

Sin perjuicio del número de miembros de dicha Comisión, cada sindicato ejercerá su representatividad en función de la otorgada a cada uno de ellos en el momento de la constitución de la Mesa Negociadora Permanente del presente Convenio Colectivo Básico.

Disposición Adicional Primera. Jubilación especial a los 64 años.

Las partes acuerdan recomendar a las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio la utilización del sistema especial de jubilación a los 64 años, al 100% de los derechos, con simultánea contratación de otros trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo, con contratos de igual naturaleza, según la legislación vigente.

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

Disposición Adicional Segunda. Campo de aplicación del presente Convenio Colectivo.

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado a) del artículo 2.º de este Convenio Colectivo, quedan comprendidas en el mismo las siguientes actividades.

— I.

* Construcción y Obras Públicas.

* Albañilería.

* Hormigón.

* Pintores, Decoradores y Empapeladores.

* Carpinteros de armar.

* Embaldosadores y Soladores.

* Empedradores y Adoquinadores.

* Escultores, Decoradores y Escayolistas.

* Estuquistas Revocadores.

* Piedra y Mármol, incluyéndose las fábricas y talleres de Sierra y Labra, tanto mecánica como manual.

* Portlandista de Obra.

* Poceros.

* Canteras, Graveras, Areneras y la explotación y Manufacturas de tierras industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas y vetas explotadas para uso propio por las empresas dedicadas principalmente a la construcción y obras públicas en general, aunque la producción no se absorba totalmente por las mismas.

* Canteras, Graveras y Areneras, cuya materia se destine a la Construcción y no sean explotadas directamente por las empresas constructoras.

* Los trabajos que se realicen en los puertos, en tierra firme, muelle y espigones.

* Fabricación de elementos auxiliares y materiales de Construcción para su exclusiva o preferente utilización y consumo, absorbiéndose en las propias obras toda o la mayor parte de dicha producción.

* Embarcaciones, artefactos flotantes y explotaciones de ferrocarriles auxiliares de las obras de puertos.

* Carpintería utilizada por las empresas de la construcción, bien sea en las obras o en sus talleres; sin embargo, no será de aplicación este Convenio Colectivo a aquellos talleres de Carpintería, que aún trabajando con elementos para la construcción no pertenezcan a empresas de este ramo.

* Leundutako nahiz leundu gabeko harri artifizialez egindako artikuluen ezarpena, bai eta obraren erabilera esklusiborako obra-tokian fabrikatzea ere.

* Isolatzaile termikoen ezarpena, batez ere beira-zuntzez egindakoak, eta geroztik igeltsuz gainjantziak.

* Ur-hornidura, tutueriak eta hauen elementu akzesorioak ezartzea, zangak ireki eta itxi eta berauen konponketak egitea, horretan batik bat eraikuntza eta obra publikoetako langileak lan egiten dutenean.

* Gereta eta sabaizunak eraikitzea, hauek edozertarako erabilita ere.

* Enpresa inmobiliarioak.

* Obra publiko eta partikularrak (errepideak, bidezubiak, tunelak, autobideak, goi-pasabideak) aztertu, planteatu eta eraikitzera dedikatzen diren enpresak, edo besterik gabe adierazitako obrak egiten dituztenak.

* Urbanizazioak sustatu edo burutzera dedikatzen diren enpresak.

* Edozein motatako higiezinen eraikuntzaren sustatzaileak.

— II. Portuetako obretarako untzi, artefaktu flotagarri eta trenbide lagungarrietako pertsonala.

Hitzarmen Kolektibo honen 2. artikuluko b) pasartean xedatutakoa garatuz, bere klausulak portuetako obretarako untzi, artefaktu flotagarri eta trenbide lagungarrietako pertsonalari aplika dakizkioke eta, oro har, horien eraikuntzan edo konponketan lan egiten duten langile guztiei. Orobat, talde honetarako ezartzen diren zabalkuntza, aldaketa eta salbuespenak, beti ere talde honen lana portuen eraikuntza edo konponketarako soilik egiten bada.

— III. Harrobiak, legartzak, hareatzak eta industri lurren ustiapena eta manufaktura.

Hitzarmen Kolektibo honen 2. artikuluko c) pasartean xedatutakoa garatuz, bere aginduak jarraian adierazitako jardueretara dedikatzen diren enpresetako lan-harremanei aplikatuko zaizkie: Eraikuntzarako harria lortzeko harrobi, legartza eta hareatzen ustiapen eta lur silizeo erregogorren eta gainerako industri lurren ustiapena, aire zabalean ustiatuak edo araupetutako industria nagusi baten industria lagungarri gisa ustiatzen ez diren galeria nahiz meatzeak.

Fosfato, Azufre, Potasa eta Talko Meatzeetako Lanaren Arautegi Nazionalak erregulatzen dituen industri lurren enpresa ustiatzaileen lanak eta beste arautegiren batean bilduta ez dauden gainerako meatze-ustiapenetakoak ez dira barne hartzen.

— IV. Igeltsu eta Kareak.

Hitzarmen Kolektibo honen 2. artikuluko d) pasartean xedatutakoa garatuz, bere arauek igeltsu eta kare lodia fabrikatzen duten industrietako lan-harremanak arautuko dituzte.

Enpresek zuzenean ustiatzen dituzten lehengaien harrobiak barne hartzen ditu.

— V. Hormigoia egin eta banatzera dedikatzen diren enpresak.

Hitzarmen Kolektibo honen 2. artikuluko f) pasartean xedatutakoa garatuz, Hitzarmen honen eremuan barne hartuko dira hormigoia fabrikatu eta obretara banatzeko jarduerak.

* Colocación de artículos de piedra artificial, pulimentada o sin pulimentar, así como su fabricación a pie de obra para la utilización exclusiva de la misma.

* Colocación de aislantes térmicos a base fundamentalmente de fibra de vidrio, posteriormente revestida con yeso.

* Abastecimiento de aguas, colocación de tuberías y elementos accesorios de las mismas, apertura y cierre de zanjas y sus reparaciones, cuando sea empleado, principalmente, personal de construcción y obras públicas.

* Confección de cañizos y cielos rasos, cualquiera que sea el destino para que se aplique.

* Empresas inmobiliarias.

* Las Empresas dedicadas al estudio, planteamiento y construcción de obras públicas y particulares (carretera, viaductos, túneles, autopistas, pasos elevados), o simplemente a la realización de las obras indicadas.

* Las empresas dedicadas a la promoción o ejecución de urbanizaciones.

* Las promotoras de la edificación de inmuebles de cualquier género.

— II. Personal de embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de las obras de puertos.

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado b) del artículo 2 de este Convenio Colectivo, es de aplicación su clausulado al personal de embarcaciones, artefactos flotantes y explotaciones de ferrocarriles auxiliares de las obras de puertos y, en general, a todos aquellos trabajadores empleados en la construcción o reparación de los mismos, así como las ampliaciones, modificaciones y excepciones que se establezcan para este grupo, siempre y cuando el trabajo del mismo se efectúe de manera exclusiva para la construcción o reparación de los puertos.

— III. Canteras graveras, areneras y explotación y manufactura de tierras industriales.

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado c) del artículo 2 de este Convenio Colectivo son aplicables sus preceptos a las relaciones de trabajo en las empresas dedicadas a la explotación de canteras graveras y areneras para la obtención de piedra para la construcción de tierras silíceas refractarias y demás industriales bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas que no se exploten como industria auxiliar de otra principal que se halle reglamentada.

Se exceptúan los trabajos de las empresas explotadoras de tierras industriales que vengan regulándose por la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Minas de Fosfatos, Azufre, Potasa, Talco y demás explotaciones mineras no comprendidas en otra reglamentación.

— IV. Yesos y Cales.

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado d) del artículo 2 de este Convenio Colectivo se regularán por sus normas las relaciones de trabajo en las industrias de fabricación de yeso y cal gruesa.

Abarca también a las canteras de materias primas explotadas directamente por las empresas.

— V. Empresas dedicadas a la fabricación y distribución de Hormigón.

En desarrollo de lo dispuesto en el apartado f) del artículo 2 de este Convenio, quedan comprendidos en el mismo la actividad de fabricación y distribución de hormigón a las obras.

Hirugarren Xedapen Gehigarria. PRECO.

Hitzarmen hau sinatu dutenek azaldu dute ziur daudela PRECO delakoan ezarritako prozedurak beste edozein prozeduratara jo baino lehen erabili behar direla mota orotako gatazka kolektiboak konpontzeko, enpresa erakundeen eta erakunde sindikalen autonomia kolektiboaren adierazpena direlako eta lan-harremanetan elkarrizketa eta negoziazioa sendotzeko mesedegarriak direlako.

Hitzarmen Kolektibo honen negoziatzaileek, ukitutako langileen artean gerta daitezkeen mota orotako gatazka kolektiboei dagokienez, bi alderdietakoren batek hasten duen PRECO delakoan aurreikusitako bitartekotza prozeduraren bat azkeneraino burutzeko konpromisoa hartzen dute.

PRECO delakoan ezarrita dagoenez, bi alderdietakoren baten gehiengoak hasten duen bitartekotza prozedurara bildu beharko dute derrigorrez baldin eta Hitzarmen hau ordeztuko duenaren negoziazioak hasi eta sei hilabeteren burura akordiorik ez bada lortu eta azken hirurogei egunetan negoziaziorik ez bada burutu.

Halaber, PRECO delakoan aurreikusitako prozeduraren bati ekiten zaionean eta bi alderdiek adiskidetzea edo bitartekotzaren proposamena lortzen bada, edota arbitraia-laudo finkoa agintzen bada, adostasunak, onartutako proposamenak edo laudoak Akordioak xedatzen dituen ondorio lotesleak sortuko ditu.

Laugarren Xedapen Gehigarria. Aparteko orduak.

Aparteko orduei buruz Hitzarmen honetan xedatutakoaren kalterik gabe, Hitzarmeneko Batzorde Mistoa eratuko da enpresako edo lantokiko akordiorik ezean, ordaindu beharreko Hitzarmen Kolektiboko aparteko orduen balioa zehazteko formula berri bat eratzeko.

Lortzen den akordioa, lortzen bada behintzat, Hitzarmeneko Eranskinei txertatuko zaie, Hitzarmen Kolektibo honetan ezarritakoaren eraginkortasun bera izango duelarik.

Bosgarren Xedapen Gehigarria. Mahai Negoziatzaile Iraunkorra.

— Lehenik: Aurrerago aipatuko den Mahai Negoziatzaile Iraunkorraren ekimenez hitzarmena guztiz edo bere zatiren bat aldatu ahal izango da, beti ere, adierazten diren prozedurak jarraituz eta momentu bakoitzean indarrean dagoen legerian ezarritakoa betez.

— Bigarren: Mahai Negoziatzaile Iraunkorra.

1) Mahai Negoziatzaile Iraunkorra ezarriko da, Oinarrizko Hitzarmen Kolektibo honetan zehaztutako atal guztietan akordioa lortzeko helburua izango duena.

2) Interes orokorreko gaiei buruz Mahai Negoziatzaile Iraunkorrak lortzen dituen akordioak Oinarrizko Hitzarmen Kolektiboaren osagarritzat hartuko dira eta beronen derrigorrezko eraginkortasuna izango dute. Akordio horiek Lan Agintaritzari igorriko zaizkio erregistratu eta argitara ditzan.

3) Mahai Negoziatzaile Iraunkorra negoziatzeko legezko ahalmena duten zentral sindikaletako 7 kidez osatua egongo da, alde batetik. Hauek, Oinarrizko Hitzarmen Kolektibo honen aplikaziorako lurralde eta funtzio-eremuen barruan azkeneko hauteskunde sindikalen emaitzen araberako ordezkaritzaren baitan zehaztuko dira, kasu orotan mahai horretan parte hartzen dutela bermatuz. Beste aldetik, legezko enpresari-elkarteetako 7 ordezkari egongo dira.

Disposición Adicional Tercera. PRECO

Los firmantes de este Convenio expresan su convencimiento de que los procedimientos del PRECO deberían ser utilizados con preferencia a cualesquiera otros para la resolución de toda clase de conflictos colectivos, por ser una manifestación de la autonomía colectiva de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, y favorecer el fortalecimiento del diálogo y la negociación en las relaciones laborales.

Por determinación de los negociadores de este Convenio Colectivo, en el ámbito de aplicación del mismo será obligatorio concurrir al procedimiento de mediación del PRECO que inicie la mayoría de una de las dos partes, en toda clase de conflictos colectivos que se produzcan entre sujetos afectados por el presente Convenio.

Por establecerlo así el PRECO, también será obligatorio concurrir al procedimiento de mediación que inicie la mayoría de una de las dos partes, si hubieren transcurrido seis meses desde el inicio de la negociación del convenio que sustituya a éste a su expiración sin alcanzarse acuerdo y sin que se hayan efectuado negociaciones en los últimos 60 días.

Cuando se utilice un procedimiento de los previstos en el PRECO, y se alcance avenencia en conciliación, o se acepte por ambas partes la propuesta del mediador, o se dicte laudo arbitral firme, la avenencia, propuesta aceptada o laudo producirán los efectos vinculantes que el Acuerdo dispone.

Disposición Adicional Cuarta. Horas Extraordinarias.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el Convenio sobre las horas extraordinarias, se habilitará a la Comisión Mixta del Convenio para establecer una nueva fórmula para determinar el valor de las horas extraordinarias de Convenio Colectivo a abonar en defecto de acuerdo en empresa o centro de trabajo.

El acuerdo que se alcance, en su caso, se incorporará a los anexos del Convenio y tendrá la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo.

Disposición Adicional Quinta. Mesa Negociadora Permanente.

— Primero: El convenio, en todo o en parte, podrá modificarse por voluntad concorde de la mesa negociadora permanente a que se hace referencia más adelante, con arreglo a los procedimientos que se señalan, y lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

— Segundo: Mesa negociadora permanente.

1) Se establece una Mesa negociadora permanente cuya función será la de llegar a acuerdos en todos aquellos apartados que se establecen en el presente Convenio Colectivo Básico.

2) Los acuerdos que alcance la Mesa negociadora permanente en cuestiones de interés general, se consideran parte del presente Convenio Colectivo Básico, y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.

3) La Mesa negociadora permanente estará compuesto por 7 representantes de las centrales sindicales legitimadas para negociar, cuya composición se determinará en función de la cuota de representación que ostenten en cada momento de acuerdo con el resultado de las últimas elecciones sindicales celebradas dentro del ámbito territorial y funcional del presente Convenio Colectivo Básico, garantizándose en todo caso la participación en dicha mesa de todas ellas, y 7 representantes de las asociaciones empresariales legitimadas.

4) Funtzionamenduaren arautegia:

a) Mahai Negoziatzaile Iraunkorra eranskinen iraupena amaitzen denean bilduko da, bai eta zehaztu gabeko indarraldia duten artikuluak aldatzeko deitzen zaionean edota gai berriak sartu behar direnean ere.

b) Deialdiak: Mahai Negoziatzaile Iraunkorra legeztaturiko edozein erakundek deituko du. Horretarako nahikoa izango da eguneko gai-zerrenda adieraziz jakinarazpen idatzi bat igortzea.

Zirkunstantziek agintzen duten epeen barruan bilduko da Mahai negoziatzaile iraunkorra; inola ere ez, ordea, deialdia egin zenetik 30 egun baino beranduago.

c) Akordioen baliagarritasuna: Mahai Negoziatzaile Iraunkorrak hartzen dituen akordioek ordezkaritza bakoitzaren %50a baino gehiagoren aldeko botoa beharko dute beti.

Bilera bakoitzaren akta jasoko da, idazkari-lanak egiten dituenaren eta alderdi bakoitzeko ordezkari baten sinadura izango duena.

d) Helbidea: Jakinarazpen eta deialdien ondorioetarako, Mahai Negoziatzaile Iraunkorrak izango duen helbidea: Lan-Harremanetako Kontseiluaren Lurralde-Egoitza, Hondarribia kalea, 6, 1.a, Donostia.

— Hirugarren:

Hitzarmenak eranskin gisa adierazten dituen gaiak bi alderdiek ituntutako eran berrikusi beharko dira aldizka. Edonola ere, indarraldia amaitu baino 60 egun lehenago salatuta geratuko dira.

Data horretatik aurrera mahai negoziatzaile iraunkorrak bildu beharko du berrikusketari ekiteko.

Seigarren Xedapen Gehigarria. Diferentziak ordaintzea.

2007ko urtarrilaren 1etik Oinarrizko Hitzarmen Kolektibo hau Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean argitaratzen denera bitartean euren kontratua bukatzen duten langileek diferentzia jasotzeko eskubidea izango dute, lan-uztearen garaian finikitoa sinatu duten ala ez kontuan izan gabe.

Zazpigarren Xedapen Gehigarria. Geroa-BGAEari ekarpenak.

Hitzarmen hau sinatu duten bi aldeek, Langileen Estatutuko 83.3 artikuluak xedatzen duen gai zehatzari buruzko Akordioaren bidez, enpresek eta langileek GEROA- BGAEari egin beharreko ekarpenak finkatu dituzte.

Honako ekarpen hauek, hain zuzen:

— 2007ko urtarrilaren 1etik aurrera, langileagatik Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorrari ordaintzen zaion kotizazio oinarriaren %3,50; hortik %1,75 langilearen kargura izango da eta beste %1,75 enpresaren kargura.

— 2008ko urtarrilaren 1etik aurrera, kotizazio oinarri beraren %3,70; hortik %1,85 langilearen kargura izango da eta beste %1,85 enpresaren kargura.

— 2009ko urtarrilaren 1etik aurrera, kotizazio oinarri beraren %4; hortik %2 langilearen kargura izango da eta beste %2 enpresaren kargura.

Ekarpenak batera egingo ditu enpresak eta, beraz, langile bakoitzari dagokion portzentaia alokairuen nominatik kenduko dute.

4) Reglamento de funcionamiento:

a) La Mesa negociadora permanente se reunirá cuando finalicen la duración de los anexos y cuando les sea requerida para la modificación de los artículos de vigencia indeterminada o la introducción de nuevas materias.

b) Convocatorias: La Mesa negociadora permanente será convocada por cualquiera de las organizaciones legitimadas, bastando para ello una comunicación escrita, en la que se expresará los puntos a tratar en el orden del día.

La Mesa negociadora permanente se reunirá dentro del término que las circunstancias lo aconsejen, pero en ningún caso excederá de 30 días a partir de la convocatoria.

c) Validez de los acuerdos: Los acuerdos de la Mesa negociadora permanente requerirán en cualquier caso el voto favorable de más del 50% de cada una de las dos representaciones.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quien haga de secretario y un representante de cada parte.

d) Domicilio: A efectos de notificaciones y convocatoria se fija el domicilio de la Mesa Negociadora Permanente en: Sede Territorial del Consejo de Relaciones Laborales, C/ Hondarribia, 6-1.º Donostia-San Sebastián

— Tercero:

Las materias que el convenio señala como anexos serán objeto de revisión periódica y en los términos que las partes hubiesen fijado, quedando en todo caso denunciados 60 días antes de su vencimiento.

A partir de esa fecha deberá reunirse la mesa negociadora permanente, para proceder a su revisión.

Disposición Adicional Sexta. Abono de Diferencias.

Aquellos trabajadores que hubieran finalizado su contrato entre las fechas 01-01-2007 hasta la publicación del Convenio Colectivo Básico en el Boletin Oficial de Gipuzkoa tendrán derecho al abono de las diferencias, independientemente de que hayan firmado el finiquito en el momento de su cese.

Disposición Adicional Séptima. Aportaciones a GEROA-EPSV.

Las partes signatarias de este Convenio Colectivo Básico han establecido mediante un Acuerdo sobre materia concreta del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores las aportaciones de empresas y trabajadores a la EPSV-GEROA.

Dichas aportaciones son:

— A partir del 1 de julio de 2007, del 3,50% de la Base de Cotización por contingencias comunes del trabajador al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 1,75% correrá a cargo del trabajador y el otro 1,75% con cargo a la empresa.

— A partir del 1 de enero de 2008, del 3,70% de la Base de Cotización por contingencias comunes del trabajador al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 1,85% correrá a cargo del trabajador y el otro 1,85% con cargo a la empresa.

— A partir del 1 de enero de 2009, del 4% de la misma Base de Cotización, del que un 2% correrá a cargo del trabajador y el otro 2% con cargo a la empresa.

Las aportaciones se realizarán de forma conjunta por la empresa, para lo que se descontará el porcentaje con cargo al trabajador en las correspondientes nóminas de salarios.

Zortzigarren Xedapen Gehigarria. Lanbide-kategoriak.

Oinarrizko hitzarmen kolektibo hau sinatzen den unean, Negoziazio Mahai Iraunkorrak Lanbide Sailkapenerako Batzorde Parekidea eratuko du; batzorde horretan, ugazabek eta sindikatuek ordezkari-kopuru bera izango dute, eta, sindikatuei dagokienez, bakoitzak duen ordezkaritzaren arabera banatuko dira ordezkariak.

Batzorde horretako kide-kopuruari kalterik egin gabe, sindikatu bakoitzak hainbat ordezkari izango ditu, hain zuzen, oinarrizko hitzarmen kolektibo honen Negoziazio Mahai Iraunkorra eratzen den unean, haietako bakoitzari ematen zaizkion horiexek.

Batzorde horren helburua izango da gaur egun sektorean indarrean dauden lanbide-kategoriak aztertzea, eta oinarrizko hitzarmen kolektiboak ezarritakoaren arabera moldatzea.

Bederatzigarren Xedapen Gehigarria. Txanda-kontratua.

Akordio hau sinatzen duten alderdiek hitzematen dute 60 urte betetzen dituzten langileek erretiro partziala hartzea bultzatuko dutela, eraikuntza-arloko enpresetan, langile horiek txanda-kontratua har dezaten, gai hori arautzen duen lege-araudiarekin bat etorrita.

Hamargarren Xedapen Gehigarria. Langile etorkinak.

Hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek, printzipioen adierazpen gisa, onartzen dute langile etorkinek gainerako langileek dituzten eskubide eta betebehar berberak dituztela.

Lehen Xedapen Iragankorra.

Etorkizunean Eranskin batean gaineratuko dira 70.8.28ko Lan Ordenantzako XVI. Kapituluko (Laneko Segurtasun eta Higienea) eta II. Eranskineko (Lanbide Sailkapena) testuak, eta ordezkatu arte indarrean jarraitzen dute, indarrean dagoen Eraikuntza Sektoreko Hitzarmen Orokorraren Amaierako Lehen Xedapenean eta Lehen Xedapen Iragankorrean ezarritakoaren arabera, hurrenez hurren.

Bigarren Xedapen Iragankorra. Aldi baterako ezintasuna.

Negoziazio Mahai Iraunkorrak 2004ko abenduaren 31 baino lehen zehaztuko du, aldi baterako ezintasuna dela-eta, sektoreko langileentzat finkatuko diren kasuistika eta ehunekoak.

2004ko abenduaren 31 iritsi aurretik, horri buruzko akordiorik egiten ez bada, bi alderdiek Gatazkak Ebazteko Prozeduraren (PRECOren) bitartekotza-proposamena onartu beharko dute.

Behin-behinean, gaixotasun arrunta dela-eta langilea aldi baterako ezintasun-egoeran dagoenean, 1997-1998 urteko hitzarmeneko 35. artikuluaren lehenengo paragrafoan jasota dauden ehunekoak ordainduko zaizkio; paragrafo horrek honelaxe dio, hitzez hitz: «Gaixotasun arrunta dela-eta, baina bakar-bakarrik langileak urteko aurreneko baja hartzen duenean, bajako lehendabiziko bi egunetan, ordainsariaren %100 ordainduko da».

Kopuru horiek indarrean egongo dira, harik eta bi alderdiek akordioa egin arte, edo Gatazkak Ebazteko Prozedurak egindako bitartekotza-proposamena onetsi arte.

Disposición Adicional Octava. Categorías Profesionales.

A la firma del presente Convenio Colectivo Básico la Mesa Negociadora Permanente constituirá una Comisión Paritaria de Clasificación Profesional, integrada por el mismo número de miembros de la representación patronal y de la parte sindical, distribuidos según la representatividad de cada sindicato.

A los efectos oportunos y sin perjuicio del número de miembros de dicha Comisión, cada sindicato ejercerá su representatividad en función de la otorgada a cada uno de ellos en el momento de la constitución de la Mesa Negociadora Permanente del Convenio Colectivo Básico.

Esta Comisión tendrá como objeto el estudiar las categorías profesionales actualmente vigentes en el sector y su adecuación al Convenio Colectivo Básico.

Disposición Adicional Novena. Contrato de Relevo.

Las partes firmantes de este acuerdo se comprometen a impulsar en las empresas del sector de la construcción, la jubilación parcial para aquellos trabajadores que hayan cumplido los 60 años y puedan acceder al contrato de Relevo, en consonancia con la normativa legal que regula la materia.

Disposición Adicional Décima. Trabajadores Inmigrantes.

Las partes firmantes reconocen, como declaración de principios, la igualdad en cuanto a derechos y deberes de los trabajadores inmigrantes.

Disposición Transitoria Primera.

Se incorporará en un Anexo futuro los textos del Capítulo XVI (Seguridad e Higiene en el Trabajo) y Anexo II (Clasificación Profesional) de la Ordenanza Laboral de 28.08.70 que hasta su sustitución permanecen vigentes según lo establecido en las Disposiciones Final Primera y Transitoria Primera, respectivamente, del vigente Convenio General del sector de la Construcción.

Disposición Transitoria Segunda. Incapacidad Temporal.

La Mesa Negociadora Permanente, antes del 31 de diciembre de 2004, determinará la casuística y porcentajes que en concepto de IT se establecerá para los trabajadores y trabajadoras del sector.

Si antes del 31 de diciembre de 2004 no existiera acuerdo, ambas partes se someterán a una propuesta de mediación realizada por el PRECO.

Transitoriamente, se abonará como IT por enfermedad común los porcentajes que recoge el primer párrafo del artículo 35.º del Convenio 1997-1998 y que textualmente dice «En los casos de enfermedad común y sólo en la primera baja del año, los dos primeros días de baja se abonarán al 100 %».

Estas cantidades se mantendrán vigentes hasta alcanzar un acuerdo entre las partes o sea aceptada la propuesta de Mediación formulada por el PRECO.

I ERANSKINA / ANEXO I

TABLAS 2007 / 2007 TAULAK

A TAULA / TABLA A

KATEGORIAK / CATEGORIAS PROFESIONALES	*Maila / Nivel*	*Taldea Tarifa / Grupo Tarifa*	*Taula-alokairua Salario tabla*	*Hileko alokairua / Salario mes*	*Alok. kanp plusa / Plus extra salarial*	*Oporrak / Vacaciones*	*Apart. Ordainketa / Paga extra*	*Apart. Ordua / Hora extra*
Zerbitzu burua / Jefe de servicios	II	1	46.305,28	3.563,05	57,11	2.444,17	2.019,68	47,08
Obrako burua / Jefe de obra	II	1	42.642,97	3.281,49	57,11	2.269,20	1.824,59	43,30
Zerbitzuko laguntzailea / Ayudante de servicio	II	1	37.167,85	2.842,72	57,11	1.954,37	1.657,69	37,66
LANGILEGO TITULUDUNA / PERSONAL TITULADO								
Arkitektoa / Arquitecto	II	1	40.407,23	3.098,27	57,11	2.128,31	1.784,87	41,00
Ingeniaria / Ingeniero	II	1	40.407,23	3.098,27	57,11	2.128,31	1.784,87	41,00
Lizentziatua / Licenciado	II	1	36.655,44	2.802,65	57,11	1.927,42	1.635,35	37,13
Aparejadorea / Aparejador	III	2	33.979,60	2.591,84	57,11	1.783,72	1.528,74	34,37
Industri-peritua / Perito indust.	III	2	33.979,60	2.591,84	57,11	1.783,72	1.528,74	34,37
Herrilanetako ing. tek. / Ingeniero Técnico O.P.	III	2	33.979,60	2.591,84	57,11	1.783,72	1.528,74	34,37
Gizarte graduatua / Graduado social	III	2	33.979,60	2.591,84	57,11	1.783,72	1.528,74	34,37
OLT, praktikantea / Ayte.Téc. San., Prác.	IV	2	27.151,85	2.051,43	57,11	1.527,07	1.215,43	27,34
ENPLEGATUAK / EMPLEADOS:								
A) TEKNIKARIAK / A) TÉCNICOS								
Obrako laguntzailea / Ayte. de obra	IV	3	32.395,47	2.466,96	57,11	1.757,82	1.436,46	32,74
Arduradun nagusia / Encargado general	IV	3	31.723,87	2.414,00	57,11	1.725,31	1.408,20	32,05
Delineatzaile proiektugilea / Delineante proyect.	V	4	30.995,50	2.356,69	57,11	1.689,39	1.377,18	31,30
1. mail. delineatzailea / Delineante de 1.ª	VI	4	29.535,10	2.241,81	57,11	1.617,08	1.314,93	29,79
2. mail. delineatzailea / Delineante de 2.ª	VII	4	25.428,71	1.918,74	57,11	1.414,67	1.139,84	25,56
1. mail. praktiko topografikoa / Práctico Topogr. 1.ª	VI	4	30.995,50	2.356,69	57,11	1.689,39	1.377,18	31,30
2. mail. praktiko topografikoa / Práctico Topogr. 2.ª	VII	4	29.535,10	2.241,81	57,11	1.617,08	1.314,93	29,79
Praktiko topografiko laguntz. / Ayte. Práct. topograf.	IX	7	25.428,71	1.918,74	57,11	1.414,67	1.139,84	25,56
Kalkatzailea / Calcador	IX	7	22.577,26	1.694,29	57,11	1.273,98	1.018,94	22,62
Izangaia / Aspirante	XIII	11	21.323,39	1.595,68	57,11	1.211,84	965,42	21,33
B) ADMINISTRARIAK / B) ADMINISTRATIVOS								
1. mail. burua / Jefe de 1.ª	III	3	33.338,64	2.541,09	57,11	1.804,41	1.477,01	33,71
2. mail. burua / Jefe de 2.ª	V	3	31.723,87	2.414,00	57,11	1.725,31	1.408,20	32,05
Langilego-burua / Jefe de personal	IV	3	31.723,87	2.414,00	57,11	1.725,31	1.408,20	32,05
1. mailako ofiziala / Oficial de 1.ª	VI	5	29.535,10	2.241,81	57,11	1.617,08	1.314,93	29,79
2. mailako ofiziala / Oficial de 2.ª	VIII	5	25.428,71	1.918,74	57,11	1.414,67	1.139,84	25,56
Laguntzaileak / Auxiliares	IX	7	23.111,89	1.735,67	57,11	1.308,41	1.041,45	23,17
Izangaiak / Aspirantes	XIII	11	21.656,82	1.621,89	57,11	1.228,59	979,64	21,67
Telefonista / Telefonista	IX	7	21.656,82	1.621,89	57,11	1.228,59	979,64	21,67
C) MENPEKOAK / C) SUBALTERNOS								
Atezaina / Conserje	IX	6	22.787,42	1.710,88	57,11	1.284,08	1.027,72	22,84
Kobratzaileak / Cobradores	X	6	22.787,42	1.710,88	57,11	1.284,08	1.027,72	22,84
Orden., Atezaina, Erizaina / Ordenanza, Port. Enf.	X	6	22.379,88	1.678,79	57,11	1.264,20	1.010,37	22,42
Botoia / Botones	XII	6	16.056,56	1.156,64	57,11	1.099,92	802,72	15,90

B TAULA / TABLA B

KATEGORIAK / CATEGORIAS PROFESIONALES	*Maila / Nivel*	*Taldea Tarifa / Grupo Tarifa*	*Taula-alokairua Salario tabla*	*Hileko alokairua / Salario mes*	*Alok. kanp plusa / Plus extra salarial*	*Batuketa / Suma*	*Oporrak / Vacaciones*	*Apart. Ordainketa / Paga extra*	*Apart. Ordua / Hora extra*
A) LANBIDE KLASIKOAK / A) OFICIOS CLÁSICOS:									
Obrako arduraduna / Encargado de obra	VI	4	26.642,63	12,57	0,30	12,87	1.814,25	1.488,39	26,93
Langilezaina / Capataz	VII	8	24.885,78	11,72	0,30	12,02	1.716,53	1.382,93	25,12
Taldeko burua / Jefe de equipo	Bere kategoriari dagokiona baino 0,39 euro gehiago 0,39 euros más que las correspondientes a su categoría								
Espezialista / Especialista	VII	4	24.885,78	11,72	0,30	12,02	1.716,53	1.382,93	25,12
1. mail. ofiziala / Oficial de 1.ª	VIII	8	23.460,26	11,08	0,30	11,38	1.559,49	1.292,95	23,65
2. mail. ofiziala / Oficial de 2.ª	IX	8	22.616,98	10,63	0,30	10,93	1.529,11	1.262,97	22,78
Laguntzailea / Ayudante	X	9	21.873,46	10,29	0,30	10,59	1.466,09	1.209,42	22,02
Peoi espezializatua / Peón especializado	XI	9	20.929,71	9,81	0,30	10,11	1.401,02	1.177,08	21,05
Peoi arrunta / Peón ordinario	XII	10	20.585,89	9,69	0,30	9,99	1.349,42	1.132,50	20,69
3. urteko heziketa / Formación 3.er año	XIII	11	18.917,61	8,94	0,30	9,24	1.294,58	970,65	18,97
2. urteko heziketa / Formación 2.º año	XIII	11	16.547,23	7,82	0,30	8,12	1.071,24	848,28	16,53
1. urteko heziketa / Formación 1.er año	XIV	12	14.145,04	6,70	0,30	7,00	931,03	662,78	14,05
B) LANBIDE LAGUNTZAILEAK / B) OFICIOS AUXILIARES									
Tailerreko burua / Jefe de taller	VI	4	27.277,06	12,89	0,30	13,19	1.859,13	1.511,33	27,59
Kontramaisua / Contramaestre	VII	4	26.300,27	12,42	0,30	12,72	1.805,90	1.443,95	26,58
Espezialista / Especialista	VII	4	24.885,78	11,72	0,30	12,02	1.716,53	1.382,93	25,12
1. mail. ofiziala / Oficial de 1.ª	VIII	8	23.460,26	11,08	0,30	11,38	1.559,49	1.292,95	23,65
2. mail. ofiziala / Oficial de 2.ª	IX	8	22.616,98	10,63	0,30	10,93	1.529,11	1.262,97	22,78
Laguntzailea / Ayudante	X	9	21.873,46	10,29	0,30	10,59	1.466,09	1.209,42	22,02
Peoi espezializatua / Peón especializado	XI	9	20.929,71	9,81	0,30	10,11	1.401,02	1.177,08	21,05
3. urteko heziketa / Formación 3.er año	XIII	11	18.917,61	8,94	0,30	9,24	1.294,58	970,65	18,97
2. urteko heziketa / Formación 2.º año	XIII	11	16.547,23	7,82	0,30	8,12	1.071,24	848,28	16,53
1. urteko heziketa / Formación 1.º año	XIV	12	14.145,04	6,70	0,30	7,00	931,03	662,78	14,05
C) OBRAKO LAGUNTZAILEAK / C) AUXILIARES DE OBRA									
Obrako tekn. laguntz. / Aux. Técn. de obra	VII	7	24.365,59	11,46	0,30	11,76	1.666,83	1.366,16	24,59
Obrako adm. laguntz. / Aux. Admvo. de obra	IX	8	23.460,26	11,08	0,30	11,38	1.559,49	1.292,95	23,65
Zerrendagilea / Listero	IX	6	22.441,99	10,56	0,30	10,86	1.523,01	1.239,88	22,60
Biltegi nag. biltegizaina/ Alm. de alm.gral.	X	6	23.124,32	10,93	0,30	11,23	1.551,78	1.250,35	23,31
Obrako biltegizaina / Almacenero de obra	X	6	22.441,99	10,56	0,30	10,86	1.523,01	1.239,88	22,60
Zinpeko goarda / Guarda jurado	X	6	21.873,46	10,29	0,30	10,59	1.466,09	1.209,42	22,02
Tailer. edo biltegiko jagolea / Vig. de taller	X	6	20.929,71	9,81	0,30	10,11	1.401,02	1.177,08	21,05
Erizaina / Enfermero	X	6	22.441,99	10,56	0,30	10,86	1.523,01	1.239,88	22,60
Garbitzailea / Mujer de limpieza	XII	10	20.326,79	9,56	0,30	9,86	1.354,39	1.111,33	20,42
Sukaldaria / Cocinero	VIII	8	24.365,59	11,46	0,30	11,76	1.666,83	1.366,16	24,59

II. ERANSKINA

DIETAK

Dieta-erdiak:

— 2007. urtea (hitzarmena zinatu denetik):

a) II. eta III. mailako pertsonala: 11,10 euro egunean.

b) Gainontzeko mailetako pertsonala: 11,00 euro egunean.

— 2008. urtea:

a) II. eta III. mailako pertsonala: 11,80 euro egunean.

b) Gainontzeko mailetako pertsonala: 11,70 euro egunean.

— 2009. urtea:

a) II. eta III. mailako pertsonala: 12,50 euro egunean.

b) Gainontzeko mailetako pertsonala: 12,40 euro egunean.

Dieta osoak:

— 2007. urtea (hitzarmena zinatu denetik):

Maila guztiak: 35,80 euro egunean.

— 2008ko urtarrilaren 1etik aurrera, 2007 urte naturaleko KPIa gehi 1,6 puntu ondorioztatuko da kantitate hau.

— 2009ko urtarrilaren 1etik aurrera, 2008 urte naturaleko KPIa gehi 1,6 puntu ondorioztatuko da kantitate hau.

2007. urtean zehar (hitzarmena zinatu denetik), hitzarmen honetako 29. artikuluan barnebilduta dauden langileei eta beren joan-etorrietan enpresaren baimen espresuarekin beren jabetzako ibilgailuak erabiltzen dituzten langileei, ibilitako kilometroko 0,29 euro ordainduko zaizkie, eta kilometroko 0,30 euro, enpresako beste langileren batekin edo gehiagorekin egiten badute bidaia.

2008. urterako, 0,30 eta 0,31 euro finkatu dira, hurrenez hurren.

2009. urterako, berriz, 0,31 eta 0,32 euro finkatu dira, hurrenez hurren.

III. ERANSKINA

LAN-JARDUNADIA

Hurrengo urteetako lan-jarduna, urteko zenbaketan, honako hau izango da:

— 2007: 1.754,50 presentzia-ordu eta 1.698 lanordu eraginkor.

— 2008: 1.750,50 presentzia-ordu eta 1.694 lanordu eraginkor.

— 2009: 1.746,50 presentzia-ordu eta 1.690 lanordu eraginkor.

Fabrika eta tailerren kasuan, urteko lan-jarduna, honako hau izango da:

— Lan-jardun zatitua 2007. urtean: 1.698 lanordu eraginkor.

— Lan-jardun zatitua 2008. urtean: 1.694 lanordu eraginkor.

— Lan-jardun zatitua 2009. urtean: 1.690 lanordu eraginkor.

— Etengabeko lan-jarduna eta txandak 2007. urtean: 1.698 lanordu eraginkor.

— Etengabeko lan-jarduna eta txandak 2008. urtean: 1.694 lanordu eraginkor.

ANEXO II

DIETAS

Medias dietas:

— Año 2007 (desde la firma del Convenio):

a) Personal de los niveles II y III: 11,10 euros diarios.

b) Personal de los niveles restantes: 11,00 euros diarios.

— Año 2008:

a) Personal de los niveles II y III: 11,80 euros diarios.

b) Personal de los niveles restantes: 11,70 euros diarios.

— Año 2009:

a) Personal de los niveles II y III: 12,50 euros diarios.

b) Personal de los niveles restantes: 12,40 euros diarios.

Dietas completas:

— Año 2007 (desde la firma del Convenio).

Todos los niveles: 35,80 euros diarios.

— A partir del uno de enero de 2008 esta cantidad se incrementará en el equivalente al I.P.C. del año natural de 2007 más 1,6 puntos.

— A partir del uno de enero de 2009 esta cantidad se incrementará en el equivalente al I.P.C. del año natural de 2008 más 1,6 puntos.

Durante el año 2007 (desde la firma del Convenio) a los trabajadores incluidos en el artículo 29.º del presente convenio y aquellos otros que, con expresa autorización de la empresa, utilicen en sus desplazamientos vehículos de su propiedad, se les abonará exclusivamente a los conductores 0,29 euros por km. recorrido y 0,30 euros por km. recorrido si viajan acompañados por otro u otros trabajadores de la empresa.

Para el año 2008, las cantidades quedan fijadas en 0,30 euros y 0,31 euros respectivamente.

Para el año 2009, las cantidades quedan fijadas en 0,31 euros y 0,32 euros respectivamente.

ANEXO III

JORNADA LABORAL

La jornada de trabajo en cómputo anual será para los siguientes años:

— 2007: 1.754,5 horas de presencia y 1.698 horas efectivas de trabajo.

— 2008: 1.750,5 horas de presencia y 1.694 horas efectivas de trabajo.

— 2009: 1.746,5 horas de presencia y 1.690 horas efectivas de trabajo.

Para fábricas y talleres, la jornada en cómputo anual será de:

— Jornada partida año 2007: 1.698 horas efectivas de trabajo.

— Jornada partida año 2008: 1.694 horas efectivas de trabajo.

— Jornada partida año 2009: 1.690 horas efectivas de trabajo.

— Jornada continuada y turnos año 2007: 1.698 horas efectivas de trabajo.

— Jornada continuada y turnos año 2008: 1.694 horas efectivas de trabajo.

— Etengabeko lan-jarduna eta txandak 2009. urtean: 1.690 lanordu eraginkor.

Atsedenerako 15 minutuak barruan hartu dira urte hauetarako; horiek lanordu eraginkor gisa zenbatuko dira eta, horrenbestez, ordaindutakotzat hartuko dira.

2006ko abenduaren 31 baino lehen langileekin sinatutako akordioen ondorioz joan den urtean edo aurrekoetan bi edo txanda gehiagoko lan-jardunetan beste atsedenik izan zuten enpresetan, 2007, 2008 eta 2009an zurgatu ahal izango dute hitzarmen honetan ezartzen diren 15 minutuen gaineko atseden hauen sobera, 2007, 2008 edota 2009an lan egin beharreko lan-jardun eraginkorra ezin delarik 2006an eraginkorki lan egindakoa baino handiagoa izan.

IV. ERANSKINA

FINIKITO EREDUA

.... naizen honek enpresan lan egin dut .... egunetik .... egunera, ... kategoriarekin. Adierazten dut enpresak euro eman dizkidala, likidazio osoko kontzeptupean, enpresa horretan baxa hartu dudalako. Horrela, bada, alderdi biak lotzen gintuen lan-harremanetik sor litezkeen kontzeptu guztiak likidatu eta ordaindu dizkit enpresak. Harreman hori amaitu egin da. Beren-beregi adierazten dut ez daukala besterik erreklamatzeko.

...........................n, 200..................(e)ko aren ....(e)(a)n.

Langileak, agiri hau enpresan sinatzean, bere legezko ordezkaria, edo bestela, hitzarmena sinatu duten sindikatuetako ordezkari bat, aurrean izateko eskubidea erabili du / ez du erabili (zuzena ez den aukera ezabatu).

— Jornada continuada y turnos año 2009: 1.690 horas efectivas de trabajo.

Se incluyen para estos años, 15 minutos de descanso que se computarán como tiempo de trabajo efectivo y en consecuencia tendrán el carácter de retribuidos.

Aquellas empresas en las que, como consecuencia de acuerdos suscritos con los trabajadores con anterioridad al 31 de diciembre de 2006, se hubiesen disfrutado durante el pasado año o en años anteriores de otros descansos en las jornadas a dos o más turnos, podrán absorber en 2007, 2008 y 2009 el exceso de éstos que resulte sobre los 15 minutos que por este convenio se establecen, sin que la jornada efectiva a trabajar en 2007, 2008 y/o 2009 pueda ser superior a la efectivamente trabajada en el año 2006.

ANEXO IV

MODELO DE FINIQUITO

...., que ha trabajado en la Empresa .... desde ....hasta, con la categoría de ...., declaro que he recibido de ésta la cantidad de .... euros, en concepto de liquidación total por mi baja en dicha empresa, quedando así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes, que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

En, ... a .... de .... de 200 ...

El trabajador (Sí/No) (táchese lo que no proceda) usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa o, en su defecto, un representante sindical de los sindicatos firmantes del Convenio.

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

Hitzarmen Kolektiboak Agindu zk. 379/06-F.1495

ERABAKIA, 2007ko abuztuaren 22koa, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saileko Funtzioko Gipuzkoako Lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da Clece, S.A. (Irun)-ren hitzarmen kolektiboaren artikulu jakin batzuen eguneratzea eta aldatzea erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zk. 2002262).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2007ko ekainaren 13an aipatutako hitzarmenaren artikulu jakin batzuen eguneratze eta aldatze akta aurkeztu du, ordezkaritza honetan, batzorde negoziatzaileak 2007ko martxoaren 29an sinaturik.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikuluak, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995-3-29ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, otsailaren 12ko 44/2002 Dekretuko 22.1.g artikuluak –Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2002-2-20ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*)– dionarekin bat etorriz eta martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuarekin (1981-4-2ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 22ko 1040/1981 Errege Dekretuarekin (1981-6-6ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*) –hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak– lotuta.

Delegación Territorial de Gipuzkoa

Convenios Colectivos N.º Orden 379/06-F.1495

RESOLUCIÓN de 22 de agosto de 2007, del Delegado Territorial de Gipuzkoa en Funciones del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito de la actualización y modificación de determinados artículos del Convenio Colectivo de Clece, S.A. (Irun) (código de convenio n.º 2002262).

ANTECEDENTES

Primero. El día 13 de junio de 2007 se ha presentado en esta delegación el acta de actualización y modificación de determinados artículos del convenio citado, suscrito por la comisión negociadora el pasado 29 de marzo de 2007.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (*Boletín Oficial del Estado* de 29-3-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 22.1.g del Decreto 44/2002, de 12 de febrero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 20-2-2002) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, en relación con el Decreto 39/1981, de 2 de marzo (*Boletín Oficial del País Vasco* de 2-4-1981) y con el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 6-6-1981) sobre registro de convenios colectivos.

6 AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA ADMINISTRACION DE LA COMUNIDAD AUTONOMA 6

EUSKO JAURLARITZA

JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

Soldataren Berrikuspena Agindu zk. 062/07-F. 1516

ERABAKIA, 2009ko otsailaren 12koa, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saileko Gipuzkoako Lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da Eraikuntza eta Obra Publiko-ren hitzarmen kolektiboaren 2009rako soldata berrikuspena erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zk. 2000455).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2009ko otsailaren 10ean «Eraikuntza eta Obra Publikoak» hitzarmen kolektiboaren batzorde negoziatzaileak (hitzarmen kolektiboaren zk. 2000455) aurkeztu du 2009rako soldata berrikuspena, 19 artikuluan aurreikusita.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikuluak, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995-3-29ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, otsailaren 12ko 44/2002 Dekretuko 22.1.g artikuluak –Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2002-2-20ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*)– dionarekin bat etorriz eta martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuarekin (1981-4-2ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 22ko 1.040/1981 Errege Dekretuarekin (1981-6-6ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*) –hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak– lotuta.

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

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

Lehenegoa. Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Gipuzkoako Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitara dadin xedatzea.

Hirugarrena. Ebazpen honen aurka, adminiztrazio -bidea amaitzen ez duena, gora jotzeko errekurtsoa jarri ahal izango da Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendariaren aurrean, hilabeteko epean, azaroaren 26ko Herri Administrazioen Araubide Juridikoari eta Administrazio Prozedura Erkideari buruzko 30/1992 Legeko 114 artikuluan eta hurrrengoetan ezarritakoarekin bat etorriz.

Donostia, 2009ko otsailaren 12a.—Gemma Jauregi Beldarrain, Lurralde Ordezkaria.

(71070) (2064)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Delegación Territorial de Gipuzkoa

Revisiones Salariales N.º Orden 062/07-F. 1516

RESOLUCIÓN de 12 de febrero de 2009, de la Delegada Territorial de Gipuzkoa del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito de la revisión salarial para 2009 del Convenio Colectivo de Construcción y Obras Publicas de 2007-09 (código de convenio n.º 2000455).

ANTECEDENTES

Primero. El día 10 de febrero de 2009 la comisión negociadora del convenio colectivo de «Construcción y Obras Públicas» (código convenio N.º 2000455) ha presentado, en esta delegación, la revisión salarial para 2009, prevista en el art. 19 del convenio.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (*Boletín Oficial del Estado* de 29-3-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 24.1.g del Decreto 315/2005, de 18 de octubre (*Boletín Oficial del País Vasco* de 27-10-2005) por el que se establece le estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, en relación con el Decreto 39/1981, de 2 de marzo (*Boletín Oficial del País Vasco* de 2-4-1981) y con el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 6-6-1981) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Gipuzkoa del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

Tercero. Contra la presente resolución, que no agota la vía administrativa, podrán los interesados interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social en el plazo de un mes, de acuerdo con lo establecido en los artículos 114 y siguientes de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Donostia-San Sebastián, a 12 de febrero de 2009.—La Delegada Territorial, Gemma Jauregi Beldarrain.

(71070) (2064)

Gipuzkoako Eraikuntza eta Obra Publikoetako Hitzarmen Kolektiboaren Berrikuspen Akta 2009.

Donostian, 2009ko urtarrilaren 27ean, Gipuzkoako Hitzarmen kolektiboko ordezkaritza sindikala osatzen duten kideak bildurik: Juan Manuel Carvallido, Fermín Lecuona, Antonio Abad, Jose Manuel Benito, Juan M.ª Fernández, Manuel almorza, Iñaki Urbieta, Jose Manuel García, Xavier Agirretxe, Gurutz Gorraiz (ELA) langileen ordezkapenean; Nerea Zamacola, Juan Ramón Apezetxea (ASCONGI-ADEGI); José Angel Zaldua (AGEX); José Miguel Iruretagoyena (Agrupación de Maestros Pintores); Jesús Soravilla (Agrupación de Alban~iles), enpresarien ordezkapenean, honako erabakiak hartu dituzte:

1. I eranskina aldatzea, 2009.01.01etik 2009.12.31ra bitartean indarrean egongo diren alokairu taula berriak ipiniz. Taula berri horiek, 2008.12.31n indarrean zeudenei %3 (KPI gehi 1,6 puntu) eranstearen emaitza dira.

2. II eranskineko dieta osoak, maila guztiak aldatzea, 2009.01.01etik 2009.12.31ra bitartean 39,01 euro egunean ipiniz.

Zenbateko berri horiek ere akta honi erantsita doaz.

Eta besterik gabe, bukatutzat eman da bilera idazpuruan aipatutako leku eta egunean.

Acta de firma de la revision al convenio colectivo de la construccion y obras públicas de Gipuzkoa para 2009.

En Donostia-San Sebastián, a 27 de enero de 2009 y con la asistencia de la representación sindical y la representación empresarial, componentes de la Comisión Negociadora Permanente del Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Gipuzkoa, cuyos miembros son: Representación sindical: ELA-STV: Juan Manuel Carvallido, Fermín Lecuona, Antonio Abad, Jose Manuel Benito, Juan M.ª Fernández (suplente), Manuel Almorza (suplente), Iñaki Urbieta (suplente), Jose Manuel García (suplente), Xabier Agirretxe (asesor), Gurutz Gorraiz (asesor). Representación empresarial: ASCONGI - ADEGI: Juan Ramón Apezetxea y Nerea Zamacola; AGEX: José Angel Zaldua; Agrupacion de Maestros Pintores: José Miguel Iruretagoyena y Agrupacion de Albañiles: Jesús Soravilla.

1.º Modificar el Anexo I con nuevas tablas salariales correspondientes al período 01.01.09 al 31.12.09. Las mismas son el resultado de incrementar las vigentes al 31.12.08 en un 3% (IPC más 1,6 puntos).

2.º Modificar en el Anexo II el apartado de Dietas completas: Todos los niveles. Correspondiendo para el periodo 01.01.09 al 31.12.09 la cantidad de 39,01 euros diarios.

Se adjuntan las tablas salariales a la presente acta.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión en el lugar y fecha indicados.

I ERANSKINA / ANEXO I

2009 TAULAK / TABLAS 2009

A TAULA / TABLA A

Kategoriak/Categorias Profesionales	*Maila Nivel*	*Taldea Tarifa Grupo Tarifa*	*Taula-alokairua Salario tabla*	*Hileko alokairua Salario mes*	*Alok. kanp plusa/ Plus extra salarial*	*Oporrak Vacaciones*	*Apart. Ordainketa Paga extra*	*Apart. Ordua Hora extra*
Zerbitzu Burua / Jefe de servicios	II	1	50.460,72	3.887,92	57,11	2.663,51	2.200,92	51,60
Obrako Burua / Jefe de obra	II	1	46.469,75	3.581,10	57,11	2.472,83	1.988,33	47,47
Zerbitzuko Laguntzailea / Ayudante de Servicio	II	1	40.503,30	3.102,95	57,11	2.129,75	1.806,46	41,29
LANGILEGO TITULUDUNA / PERSONAL TITULADO								
Arkitektoa / Arquitecto	II	1	44.033,38	3.381,44	57,11	2.319,30	1.945,04	44,95
Ingeniaria / Ingeniero	II	1	44.033,38	3.381,44	57,11	2.319,30	1.945,04	44,95
Lizentziatua / Licenciado	II	1	39.944,90	3.059,28	57,11	2.100,39	1.782,11	40,71
Aparejadorea / Aparejador	III	2	37.028,93	2.829,55	57,11	1.943,80	1.665,93	37,69
Industri-Peritua / Perito Indust.	III	2	37.028,93	2.829,55	57,11	1.943,80	1.665,93	37,69
Herrilanetako Ing. Tek. / Ingeniero Técnico O.P.	III	2	37.028,93	2.829,55	57,11	1.943,80	1.665,93	37,69
Gizarte Graduatua / Graduado Social	III	2	37.028,93	2.829,55	57,11	1.943,80	1.665,93	37,69
OLT, Praktikantea / Ayte. Téc. San., Prác.	IV	2	29.588,46	2.240,65	57,11	1.664,11	1.324,50	29,99

Kategoriak/Categorías Profesionales	*Maila Nivel*	*Taldea Tarifa Grupo Tarifa*	*Taula-alokairua Salario tabla*	*Hileko alokairua Salario mes*	*Alok. kanp plusa/ Plus extra salarial*	*Oporrak Vacaciones*	*Apart. Ordainketa Paga extra*	*Apart. Ordua Hora extra*
ENPLEGATUAK / EMPLEADOS:								
A) TEKNIKARIAK / TÉCNICOS								
Obrako Laguntzailea / Ayte. de obra	IV	3	35.302,64	2.693,47	57,11	1.915,56	1.565,36	35,91
Arduradun Nagusia / Encargado General	IV	3	34.570,77	2.635,75	57,11	1.880,14	1.534,58	35,15
Delineatzaile Proiektugilea / Delineante Proyect.	V	4	33.777,04	2.573,30	57,11	1.840,99	1.500,77	34,33
1. mail. Delineatzailea / Delineante de 1.ª	VI	4	32.185,58	2.448,12	57,11	1.762,20	1.432,94	32,68
2. mail. Delineatzailea / Delineante de 2.ª	VII	4	27.710,69	2.096,05	57,11	1.541,62	1.242,13	28,04
1. mail. Praktiko Topografikoa / Práctico Topogr. 1.ª	VI	4	33.777,04	2.573,30	57,11	1.840,99	1.500,77	34,33
2. mail. Praktiko Topografikoa / Práctico Topogr. 2.ª	VII	4	32.185,58	2.448,12	57,11	1.762,20	1.432,94	32,68
Praktiko Topografiko Laguntz. / Ayte. Práct. Topograf.	IX	7	27.710,69	2.096,05	57,11	1.541,62	1.242,13	28,04
Kalkatzailea / Calcador	IX	7	24.603,34	1.851,46	57,11	1.388,31	1.110,38	24,83
Izangaia / Aspirante	XIII	11	23.236,95	1.744,00	57,11	1.320,59	1.052,05	23,41
B) ADMINISTRARIAK / ADMINISTRATIVOS								
1. mail. burua / Jefe de 1.ª	III	3	36.330,45	2.774,25	57,11	1.966,34	1.609,56	36,97
2. mail. burua / Jefe de 2.ª	V	3	34.570,77	2.635,75	57,11	1.880,14	1.534,58	35,15
Langilego-burua / Jefe de Personal	IV	3	34.570,77	2.635,75	57,11	1.880,14	1.534,58	35,15
1. mailako ofiziala / Oficial de 1.ª	VI	5	32.185,58	2.448,12	57,11	1.762,20	1.432,94	32,68
2. mailako ofiziala / Oficial de 2.ª	VIII	5	27.710,69	2.096,05	57,11	1.541,62	1.242,13	28,04
Laguntzaileak / Auxiliares	IX	7	25.185,95	1.896,55	57,11	1.425,83	1.134,91	25,43
Izangaiak / Aspirantes	XIII	11	23.600,31	1.772,56	57,11	1.338,85	1.067,55	23,79
Telefonista / Telefonista	IX	7	23.600,31	1.772,56	57,11	1.338,85	1.067,55	23,79
C) MENPEKOAK / SUBALTERNOS								
Atezaina / Conserje	IX	6	24.832,36	1.869,54	57,11	1.399,32	1.119,95	25,06
Kobratzaileak / Cobradores	X	6	24.832,36	1.869,54	57,11	1.399,32	1.119,95	25,06
Orden., Atezaina, Erizaina / Ordenanza, Port. Enf.	X	6	24.388,25	1.834,57	57,11	1.377,65	1.101,04	24,60
Botoia / Botones	XII	6	17.497,48	1.265,56	57,11	1.198,63	874,76	17,47

II ERANSKINA / ANEXO II

B TAULA / TABLA B

Kategoriak / Categorias Profesionales	*Maila Nivel*	*Taldea Tarifa Grupo Tarifa*	*Taula-alokairua Salario tabla*	*Hileko alokairua Salario mes*	*Alok. kanp plusa Plus extra salarial*	*Batuketa/Suma*	*Oporrak Vacaciones*	*Apart. Ordainketa Paga extra*	*Apart. Orduua Hora extra*
A) LANBIDE KLASIKOAK / OFICIOS CLÁSICOS:									
Obrako arduraduna / Encargado de obra	VI	4	29.033,54	13,79	0,30	14,09	1.977,06	1.621,96	29,54
Langilezaina / Capataz	VII	8	27.119,03	12,86	0,30	13,16	1.870,57	1.507,03	27,56
Taldeko burua / Jefe de equipo	Bere kategoriari dagokiona baino 0,42 euro gehiago 0,42 euros más que las correspondientes a su categoría								
Espezialista / Especialista	VII	4	27.119,03	12,86	0,30	13,16	1.870,57	1.507,03	27,56
1. mail. Ofiziala / Oficial de 1.ª	VIII	8	25.565,59	12,15	0,30	12,45	1.699,44	1.408,98	25,95
2. mail. Ofiziala / Oficial de 2.ª	IX	8	24.646,62	11,67	0,30	11,97	1.666,33	1.376,31	25,00
Laguntzailea / Ayudante	X	9	23.836,38	11,30	0,30	11,60	1.597,65	1.317,96	24,16
Peoi espezializatua / Peón especializado	XI	9	22.807,94	10,77	0,30	11,07	1.526,75	1.282,71	23,09
Peoi arrunta / Peón ordinario	XII	10	22.433,27	10,64	0,30	10,94	1.470,52	1.234,14	22,70
3. urteko heziketa / Formación 3.er año	XIII	11	20.615,27	9,81	0,30	10,11	1.410,76	1.057,76	20,82
2. urteko heziketa / Formación 2.º año	XIII	11	18.032,18	8,59	0,30	8,89	1.167,37	924,40	18,15
1. urteko heziketa / Formación 1.er año	XIV	12	15.414,41	7,37	0,30	7,67	1.014,58	722,26	15,44
B) LANBIDE LAGUNTZAILEAK / OFICIOS AUXILIARES									
Tailerreko burua / Jefe de taller	VI	4	29.724,90	14,14	0,30	14,44	2.025,97	1.646,96	30,26
Kontramaisua / Contramaestre	VII	4	28.660,46	13,63	0,30	13,93	1.967,96	1.573,53	29,15
Espezialista / Especialista	VII	4	27.119,03	12,86	0,30	13,16	1.870,57	1.507,03	27,56
1. mail. ofiziala / Oficial de 1.ª	VIII	8	25.565,59	12,15	0,30	12,45	1.699,44	1.408,98	25,95
2. mail. ofiziala / Oficial de 2.ª	IX	8	24.646,62	11,67	0,30	11,97	1.666,33	1.376,31	25,00
Laguntzailea / Ayudante	X	9	23.836,38	11,30	0,30	11,60	1.597,65	1.317,96	24,16
Peoi espezializatua / Peón especializado	XI	9	22.807,94	10,77	0,30	11,07	1.526,75	1.282,71	23,09
3. urteko heziketa / Formación 3.er año	XIII	11	20.615,27	9,81	0,30	10,11	1.410,76	1.057,76	20,82
2. urteko heziketa / Formación 2.º año	XIII	11	18.032,18	8,59	0,30	8,89	1.167,37	924,40	18,15
1. urteko heziketa / Formación 1.º año	XIV	12	15.414,41	7,37	0,30	7,67	1.014,58	722,26	15,44
C) OBRAKO LAGUNTZAILEAK / AUXILIARES DE OBRA									
Obrako tekn. laguntz. / Aux. Técn. de obra	VII	7	26.552,15	12,57	0,30	12,87	1.816,42	1.488,76	26,97
Obrako adm. laguntz. / Aux. Admvo. de obra	IX	8	25.565,59	12,15	0,30	12,45	1.699,44	1.408,98	25,95
Zerrendagilea / Listero	IX	6	24.455,94	11,59	0,30	11,89	1.659,68	1.351,14	24,80
Biltegi nag. biltegizaina/ Alm. de alm. gral.	X	6	25.199,50	12,00	0,30	12,30	1.691,03	1.362,56	25,57

Kategoriak / Categorias Profesionales	*Maila Nivel*	*Taldea Tarifa Grupo Tarifa*	*Taula-alokairua Salario tabla*	*Hileko alokairua Salario mes*	*Alok. kanp plusa Plus extra salarial*	*Batuketa/ Suma*	*Oporrak Vacaciones*	*Apart. Ordainketa Paga extra*	*Apart. Orduia Hora extra*
Obrako biltegizaina / Almacenero de obra	X	6	24.455,94	11,59	0,30	11,89	1.659,68	1.351,14	24,80
Zinpeko goarda / Guarda jurado	X	6	23.836,38	11,30	0,30	11,60	1.597,65	1.317,96	24,16
Tailer. edo biltegiko jagolea / Vig. de taller	X	6	22.807,94	10,77	0,30	11,07	1.526,75	1.282,71	23,09
Erizaina / Enfermero	X	6	24.455,94	11,59	0,30	11,89	1.659,68	1.351,14	24,80
Garbitzailea / Mujer de limpieza	XII	10	22.150,91	10,50	0,30	10,80	1.475,93	1.211,06	22,41
Sukaldaria / Cocinero	VIII	8	26.552,15	12,57	0,30	12,87	1.816,42	1.488,76	26,97

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

Soldataren Berrikuspena Agindu zk. 94/06-F. 1521

ERABAKIA, 2009ko otsailaren 13koa, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saileko Gipuzkoako Lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da Bulego eta Despatxoeen hitzarmen kolektiboaren 2009 soldata berrikuspena erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zk. 2000915).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2009ko otsailaren 10ean Gipuzkoako Bulego eta Despatxoak hitzarmen kolektiboaren batzorde negoziatzaileak (hitzarmen kolektiboaren zk. 2000915) aurkeztu du 2009rako soldata berrikuspena, hitzarmenaren 5 artikuluak aurreikusita.

Bigarrena. Aipatutako soldata berrikuspenaren indarraldia 2009 urtarrilaren 1etik abenduaren 31 arteakoa da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikuluak, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995-3-29ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, urriaren 18ko 315/2005 Dekretuko 24.1.g artikuluak –Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2005-10-27ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*)- dionarekin bat etorriz eta martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuarekin (1981-4-2ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 22ko 1.040/1981 Errege Dekretuarekin (1981-6-6ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*) –itzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak– lotuta.

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

Honen ondorioz,

Delegación Territorial de Gipuzkoa

Revisiones Salariales N.º Orden 94/06-F. 1521

RESOLUCIÓN de 13 de febrero de 2009, de la Delegada Territorial de Gipuzkoa del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito de la revisión salarial para 2009 del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de 2006-09 (código de convenio n.º 2000915).

ANTECEDENTES

Primero. El día 10 de febrero de 2009 la comisión negociadora del convenio colectivo de Oficinas y Despachos (código convenio n.º 2000915) ha presentado la revisión salarial para 2009, prevista en el art. 5 del convenio.

Segundo. La vigencia de dicha revisión salarial se establece del 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2009.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (*Boletín Oficial del Estado* de 29-3-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 24.1.g del Decreto 315/2005, de 18 de octubre (*Boletín Oficial del País Vasco* de 27-10-2005) por el que se establece le estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, en relación con el Decreto 39/1981, de 2 de marzo (*Boletín Oficial del País Vasco* de 2-4-1981) y con el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 6-6-1981) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,