

Ekarpenak GEROAra (7. Xed. gehi) / Aportaciones a GEROA (Disp. Adic. 7ª)

EUSKO JAURLARITZA

**EKONOMIA, LAN
ETA ENPLEGU SAILA**

Lan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, 2025-2028 urteetarako Gipuzkoako Eraikuntza eta Obra Publikoaren sektoreko hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20000455011981 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2025eko uztailaren 30ean, Ascongi-Adegik enpresaburuen ordezkapenean, eta ELA eta CC.OO. sindikatuek langileen ordezkapenean, sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2025eko uztailaren 30ean aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritzari dagokio, honako arautegia arabera: Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren egitura organiko eta funtzionala ezartzen duen, azaroaren 5eko 323/2024 Dekretuaren 18.2.g artikulua (2024-11-21eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboaren erregistro eta gordailuari buruzkoak.

Bigarrena. Sinatutako hitzarmen kolektiboak aurretik aipatutako Langileen Estatutuaren Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak betetzen ditu.

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

Lehenengoa. Hitzarmen eta Akordio Kolektiboaren Erregistroan inskribatzeko eta gordailutzeko, eta aldeei jakinarazteko agindua ematea.

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2025eko abuztuaren 20a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkarria. (6022)

GOBIERNO VASCO

**DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA,
TRABAJO Y EMPLEO**

Delegación Territorial de Trabajo y
Seguridad Social de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo del sector de la Construcción y Obras Públicas de Gipuzkoa para los años 2025-2028 (código 20000455011981).

ANTECEDENTES

Primero. El día 30 de julio de 2025, se suscribió el convenio citado por Ascongi-Adegi en representación de las empresas, y por los sindicatos ELA y CC.OO. en representación de la parte trabajadora.

Segundo. El día 30 de julio de 2025, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre (*Boletín Oficial del País Vasco* de 21-11-2024) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo; en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

Segundo. El convenio colectivo 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 el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

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

San Sebastián, a 20 de agosto de 2025.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (6022)

Gipuzkoako Eraikuntza eta Obra Publikoetako Hitzarmen Kolektiboa 2025-2028.

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 aukeratu 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 Industria Lurren Usiapena 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, aldazioak ezartzen jarduten duten langileak izan ezik.

Oinarrizko Hitzarmen Kolektibo honen aplikazio-arloa osatzen duten industria eta jarduerak bigarren xedapen gehigarrian zehaztu eta xehekatzen dira.

3. artikulua. Denbora Eremua.

Oinarrizko hitzarmen kolektibo honen eta bere eranskinen iraupena mugagabea da, bosgarren xedapen gehigarrian ezarritakoa alde batera utzi gabe. Daukan izaera mugagabeaz harago, eta bosgarren xedapen gehigarriko Hirugarren apartatuaren arabera, eranskinak aldiro berrikusiko dira aldeek ezartzen duten arabera.

Alde horretatik aldeek ados jarrita erabaki dute eranskin hauek 2025-01-01ean indarrean jarriko direla eta 2028-12-31n amaituko direla, eta mugaeguna baino 60 egun gehiago salatuko direla; beraz, negozio-ahai iraunkorrak berrikusiko ditu, eta indarrean jarraituko dute mahai horrek erabaki baten bidez horiek ordeztzen dituen arte.

4. artikulua. Baldintzarik onuragarrienak.

Osoasunean 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.

Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Gipuzkoa 2025-2028.

CAPÍTULO I

ÁMBITO

Artículo 1. 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/as los/as trabajadores/as que presten sus servicios en ellos de manera temporal o fija.

Los/as trabajadores/as que sean trasladados/as o desplazados/as 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. 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.

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. Ámbito Temporal.

El presente Convenio Colectivo Básico y sus anexos tienen una duración indefinida sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional quinta. Más allá de su carácter indefinido, y de conformidad con el apartado Tercero de dicha disposición adicional quinta, los anexos serán objeto de revisión periódica en los términos que las partes lo fijan.

En este sentido las partes acuerdan que los presentes anexos entrarán en vigor el 01-01-2025 finalizando el 31-12-2028, quedando denunciados a los 60 días antes de su vencimiento, procediéndose a su revisión por la Mesa Negociadora Permanente, siendo vigentes hasta que se produzca un acuerdo en dicha Mesa que los sustituya.

Artículo 4. 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. 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.

6. artikulua. *Osootasunarekiko lotura.*

Hitzarmen honetan itundutako baldintzek osootasun 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: Enpresak eta langileak, berorek lantokian epe mugagabeen lan egiteko ituntzen duten kontratua da. Enpresek eta langileek kontratu mota hau egingo dute iaera iraunkorra duten lantergi guztietan.

2. Iraupen mugatuko beste kontratazio-modalitate batzuk: langileen Estatutuaren 15.2. artikuluan xedatutakoaren arabera, iraupen mugatuko kontratuak egin ahal izango dira, ekoizpenaren inguruabarrak direla-eta, bai eta ordezkapenekoak ere, aurreko paragrafoan araututako obrari atxikitako kontratu mugagabeek eragiten ez dieten langileekin. Iraupen mugatuko kontratu horien iraupena, ekoizpenaren inguruabarren arabera, hamabi hilabetekoa izango da.

Kontratu horiek idatziz egin beharko dira beti, eta, bestela, mugagabeak izango dira. Era berean, oinarrizko hitzarmen kolektibo honen eraginpeko enpresek gehienez ere hamar eguneko epean jakinarazi beharko diete langileen ordezkariari kontratu horiek egin dituztela, egiten direnetik zenbatzen hasita, bai eta kontratu horiek egiteko kontuan hartu diren inguruabarrak ere.

Lanaldi osoko edo partzialeko kontratu horietarako itundu ahal izango da lanaldia, eta lanaldi osoko langileak ordezteko kasuetan, lanaldi osoa izango da.

3. Enpresan lana uzteagatiko kalte-ordainak: Obrari atxikitako kontratu mugagabeak eta aldi baterako kontratuei dagokienez, langile horientzat ezartzen diren kalte-ordainak zerbitzuak ematen diren bitartean lanaldi arruntean sortutako soldata osoaren % 7 izango dira, soldataz kanpoko plusa, ordaindutako urteko porrak eta aparteko ordainsariak barne.

Bai aurreabisua bai ondoren aipatuko diren kalte-ordainak, kontratuak 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 burutzeke momentuan indarrean dagoen legeriak ezarritakora joko da.

4. Kitapena: Enpresaren eta langilearen arteko lan-harremanaren kitapenaren ordainagiria hitzarmen honen IV. eranskinean dagoen ereduaren arabera izan behar da.

Lana uzteko komunikazioak edo horren aurre-oharrak kitapenerako 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 kitapenaren 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, kitapena jasotzea sinatzeko uanean.

Artículo 6. *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.

CAPÍTULO II

DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

Artículo 7. *Contratación.*

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

2. Otras modalidades de contratación de duración determinada: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.2 del Estatuto de los trabajadores, podrán realizarse contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, así como de sustitución, con el personal no afectado por los contratos «indefinitos adscritos a obra» regulados en el párrafo precedente. La duración de estos contratos de duración determinada por circunstancias de la producción será de doce 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/as trabajadores/as 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.

3. Indemnizaciones por finalización de contrato en las empresas: En lo referente a los contratos indefinidos adscritos a obra y contratos temporales, las indemnizaciones que se establecen para estos trabajadores consistirán en el 7 % 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.

Tanto el preaviso como las indemnizaciones que se señalan, solo se fijan para aquellos/as trabajadores/as 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.

4. Finiquito: El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador/a 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, surtirán 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/as trabajadores/as o, en su defecto, por un/a representante de una Central Sindical, en el acto de firma del recibo de finiquito.

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 errekarua ordaindu beharko da, ordaintzen ez diren bost lanegun bakoitzeko, enpresari ordainketa egin dezan aldez aurretik agindeia egiten zaionetik aurrera zenbatuta.

Langileak ez badu kitapenaren oharra sinatu nahi edo kobrazeari uko egiten badiu, ez da errekarugarik 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 erantzukizun solidarioa izango dute, halaber, langileei falta zaizkien aurreabisu-egunengatik dagozkien zenbatekoen baliokide diren kalte-ordainen gainean (7.2 artikulua) eta obra amaierako langileei dagozkien % 4,5eko kalte-ordainen gainean. Zenbateko hori oinarritzko hitzarmen kolektibo honetako 7.4 artikuluan adierazitako irizpideari jarraiki kalkulatu 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 Jaurlearitzak homologatutako Garabi-gidari txartela aldez aurretik eskuratu duen langile orok, lanbide klasikoetako lehen mailako ofizialari dagokion soldata jasoko du baldin eta obran burutu beharreko zeregina garabia erabiltzea bada.

10. artikulua. Makinariak eta Gidariak obran.

– Makinariak.

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

– Gidariak.

Obran burutu beharreko zeregina gidaria izatea duten langileek, lanbide horretan jarduteko 1. mailako gida-baimena behar dutenean, 1. mailako ofizialari dagokion soldataren 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 ordezkio lanpostu bat eman, gida-baimena kenduta duen epe osoan.

11. artikulua. Merkataritza-arduraduna.

Funtzioak: enpresaren ordezkari gisa eta bezeroarekin edo jarduerarekin zerikusia duen beste edozein eragilerek zuzenean tratatuta, haren beharrak interpretatu ditu, eta eskaintzaren prestaketa prestatu edo koordinatu ahal izango du; era berean, hura defendatzeko edo azaltzeko beharrezkoak diren bilera, merkataritza-topaketa edo harreman publiko guztiak egingo ditu.

Figura hori VI. mailan kokatzen da.

Hitzarmen kolektibo hau argitaratu arte artikulua honetako lehen paragrafoan jasotako eginkizunak betetzen zituzten langileei «komertzial» deituko zaie hitzarmen kolektibo hau argitaratzen den egunetik aurrera.

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 a la empresa.

No se producirá recargo si la persona trabajadora se negara a firmar el recibí de la comunicación de finiquito o se negará 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/as trabajadores/as por los días de preaviso omitidos (artículo 7.2) y de las indemnizaciones del 4,5 % correspondientes a los/as trabajadores/as 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/as trabajadores/as y no abonadas a esta entidad.

Artículo 9. Oficio de Gruísta en obra.

Todos/as aquellos/as trabajadores/as 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, percibirán el salario equivalente a oficial de primera, oficios clásicos.

Artículo 10. Maquinistas y Chóferes en obra.

– Maquinistas.

Los/as maquinistas de obras tendrán la categoría de Peón especializado/a, 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.

– Chóferes.

Aquellos/as trabajadores/as 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/as trabajadores/as 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 carnet de conducir y durante el tiempo que dure la mencionada retirada del carnet.

Artículo 11. Comercial.

Funciones: En representación de la empresa y tratando directamente con el cliente o cualquier otro agente relacionado con la actividad, interpretará sus necesidades pudiendo preparar o coordinar la preparación de ofertas, manteniendo igualmente cuantas reuniones, encuentros comerciales o relaciones públicas que fueran necesarias para su defensa o explicación.

Esta figura se encuadra en el nivel VI.

Las personas trabajadoras que hasta la publicación del presente convenio colectivo viniesen desarrollando las funciones recogidas en el primer párrafo del presente artículo, pasarán a llamarse «comerciales» desde la fecha de la publicación del presente convenio colectivo.

12. 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.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek ezin izango dute aldi baterako laneko enpresen bidez langilerik kontratatu obrako eta mantentze-lanetako lanak egiteko.

13. 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 finakoaren izaera eskuratuko du.

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

14. 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 kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik; lan-uztea idatziz jakinarazi beharko da.

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

Artículo 12. 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/as trabajadores/as puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales, así como las retribuciones mínimas de Tablas de Convenio a que tengan derecho los/as trabajadores/as afectados por este convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente convenio.

Las empresas afectadas por el presente Convenio no podrán contratar personas trabajadoras a través de Empresas de Trabajo Temporal para desarrollar trabajos en obra y mantenimiento.

Artículo 13. Altas en la Seguridad Social y Contrato de Trabajo.

Las empresas deberán entregar a los/as trabajadores/as 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/as trabajadores/as que contraten en el plazo legal establecido.

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

Si la empresa no hubiera dado de alta al/la trabajador/a 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/as adquirirán la condición de fijos de plantilla.

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

Artículo 14. 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/as titulados/as: 6 meses.
- b) Empleados/as:
 - Niveles III, IV y V: 3 meses.
 - Niveles VI al X: 2 meses.
 - Resto de personal: 15 días naturales.
- c) Personal operario:
 - Encargados/as y capataces: 1 mes.
 - Resto de personal: 15 días naturales.

2. Durante el período de prueba el/la trabajador/a 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. 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.

15. artikulua. Puntualtasuna.

Hitzarmen honen ondorioetarako puntualtasuntzat jotzen da lan-jardunaldiaren hasieran pertsonala lantokian egotea bere betebeharrak 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 guztiari eskatuko zaie.

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

16. 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 ebaztuko 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 kalkulatzeko 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 ebaztuko 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 arabera finkapen antzemangarrien bidez neurtzen ari diren enpresetan, ohiko arauekin jarraituko dute lanaren errendimendua zehaztu ahal izateko.

d) Ordainsaria produktibitatearen arabera jasotzen den enpresetarako, eta berauek neurketa eran onarturiko nazioarteko sistema bati egokitzen ez zaizkionean, enpresa 100 UC-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 ordezkariak 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 eraberritu 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, errendimenduen borondatezko urripen gisa kontsideratuko dira produzi-tzaileaz besteren arrazoiengatik ez direnean, ordainsariaren % 20ko urripena edota legezko xedapenetan aurreikusitako zigoren aplikazioa sor dezaketelarik.

17. artikulua. Lehenespen ordena.

Obraren amaieragatiko lan-uzteetan, lekualdaketa espediten-teen, eta lan-harreman ezinbesteko edo arrazoi ekonomiko edo teknologikoengatik etendura eta iraungipen kasuetan ere, enpresan iraupen lehenespena izango dute langileen ordezkariak,

Artículo 15. 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/as trabajadores/as 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 16. 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/as trabajadores/as, 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 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/as, 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/as trabajadores/as afectados/as, 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 UC 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/as trabajadores/as, 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.

Artículo 17. 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/as

espezialitate bakoitzaren barruan, gainerako langileei dagokienez enpresan duen antzintasuna errespetatuz lehentasun ordena bakar bezala.

18. 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.
- Aprestuzak, 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 aldizkari baten bidez egin beharko da eta langileak ale bikoitzean sinatuko du, enpresak ale bat «jakitun geratzearen adierazpenarekin» itzuliko duelarik.

19. artikulua. Azpikontratazioa.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuaren barruan egonik Gipuzkoako probintzian bideetako obra eta azpiegituren mantentze-lan, kontserbazio eta garbiketa arloko enpresetan zerbitzuak ematen dituzten langileei dagokienez, lizitazio berri baten ondorioz administrazioko emakida aldatu eta beste batek hartzen duenean, sartzen den enpresak aurreko enpresako langileak subrogatu beharko ditu derrigorrez, baldin eta kontratazio-espediente berrian agertzen badira edo administrazio-emakidari lotuta badaude, eta langile horien baldintza ekonomiko eta sozialak errespetatu beharko ditu.

Emakidadun berria ez da arduratuko lan-arloko, gizarte-segurantzako edo beste hainbat motatako zorrez, kontrata berria benetan hasteko data baino lehenago irten den enpresak zerbitu ez betetzeagatik halakorik sortu bada.

Era berean, sektoreko enpresa bat azpikontratatzan bada enpresa pribatuetan zerbitzuak emateko, modu iraunkor, egonkor eta jarraituan, kontratu hori amaitzean, eta zerbitzua uzten duen enpresako langileei dagokienez, enpresa nagusiarentzat soilik lan egin badute, sartzen den enpresa behartuta egongo da langile horiek subrogatzera, baldin eta 9 hilabete baino gehiago badaramatzate zerbitzu horri lotuta lantoki horretan, haien baldintza ekonomiko eta sozialak errespetatuz.

III. KAPITULUA

ORDAINSARIAK, SUBENTZIOAK ETA HAVOROKINAK

20. artikulua. Soldata taulak.

Hitzarmen kolektibo honen indarraldiko urteetarako finkatutako soldata-taulen igoerak honako hauek dira:

2025erako soldata-taulak Oinarrizko Hitzarmen Kolektibo honen I. eranskinean agertzen dira, eta indarreko azken taulak % 3,7 gehitzearen emaitza dira.

2026ko urtarrilaren 1etik aurrera, 2025eko abenduaren 31n indarrean zeuden soldata-taulak 2025eko Kontsumoko Prezioen Indizea aplikatuta igoko dira.

2027ko urtarrilaren 1etik aurrera, 2026ko abenduaren 31n indarrean zeuden soldata-taulak 2026ko Kontsumoko Prezioen Indizea aplikatuta igoko dira.

representantes de los/as trabajadores/as, dentro de cada especialidad, respetándose en cuanto a los/as restantes trabajadores/as, como único orden de prelación, el de antigüedad en la empresa.

Artículo 18. 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/as titulados/as, tres meses.
- Empleados/as, 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/la trabajador/a firmará por duplicado, devolviendo un ejemplar la empresa con el -enterado-.

Artículo 19. Subcontratación.

En cuanto a los/as trabajadores/as que presten sus servicios en empresas que se encuentren dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio 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 subrogar a los/as trabajadores/as de la empresa saliente que se recojan nominalmente en el nuevo expediente de contratación o estén vinculados/as a la concesión administrativa, respetando sus condiciones económicas y sociales.

La nueva concesionaria no responderá de las deudas laborales, de seguridad social o que por cualquier otro concepto se hubieran generado por incumplimientos de la empresa saliente anteriores a la fecha efectiva de inicio de la nueva contrata.

A su vez, cuando una empresa del sector, sea subcontratada para la realización de una prestación de servicios en empresas privadas, con carácter permanente, estable y continuado, a la finalización de dicho contrato, y respecto de las personas trabajadoras de la empresa saliente que hayan prestado servicios exclusivamente para la empresa principal, la empresa entrante estará obligada a subrogar a dichas personas trabajadoras siempre que lleven más de 9 meses afectas a ese servicio en ese centro de trabajo, respetando sus condiciones económicas y sociales.

CAPÍTULO III

RETRIBUCIONES, SUBVENCIONES Y GRATIFICACIONES

Artículo 20. Tablas Salariales.

Los incrementos de las tablas salariales fijados para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo son los siguientes:

Las Tablas Salariales para 2025 son las que figuran en el anexo I del presente Convenio Colectivo Básico y las mismas son el resultado de incrementar las últimas tablas vigentes en un 3,7 %.

A partir del 1 de enero de 2026 las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2025 se incrementarán aplicando el Índice de Precios al Consumo de 2025 resultante.

A partir del 1 de enero de 2027 las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2026 se incrementarán aplicando el Índice de Precios al Consumo de 2026 resultante.

2028ko urtarrilaren 1etik aurrera, 2027ko abenduaren 31n indarrean zeuden soldata-etaulak 2027ko Kontsumoko Prezioen Indizea aplikatuta igoko dira.

Ondoriozko Kontsumoko Prezioen Indizea negatiboa bada, erreferentzia horri aplikatu beharreko kopurua 0 izango da.

21. artikulua. Nominak.

Eredu mekanizatuak izan ezik, erakunde ofizial eskudunek onetsitako soldata 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.

22. artikulua. Soldataren kontsiderazioa.

Hitzarmen honetan itundutako soldatak 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.

23. artikulua. Soldataren ordainketa.

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

24. artikulua. Kontzeptu ordaingarri eta indemnizagarriak.

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

I. Kontzeptu ordaingarriak:

A) Oinarrizko Soldata.

B) Osagarriak:

a) Antzinasun finkatua.

b) Udako aparteko paga.

c) Eguberrietako aparteko paga.

d) Oporrak.

e) Aparteko orduak.

II. Kontzeptu indemnizagarriak:

f) Soldataz kanpoko plusa.

g) Dietak.

h) Kilometrajea.

25. artikulua. Oinarrizko Soldata.

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.

26. artikulua. Antzinasuna.

Antzinasun Finkatua (2000ko ekainean ezarriarik) 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.

27. artikulua. Aparteko orduak.

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

A partir del 1 de enero de 2028 las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2027 se incrementarán aplicando el Índice de Precios al Consumo de 2027 resultante.

En caso de que el Índice de Precios al Consumo resultante fuese negativo, la cantidad aplicable a dicha referencia será 0.

Artículo 21. 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/as.

Artículo 22. Consideración del salario.

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

Artículo 23. 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 24. 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.

II. Conceptos indemnizatorios:

f) Plus extrasalarial.

g) Dietas.

h) Kilometraje.

Artículo 25. 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 26. Antigüedad consolidada.

Los/as trabajadores/as 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.

Artículo 27. 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/as trabajadores/as, se abonarán con arreglo a la tabla de horas extraordinarias que se incorpora como anexo al presente convenio.

Kopuru horri langile bakoitzaren antzintasunari 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 kalkulatu da. Asteke laburpe-naren 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 librearen bitartez eta ordu arrunt eta aparteko ordu baten balioaren arteko diferentzia ordainduz.

b) Aurreko paragrafoan ezarri gabeko bestelako konpentsazioen bitartez.

28. 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, antzintasun finkatuaren portzentaia erantsirik, hala badagokio, haborokin horietarako ezarritako kopuruaren gainean kalkulatu.

Bi haborokin horietariko bakoitzaren zenbatekoa ezin izango da beste kontzeptu batzuekin bereizita konpentsatu, baina kontzeptu honen bitartez enpresek ezarrita eduki ditzaketan hobe-kuntzekin xurgatu ahal izango da.

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

29. artikulua. Soldataz kanpoko plusa.

Plus honi dagozkio ondorengo kontzeptu indemnizagarriak:

– Garraio-plusa.

– 10 kilometrorainoko urruntasun-plusa.

– Lanabesen desgastea.

– Lanerako arropa (uretarako arropa izan ezik).

Plus hori lan-jardunaldi arruntan lan egindako ordu eragin-korreko sortuko da, eta bere zenbatekoa taula erantsietan finkatutakoa izango da.

30. artikulua. Dietak eta desplazamendu gastuak.

A) Dietak: Dieta soldataz kanpoko kontzeptua da, kalte-ordain edo konpentsazio izaerakoa, eta irregularra. Langilearen mantenu- eta ostatu-gastuak ordaintzea edo konpentsatzea du helburu, langile bakoitzaren ohiko bizilekutik eta obratik edo lantokitik egindako joan-etorrien ondorioz sortutakoak.

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

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/as:

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 28. 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/la trabajador/a.

Artículo 29. 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).

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

Artículo 30. 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/la trabajador/a, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento desde el domicilio habitual de cada persona trabajadora y la obra o centro de trabajo.

Dietak erdibitzaile eta osotan sailkatzen dira, eta sortu egingo dira, nahiz eta lantokien edo obren arteko desplazamendurik ez izan.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek dieta erdia sortuko dute gaua ohiko bizilekura itzul badaiteke, betiere langilearen etxetik hasierako lantokira edo obrara hamar kilometrotik gorako ibilbidea egin behar badute. Dieta erdia jasotzeko eskubide hori egongo da, baita lantokien artean joan-etorriak egiten ez bada ere.

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

Langilearen ohiko bizilekua esatean, enpresan lanean sarzean 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 egoitza 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 oinarritzko 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 garraioak. 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 helbideratuta 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, garraioak erabiliz, gehiegizko kilometroak lan egindako denbora gisa ordainduko dira. Hori kalkulatzeko ondorioetarako, 80 kilometro ordu baten baliokide izango dira.

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

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

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

Las dietas se clasifican en medias y completas, y se devengarán, aunque no se produzca desplazamiento entre centros de trabajo u obra.

El personal afectado por el presente convenio devengará 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/la trabajador/a y el centro u obra de trabajo inicial. Este derecho a media dieta existirá incluso aunque no se produzca desplazamiento entre centros de trabajo.

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

Se entenderá por domicilio habitual del/la trabajador/a el que éste/a 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/la trabajador/a, si éste/a 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/as trabajadores/as o con la mayoría de ellos/as.

B) Gastos por desplazamiento para trabajadores/as fijos/as de obra y fijos/as de plantilla en obra: Las empresas, a los/as trabajadores/as fijos/as de obra y fijos/as de plantilla en obra, deberán indicar expresamente el medio de transporte que deban utilizar en el desplazamiento. Si no lo hicieran así, los/as trabajadores/as podrán utilizar para ello su vehículo particular, debiéndose 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/as trabajadores/as fijos/as 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/la trabajador/a con el mismo contrato.

Debe entenderse como desplazamiento de los/as trabajadores/as fijos/as 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/la trabajador/a.

Cuando el personal desplazado hubiera de emplear, como consecuencia del desplazamiento, más de 80 km 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 km equivalen a una hora.

Artículo 31. 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/la trabajador/a a unos pluses del 20 %, 25 % o 30 % sobre el salario base, en caso de que concurren una, dos o las tres circunstancias excepcionales.

Adquirirá la firmeza de la resolución que declare la existencia de dichas circunstancias, el/la trabajador/a 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.

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 orduetako 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 soldatan 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-ikuskatzaileak baldintza horiek desagertu direla egiaztatzen ondoren, adierazitako hobariak ordaintzeaz izango da.

32. artikulua. Gauekotasun plusa.

Gauekotasun plusa, enpresa edo lantoki bakoitzean Zuzendaritza eta langileen ordezkartzaren artean hartzen duten erabakiaren arabera ordainduko da. Adostasunik ez badago, gaueko lanaren plusaren zenbatekoa orduko oinarritzako soldataren % 25 izango da.

33. artikulua. Aldi baterako Ezgaitasuna.

Lan-istripu bat jasaten duen langileak bere lanbide-kategoriari Hitzarmeneko Tauletako soldataren % 100 jasoko du baje-egoeraren lehen egunetik aurrera. Ondorio horietarako, langileak soldata-taulan ezarritako hileko soldataren % 100 eta aparteko ordainsariaren % 100 kobratu behar dituela ulertu behar da baje-egoerak irauten duen bitartean.

«In itinere» gertatutako lan-istripuek aurreko paragrafoan ezarritako tratamendu bera izango dute, betiere ohiko eta ohiko ibilbidean eta garraio-bidean gertatzen badira, eta ibilbidea ez bada aldatzen lanera joateko edo lanetik itzultzeko kausazko lotura hausten duten ezohiko desbideratzeen ondorioz.

Era berean, hori egiaztatzen duen aseguru-etxearen laguntza-txartela aurkeztu beharko zaio enpresari.

Negoiazio Mahai Iraunkorrak, 2004ko abenduaren 31 baino lehen, aldi baterako ezintasunagatik sektoreko langileentzat ezarritako diren kasuistika eta ehunekoak zehaztuko ditu.

2004ko abenduaren 31 baino lehen akordioarik ez badago, bi alderdiek Precok egindako bitartekaritzaren proposamen bat aurkeztuko dute.

Aldi baterako, gaixotasun arruntagatik aldi baterako ezintasun (ABE) gisa ordainduko dira 1997-1998 Hitzarmeneko 35. artikuluko lehenengo paragrafoan jasotzen diren ehunekoak. Honela dio, hitzez hitz: «Gaixotasun arruntan kasuan, eta urteko lehenengo bajaran bakarrik, bajaran lehen bi egunak % 100ean ordainduko dira».

Zenbateko horiek indarrean jarraituko dute bi aldeak ados jarri arte edo Precok egindako bitartekaritzaren proposamena onartu arte.

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 32. 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/as trabajadores/as. En caso de que no exista acuerdo, la cuantía por hora de trabajo del Plus de nocturnidad será del 25 % del salario base por hora.

Artículo 33. Incapacidad Temporal.

El/La trabajador/a que sufra un accidente de trabajo, 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/la trabajador/a 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.

Los accidentes de trabajo producidos «in itinere» tendrán el mismo tratamiento que se establece en el párrafo anterior, siempre y cuando se produzcan en el trayecto y medio de transporte habitual y normal, sin que el recorrido se vea alterado por desviaciones no habituales que rompan el nexo causal de la ida o la vuelta del trabajo.

Se deberá asimismo presentar a la empresa el volante de asistencia de la compañía aseguradora que lo acredite.

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/as trabajadores/as 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.

IV. KAPITULUA

LAN-JARDUNA, OPORRAK ETA BAIMENAK

34. 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:

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.

Otartekoea 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 plantilla osoarentzat aplikagarri izango da hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean.

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

35. artikulua. Egutegiak.

Enpresek prest eduki beharko dituzte urteko lan-egutegiak urtarrilaren 31rako. Era berean, hitzarmenaren Negoziazio Batzorde Iraunkorrek 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.

CAPÍTULO IV

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 34. Jornada Laboral.

La jornada de trabajo se iniciará en la obra o lugar de trabajo al que haya sido destinado el/la trabajador/a, 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:

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/as 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/as 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/as trabajadores/as 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 35. 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.

Obra edo lantoki bakoitzean, lan-egutegia eta erreferentziazko ordutegi bat ageriko leku batean agertuko dira, eta lanen plan-gintzaren eta gauzatzearen berezko malgutasuna salbu geratuko da, enpresak zigitatutako dokumentuan.

Legeak ezartzen duen eguneko ordutegi-erregistroari dagokionez, langileen legezko ordezkariak kontsultatu beharko zaio obra edo lantoki bakoitzean.

Enpresak ordutegi-erregistro hori gordeko du, eta langileen eta haien legezko ordezkarien eskura egongo dira.

36. artikulua. Eguraldiagatiko lan-eteteak.

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

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

37. 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 haue-tarako larunbatak zenbatu egiten dira eta oporren gozamina lan-egun hasten da.

Opor horiei dagokien zenbatekoa lanbide kategoria bakoitzerako taula erantsietan finkatutakoa izango da, antzintasun finkatuaren portzentaia erantsirik, hala badagokio, eta langilearen ordainsari arrunta, normala edo batez bestekoa osatzen duten plusak.

Aurreko paragrafoan aipatzen diren plusak sektoreko hitzarmen kolektibo honetan arautzen direnak izango dira, baldin eta plus horiek ohikoak eta egonkorak badira, modu erregularrean jasotzen badira, ordainketan bikoiztasunik egiten ez bada eta oporrak hartu aurreko 12 hilabeteetan gutxienez 6 hilabetez ordaindu badira.

Oporren ordainketan sartu beharreko plus horien zenbatekoa kalkulatzeko, oporrak hartu aurreko 3 hilabeteetan plus horietako bakoitzak jasotako zenbatekoen hileko batez bestekoa hartuko da kontuan. Batez besteko hori kalkulatzeko, ez dira kontuan hartuko igande eta jaiegunetako sortzapenak (lanekoak ez direnean), aparteko haborokinak, baja-egunak eta abar.

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 antzintasuna 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 dagoz-kion opor egunak berak nahi duen garaian hartzeko eskubidea. Oporraldi hori, kontratua amaitu aurretik edota urte naturalaren

En cada obra o centro de trabajo figurará en lugar visible el calendario laboral, así como un horario de referencia, quedando a salvo la flexibilidad propia de la planificación y ejecución de los trabajos, en documento sellado por la empresa.

Respecto del registro horario diario al que obliga la ley, su aplicación tendrá que ser consultada con la representación legal de las personas trabajadoras en cada obra o centro de trabajo.

La Empresa conservará dicho registro horario y permanecerá a disposición de las personas trabajadoras y de sus representantes legales.

Artículo 36. 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/as trabajadores/as y a sus representantes en el centro de trabajo indicando la causa que haya determinado la interrupción y las horas que comprende la misma.

Se recuperarán el 80 % de las horas no trabajadas por dichas causas. La recuperación de las horas resultantes se efectuará de acuerdo con los/as trabajadores/as 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 37. Vacaciones.

Todos los/as trabajadores/as, 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, y los pluses que formen parte de la retribución ordinaria, normal o media de la persona trabajadora.

Los pluses a los que se refiere el párrafo anterior serán los que se regulan en el presente convenio colectivo sectorial siempre que éstos tengan una naturaleza habitual, estable, se perciban de manera regular, no se incurra en duplicidades en su pago y siempre que se hayan abonado durante un mínimo de 6 meses en los 12 meses anteriores al disfrute de las vacaciones.

El cálculo de la cuantía de los citados pluses a incorporar en la retribución de las vacaciones se realizará con arreglo al promedio mensual de las cuantías percibidas por cada uno de dichos pluses en los 3 meses anteriores al disfrute de las vacaciones. Para el cálculo del referido promedio no se tendrán en cuenta los devengos de los domingos y días festivos (cuando no sean de trabajo), gratificaciones extraordinarias, días de baja etc.

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

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/as trabajadores/as 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/as trabajadores/as 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/la trabajador/a el periodo en que éste debe de disfrutar sus vacaciones, se entenderá que la Empresa reconoce y autoriza al/la trabajador/a a disfrutar la parte

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 arrazoiengatik lanerako hutsegiteak, istripuak, gaixotasunak edo amatasunak eragindakoak esate baterako, lan eraginkorreko denboratzat hartuko dira, oporren konputu eta gozamenaren ondorioetarako.

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

38. artikulua. Baimen ordainduak.

Langileak, aldezturik ohartaraziz eta egokiro justifikatuz, lanean hutsegín ahal izango du, ordaintzeko eskubidearekin, ondoren adierazten diren arrazoiatariko 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 aiton-amoneta eta anai-arreben heriotzagatik: Hiru egun natural, eta 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) Gaixotasun larriagatik, mediku edo medikuak justifikatutako ebakuntza kirurgikoagatik, ospitaleratzetik gabe:
 - 1) Ezkontidearena edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideena: ordaindutako 5 egun.
 - 2) Izatezko bikotearena edo izatezko bikotearen bigarren mailarainoko odolkidetasunezko senidearena: 5 egun ordainduak.
 - 3) Aurrekoetz bestelako edozein pertsonarena, baldin eta langilearekin etxebizitza berean bizi bada eta langilea benetan zaindu behar badu: ordaindutako 5 egun.
- d) 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.
- e) Langilearen ohiko familia-bizilekuaren lekualdaketagatik: urtean egun bat.
- f) 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 aldezturik enpresari aipatutako agindua medikoaren bolante justifikatzaile 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 16 orduko mugaraino, hauek ere justifikatu beharrekoak.

Era berean, urtean 16 orduko muga horren barruan, ezkontidearen eta langilearekin bizi diren seme-alaben eta gurasoen kontsulta medikoetara eta azterketa medikoetara laguntzeagatik

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/la trabajador/a se encuentre en situación de IT, 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/la trabajador/a afectado/a.

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/la trabajador/a, 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 el permiso por nacimiento y cuidado del/a menor, 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 38. Licencias retribuidas.

El/La trabajador/a, 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/as, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos/as, abuelos/as y hermanos/as de uno u otro cónyuge: Tres días naturales y dos días naturales más en caso de que el/la trabajador/a haya de desplazarse a más de 100 km de su residencia habitual y un día natural más si dicho desplazamiento fuera superior a 300 km.
- c) Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario justificado por el médico o facultativo correspondiente:
 - 1) Del/la cónyuge o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad: 5 días retribuidos.
 - 2) De la pareja de hecho o del familiar consanguíneo hasta el segundo grado de la pareja de hecho: 5 días retribuidos.
 - 3) De cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: 5 días retribuidos.
- d) Por matrimonio de padre, madre, hijos/as o hermanos/as: un día de licencia, siempre que no sea festivo o domingo.
En el caso de tener que realizar un desplazamiento superior a 100 km, un día más.
- e) Por traslado del domicilio habitual y familiar del/la trabajador/a: un día al año.
- f) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del/la trabajador/a 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/a de Medicina General, debiendo presentar previamente el/la trabajador/a a la empresa 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/a de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 16 horas al año retribuidas, que deberán ser asimismo justificadas.

Asimismo, podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 16 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justifi-

sortutako absentiak ere sartu ahal izango dira, behar bezala justifikatuta. Zalantzarik izanez gero, Interpretazio Batzorde Mistoaren irizpenera jo ahal izango da.

g) Izatezko bikoteek, errolda-ziurtagiriaren eta izatezko bikoteen erregistroko ziurtagiriaren bidez elkarrekin bizi direla egiaztatzen badute, artikulua honetan ezkontzen diren bikoteentzat jaso diren eskubide berberak izango dituzte, berdin dio bikotekideen sexua zein den. Alabaina, b), d) eta f) idatz-zatietan 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.

h) 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.

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

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

38.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 Segurantzaren.

V. KAPITULUA

MUGIKORTASUNA

39. artikulua. Desplazamenduak eta Lekualdaketak.

A) Lekualdaketak.

Enpresek, arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntza-koak, produktio-koak 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 handiagoa kokaturik badago, dieta-erdia baino ez du sortuko.

Bigarrena: Langileek lotara ohiko bizilekura itzuli ezin direnean, dieta osoa jasoko dute, edozein kasutan ere egonaldia 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 aurreabaturik ez da beharko; ez eta premia larrien kasuan ere.

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

gado, a consultas médicas y revisiones médicas del/la cónyuge, así como de hijos/as y padres/madres que convivan con el trabajador/a. En caso de duda, se podrá acudir al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa.

g) 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) y f) se referirá exclusivamente al compañero/a, así como a los hijos/as y padres de los convivientes, no siendo extensible la licencia para los hermanos/as, nietos/as y abuelos/as del otro conviviente.

h) 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.

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

En el apartado b) se entenderán incluidos también los parientes políticos en el mismo grado.

Artículo 38.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 km. En este caso se concederá un día natural y otro día natural más por cada 500 km 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.

CAPÍTULO V

MOVILIDAD

Artículo 39. 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/as trabajadores/as 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/as trabajadores/as 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/la trabajador/a 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/la trabajador/a pueda pernoctar en su residencia habitual, ni en los casos de urgente necesidad.

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

Bosgarrena: Langileen legezko ordezkariak, ohiko bizilekutar 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 lekualdaketatik, langileak bere ohiko bizilekuan lau lanegun igarotzeko eskubidea izango du, bidaia-gastuak jo gabe, horiek enpresaren 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 direnako obretan beren lanbide edo espezialitateko zereginak dauden bitartean. Lantoki aldakorra duten hedadura handiko obretan, hala nola trenbide, autobide edo bestelako garraio-bideen eraikuntzetan, lekualdatutako langileek distantzi plusa eta garraio-plusa jasotzeko eskubidea soilik izango dute, egunero lo egitera etxera itzuli badaitezke. Era berean, dieta-erdia jasotzeko eskubidea izango dute etxetik hamar kilometro baino gehiagora badaude.

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

Enpresek lekualdatutako langileen mantenua eta alojamen-dua antolatzea eta ordaintzen dutenak, 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 finkoak, lekualdaketa hori familiako arrazoiengatik, osasun arrazoiengatik eta abar..., interesatzen ez bazaie, beren lan-kontratu urratzeko eskubidea izango dute, urteko zerbitzu bakoitzeko berrogeita bost eguneko soldata 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 lekualdaketatik, dietei eta bidaia-gastuei buruz esandakoaz gain, enpresak etxebizitza egokia jarri beharko du langilearen eskueran. Etxebizitza honek langileak lehen zeukanak bezalako alojera izan beharko du eta ezinezkoa bada, egon litekeen alojera-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 beha-

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

Sexto: Las dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del/la trabajador/a 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/la trabajador/a, sin perjuicio de la posible impugnación judicial.

Octavo: En los desplazamientos superiores a tres meses el/la trabajador/a 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 de la empresa. Si el desplazamiento es superior a un mes e inferior a tres meses, los/as trabajadores/as 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.

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/as trabajadores/as fijos de plantilla que sean trasladados, 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/la trabajador/a 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/la desplazado/a.

En los traslados forzosos con carácter definitivo, además de lo dicho respecto a las dietas y gastos de viaje, la empresa deberá facilitar al/la trabajador/a 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/la trabajador/a al nuevo puesto, sin perjuicio de que realice a su conveniencia el traslado de familia, muebles y enseres, a cuyos efectos la empresa facilitará y costeará los viajes necesarios a

rreko joan-etorriak ordainduko ditu. Enpresariak, langileari eta langileen ordezkariak aldi berean emango die lekualdaketa berri.

Lekualdaketa ukitutako langilea edo langileak, enpresak neurri hori hartzeko eman dituen arrazoiekin ados ez badago, bi aldeetarik 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 in-darrean dauden legeko baldintzak bete beharko dira.

VI. KAPITULUA

ASKOTARIKOAK

40. 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 urteengatik igoeren ondorioetarako.

Eszedentzia eskatzearen zergatia ikasketen amaiera edo zabalkuntzan, utziezineko famili esijentzietan edota langileak behar bezala egiaztatutako gisa bereko arrazoietan oinarritzen denean, eskaerari baiezkua 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 soldata kobratuz okupatzeko edo bere kategorian plaza huts bat sortzearen zain egoteko aukera izango du.

41. artikulua. *Heriotza, Ezgaitasun Iraunkor Absolutua eta Ezgaitasun Iraunkor Erabatekoagatik kalte-ordainak.*

1.a) Hitzarmen honek ukitutako langile guztiek, 2005eko urtarrilaren 1etik aurrera heriotza naturalaren edo lanekoa ez den istripuaren kasuan, 2.000 euroko kalte-ordaina sortuko dute beren legeko oinordekoen alde (langilearen beraren berariazko izendapena kasuan izan ezik).

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, 2022ko urtarrilaren 1etik aurrera 150.000 euroko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango dute.

Aurreko paragrafoan aipatutako ezgaitutako langileak edo, honen heriotzaren kasuan, bere eskubidedunek bertan aurreikusitako gora-beherengatik enpresaren edo patronalaren erantzukizun zibilagatik kalte-ordaina erreklamatzeko badute, adierazitako kopuruak erreklamazio horiei aurre egiteko erabiliko dira lehenabizi.

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

su localidad de origen. El desplazamiento deberá ser comunicado simultáneamente a los/as representantes de los/as trabajadores/as.

Si el/la trabajador/a o trabajadores/as afectados/as 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.

CAPÍTULO VI

VIARIOS

Artículo 40. *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.

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/la trabajador/a.

Si el/la trabajador/a no solicita el reintegro treinta días antes del término señalado por la excedencia perderá el derecho a su puesto en la empresa. El/la trabajador/a que solicite su reintegro 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 41. *Indemnizaciones por Fallecimiento, Incapacidad Permanente Absoluta e Incapacidad Permanente total.*

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

1.b) Aquellos/as trabajadores/as, 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 150.000 euros a partir del 1 de enero de 2022.

En caso de que el/la trabajador/a incapacitado/a, 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) 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-espeditatea 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 exigigarria, 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.

42. artikulua. Osasuna zaintzea.

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

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

Osasunaren zaintza hori burutzeko, Berariazko Protokoloa edo osasun arloko agintariak 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 pertsonen 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 arazoien gaitik luzaroan lanera joan ez denean.

Hori horrela izanik ere, enpresak eta prebentzio gaitetan erantzukizuna duten pertsonen eta erakundeek, prebentzio gaitetan 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.

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/la trabajador/a 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/as representantes legales de los/as trabajadores/as, 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 la dirección de la obra o mando en la ejecución de la misma.

Artículo 42. Vigilancia de la salud.

Las empresas garantizarán a los/as trabajadores/as 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/a respetándose la confidencialidad (salvo autorización expresa del/la interesado/a) y sin discriminación. Esta vigilancia deberá de efectuarse, sin exclusión, a todos los/as trabajadores/as 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, la empresa, los/as representantes de los/as trabajadores/as y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán puntualmente informados/as de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del/la trabajador/a 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/as representantes legales de los/as trabajadores/as, las fechas anuales de dichos reconocimientos.

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

43. artikulua. *Prebentzio-baliabidea.*

Figura hori prebentzio-neurri osagarria da, eta ezin izango da inola ere erabili nahitaezkoa den edozein prebentzio- edo babes-neurri ordeztzeko.

Prebentzio-baliabide gisa izendatzen diren langileek prestakuntza eta gaitasun egokia izango dute, eta beharrezko bitarteko eta baliabideak izango dituzte prebentzio-jarduerak betetzen direla zaintzeko.

Horretarako, prebentzio-baliabide gisa izendatzen diren langileek behar besteko prestakuntza izan beharko dute beren lana egiteko eta obra edo lantoki bakoitzean laneko segurtasun- eta osasun-neurriak betetzen direla ikuskatzeko. Zeregin hori behar bezala egiten dela bermatzeko, obra-arduraduna kategoría izango du. Obra horretan kategoría hori duen pertsonarik ez badago, Prebentzio Baliabidea obra horretan dagoen hurrengo kategoría duen langilea izango da.

VII. KAPITULUA

JARDUERA SINDIKALA ETA GARANTIAK.
DELEGATUAK ETA ENPRESA BATZORDEAK

44. 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, alde zuzen 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 soldata errealean ordaindutako gehienezko ordu-kopuru bat izango dute, ondoren zehazten den moduan:

Enpresa	Afiliatu zk. (%)	Ordu kop./hilean
30-50 langile	Afiliatuen % 5	10
51-75 langile	Afiliatuen % 12	15
76-150 langile	Afiliatuen % 10	15
151etik aurrera	Afiliatuen % 8	15

Artikulu honetan emandako eskubideen aitortpenaren aurretzeko 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 kompetentziak:

- Beren Zentral Sindikalaren eta dagokien enpresen Zuzendaritzaren arteko komunikazio tresna gisara jardutea.
- Enpresa Batzordearen, Laneko Segurtasun eta Higiene Batzordeen eta Interpretazio Batzorde Parekideen bileretara joatea, hitzarekin eta boturik gabe, eta beti ere Organo hauek alde zuzen bere presentzia onartzen badute.
- Enpresak Enpresa Batzordearen eskueran jarri behar duen informazio eta dokumentazio bera eskura izateko eskubidea.
- Legeak Enpresa Batzordeko partaideei aitortzen dizkien eskubide eta garantia berak edukiko dituzte.
- Enpresak aurretzeko informazioa emango die sindikatuen afiliatuak ukitzen dituzten hutsegite oso larriengatik iraizpen eta zigorre buruz. Orobat, plantilaren berregiturapenari, enplegu erregulazioari, langileen lekualdaketa, izaera kolektiboa edo lan-

Artículo 43. *Recurso preventivo.*

Esta figura es una medida preventiva complementaria y en ningún caso podrá ser utilizada para sustituir cualquier medida de prevención o protección que sea preceptiva.

El personal que sea asignado como recurso preventivo tendrá la formación y capacidad adecuada, y dispondrá de los medios y recursos necesarios para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas que así lo requieran.

Para ello, el personal que sea asignado como recurso preventivo, tendrá que poseer la suficiente formación para realizar su tarea y para supervisar el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud laboral en cada obra o centro de trabajo. Con el objeto de garantizar que este cometido se realiza correctamente, su categoría será la de Encargado de Obra. En el caso de que en la obra en cuestión no existan personas con dicha categoría, el Recurso Preventivo será la persona trabajadora que cuente con la categoría inmediatamente inferior que exista en dicha obra.

CAPÍTULO VII

DE LA ACTIVIDAD SINDICAL Y GARANTÍAS.
DELEGADOS/AS Y COMITÉS DE EMPRESA

Artículo 44. *Derechos sindicales.*

– Reconocimiento: Se admite que los/as trabajadores/as 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/as, 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/a Sindical en las empresas que agrupen como mínimo el número de afiliados/as que a continuación se expresa, quienes dispondrán de un máximo de horas retribuidas a salario real en la cuantía siguiente:

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

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/la Delegado/a Sindical y el número de afiliados/as a la misma.

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

Funciones y competencias de los/as Delegados/as Sindicales:

- Servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección de las respectivas empresas.
- 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.
- Acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa.
- Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a los/as miembros del Comité de Empresa.
- Serán informados/as por la empresa con carácter previo: acerca de los despidos y sanciones por faltas muy graves, que afecten a los afiliados/as del Sindicato. En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslados de trabaja-

toki 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 bilerak 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 Sindikatua 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 kolektiboan batzorde negoziatzaileetan parte hartzen duten Delegatu Sindikalei edo garrantzi sindikaleko karguei, ordaindutako baimeak emango zaizkie, betiere negoziazio horrek enpresa ukitzen badu.

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

Enpresak	Ordu kop./hilean
5 a 25 langile	20
26 a 100 langile	25
101 a 200 langile	30
201 a 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 antzinasuna duten langileak hautagarritzat hartuko direla erabaki da. Era berean, hautatzailetzat hartuko dira, 16 urtetik gora izanik, enpresan gutxienez Hitzarmen honetan (13. artikuluan) ezarritako antzinasuna dutenak baldin eta epe hori Langileen Estatutuan ezarritakoa baino gutxiago bada. Hautagai edo hautatzaile izateari dagokionean bakarrik, enpresa berean aldi baterako kontratu jarriak dituzten langileen kasuan, kontratu bat amaitu eta bestea hasi arte 20 lanegun igaro ez badira, antzinasuna lehen kontratuaren datatik aurrera konputatuko da. Eta, hautatu beharreko ordezkariak kopuruari dagokionez berriz, hauteskunde prozesuari ekiteko momentuan, hau da, hauteskunde mahaia osatzeko momentuan enpresan alta emanik dauden langile guztiak zenbatuko dira.

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

dores/as 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/as trabajadores/as con el mismo carácter colectivo. La implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo.

f) Podrán recaudar cuotas de sus afiliados/as, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los/as mismos/as, 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/as, 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/as asistentes a dichas reuniones a efectos de retribución de las mismas.

– Excedencias: Podrá solicitar la situación de excedencia aquel/la trabajador/a 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/as Delegados/as Sindicales o cargos de relevancia sindical, y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores/as 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/as de Personal o Miembros del Comité de Empresa: Los/as Delegados/as 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	N.º de horas/mes
5 a 25 trabajadores/as	20
26 a 100 trabajadores/as	25
101 a 200 trabajadores/as	30
201 a 300 trabajadores/as	35
Más de 300 trabajadores/as	40

Las horas mensuales de los/as delegados/as 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/as trabajadores/as que tengan una antigüedad en la Empresa de 3 meses. Se considerarán electores aquellos/as trabajadores/as 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/as trabajadores/as 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/as los/as trabajadores/as 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/as de Prevención: Serán por cuenta de las empresas los gastos generados por los Delegados/as 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.

VIII. KAPITULUA

DIZIPLINA-ERREGIMENA

45. artikulua. Hutsegiteak eta Zigorrak.

Gai honi buruz, Eraikuntza sektoreko Hitzarmen Orokorren 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 bada-gokio, berriz egiten ote den kontuan hartuta, arin, larri edo oso larri gisa sailkatuko dira, hurrengo artikuluetan xedatutakoaren arabera.

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

1. Justifikaziorik gabeko puntualtasun-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 galerarik 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 keak sortarazten dituean.

9. Bere lankideekiko errespeturik eza, garrantzi txikikoa, bai eta enpresa edo lantokiaz kanpoko pertsonetikoa 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 higienerari buruzko arauak ez betetzea, beti ere langilearentzat, bere lankideentzat edo hirugarren batzuentzat arrisku larririk ez badakar.

13. Lan-jardunaz kanpo lanaz bestelako gaietara 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 handiagoz luzatzea.

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

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 45. 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/as trabajadores/as 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 actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros/as 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/as 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/as o jefes/as.

9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros/as 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/la trabajador/a, ni para sus compañeros/as 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/as 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.

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

1. Hilabetean arrazoi justifikaturik gabeko hiru puntualtasun-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 garrantziko kalterik sor badiezaieke.
4. Lanerako ezgaitasun iragankorraren edo istripuaren itxura egitea.
5. Laneko segurtasun eta higienerari buruzko arauak edo aginduak ez betetzea, langilearentzat, bere lankideentzat edo hirugarren batzuentzat arrisku larriarik dakarrenean, bai eta enpresak bere esku jarritako segurtasun neurriak erabiltzeari uko egitea ere.
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 zuhurtziagabekeria 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 pertsonen 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 sartzan 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 zigorrak izan denean.

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

1. Hiru hilabetetan justifikatu gabeko hamar puntualtasun-huts baino gehiago egitea, edo hogeit huts sei hilabeteren barruan.
2. Arrazoi justifikatua izan gabe hilabetean lanera bi egun baino gehiagotan huts egitea.
3. Iruzurra, desleialkeria edo neurritz 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.

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/la propio/a trabajador/a, sus compañeros/as, 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/la trabajador/a, sus compañeros/as o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
 6. La desobediencia a los/as superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el/la trabajador/a, o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él/ella como de otros/as trabajadores/as.
 7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al/la propio/a trabajador/a o a sus compañeros/as.
 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/la trabajador/a hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros/as de trabajo o para terceros.
 13. No advertir, inmediatamente a sus jefes/as, a la empresa 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/la trabajador/a 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/as 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. Enpresako edo lantokiko materialak, erremintak, makinak, instalazioak, eraikinak, aparatuak, tresnak, dokumentuak, liburuak edo ibilgailuak desagerrarazi, 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 diezaikeenean.

7. Lehia desleiala.

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

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

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 desenkusaezinen 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 diezaikeenean.

16. Zuhurtziagabekeriak ausarta agindutako lana betetze-rakoan, edo lan hori egiteko moduak enpresako instalazio edo makineriarentzat istripu arriskua edo matxura arrisku larria dakarrenean.

17. Sei hileko 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 aplikatu ditzaketzen 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.

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/as superiores, compañeros/as o subordinados/as.

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/as o a terceros, o daños graves a la empresa.

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/la trabajador/a, sus compañeros/as 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/la que comete la falta.

b) La categoría profesional del/la mismo/a.

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

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

Arestian aipatutako kontraesanezko espedientea izapidetze-ko obligazioa ordezkaren kargua utzi ondorengo hurrengo urte-raino zabaltzen da.

4. Enpresak sindikatu batera afiliatuta dauden langileei zigorrak 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.

IX. KAPITULUA

GATAZKAK EBAZTEKO BATZORDEAK ETA PROZEDURA

46. artikulua. *Hitzarmen honetan itundutako lan-baldintzak ez aplikatzeari buruzko klausula.*

Hitzarmen honetan jasotako baldintzak ez aplikatzeari buruzko Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluekin bat, prozedura honi jarraitu beharko diote enpresek:

1. Enpresek 15 eguneko kontsulta-aldia zabalduko dute gai hauek aztertzeko: enpresak hartutako erabakiaren arrazoiak, erabakiaren ondorioak saihesteko edo murrizteko aukerak, eta erabakiak langileei eragingo dizkien ondorioak arintzeko neurriak. Epe berean, hitzarmenaren Batzorde paritarioari jakinarazi beharko zaio hartutako erabakia, eta langileen legezko ordezkari-tzari formulatutako idazkiaren kopia gehituko da.

Kontsultak egiteko aldian, aldeek fede onez negoziatu beharko dute, akordio bat lortzekotan. Akordioa lortzeko, enpresa-batzordeko edo -batzordeetako kideen, langileen ordezkarien, edo, egon balego, ordezkari-tza sindikalen gehiengoaren adostasuna behar da, guztien artean gehiengoa ordezkatzeko badute.

Enpresaren eta langileen ordezkarien arteko kontsulta-aldian izandako negoziazioetan adostasuna lortzen bada, akordio horren berri eman beharko zaio batzorde paritarioari.

2. Kontsulta-aldia amaiturik, desadostasunik baldin badago, aldeetako edozeinek bost eguneko epean hitzarmenaren batzorde paritarioaren esku jarri ahal izango du auzia. Batzordeak, gehienez ere, zazpi egun izango ditu erabakia hartzeko, desadostasuna jakinarazi zaionetik kontatzen hasita.

3. Batzorde paritarioan akordiorik ez badago, aldeetako edozeinek jo ahal izango du desadostasunak ebatzeko xedez, bost eguneko epean, 2000ko otsailaren 16ko (apirilaren 4ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) Laneko gatazkak ebatzeko borondatezko prozedurei buruzko (Preco) Konfederazio arteko Akordiora. Berariaz ezarri da bi aldeen gehiengoak arbitrazte-prozeduraren erabakia onartzea erabakitzen badute soilik aplikatuko dela arbitrazte-prozedura.

4. Desadostasuna Hitzarmen Kolektiboak aplikatzen ez direnean Prozedurak Ebatzeko Organoaren (ORPRICCE, Lan Harremanetarako Kontseiluan dauka egoitza) aurrean azaltzeko, negoziazioan parte hartzen duten bi aldeen gehiengoak ados egon beharko du.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los/as trabajadores/as 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/la interesado/a, los/as restantes miembros de la representación a que éste/a 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/as trabajadores/as afiliados/as a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados/as sindicales, si los hubiere.

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

CAPÍTULO IX

COMISIONES Y PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 46. *Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio.*

En consonancia con el artículo 82.3 del ET sobre inaplicación de condiciones recogidas en este Convenio por parte de las empresas se deberá de seguir necesariamente el siguiente procedimiento:

1. Las empresas abrirán el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los/as trabajadores/as afectados. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulando a la representación Legal de los/as trabajadores/as.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los/as miembros del comité o comités de empresa, de los/as delegados/as de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación de personal, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

2. En caso de desacuerdo finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión paritaria.

3. En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco) de 16 de febrero de 2000 (*Boletín Oficial del País Vasco* de 4 de abril). Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

4. Para poder someter la discrepancia ante el Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la inaplicación de Convenios Colectivos - ORPRICCE, con sede en el Consejo de Relaciones Laborales u órgano que lo sustituya, será necesario el acuerdo mayoritario de ambas partes negociadoras.

47. artikulua. Batzorde Mistoa.

Hitzarmena sinatzen duten Zentral Sindikaletako sei ordezkari eta Enpresa Erakundeetako beste sei ordezkari 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 Gatazka Kolektiboak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Konfederazio-arteko Akordioaren bidez ebaztuko dira.

Batzorde Mistoaren egoitza: Lan-Harremanetako Kontseilua-
ren Lurralde-egoitza, Javier Barkaiztegi kalea, 19, behekoa. Donostia.

48. 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 eratu 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 gairik (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 ordezkari eta ordezkari sindikalez osatutako Batzorde Parekidea eratu da enpresako heziketa-premiak aztertuko dituena. Era berean, enpresaren jarduerarako interesgarriak eta langilearen heziketa osatzeko egoiak 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 ordezkariarik ez duten enpresen kasuan, Hitzarmen Kolektibo honetako Etengabeko Heziketarako Batzorde Parekidearen esku geratuko da planaren oinarriko 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 sartzten 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.

49. artikulua. Euskalduntzea.

Oinarriko hitzarmen kolektibo honen Negoziazio Mahai Iraunkorra osatzen duten enpresaburuen elkarteek eta sindikatuek

Artículo 47. 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.

Sede de la Comisión Mixta: Sede Territorial del Consejo de Relaciones Laborales, c/ Javier de Barkaiztegi, 19, bajo, de Donostia-San Sebastián.

Artículo 48. Formación Profesional y de Prevención en Riesgos Laborales.

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

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/la trabajador/a y los/as trabajadores/as que hayan de participar en los mismos.

Dichas Comisiones determinarán asimismo las licencias y cualquier otro tipo de compensación para los/as trabajadores/as participantes en dichos cursos. Si el/la trabajador/a 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/as trabajadores/as, 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/as trabajadores/as del sector de la construcción y, especialmente, de aquellos/as que acceden por primera vez al mismo, así como la necesidad de cursos de reciclaje en el tiempo para todos aquellos/as trabajadores/as 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 CAV de cara a la posible implantación de cursos de formación establecidos en el mencionado trabajo.

Artículo 49. Euskaldunización.

Las organizaciones Empresariales y Sindicales componentes de la Mesa Negociadora Permanente de este Convenio Colectivo

ondo dakite, hizkuntza normalizatzeko prozesuan aurrera egingo bada, euskarak sinbolo huts bat baino zerbait gehiago izan behar duela enpresetan.

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

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

50 langiletik gorako enpresetan, enpresako zuzendaritzak edo Langileen Legezko Ordezkariak (LLO) eskatzen duenean, bi alderdiek aztertu beharko dute eskatzaileak enpresan euskara sustatzeari buruz planteatutako interesa.

50. artikulua. Hitzarmena aplikatzeko Berme Batzordea.

Hitzarmen hau aplika dadila zaintzeko helburuz, Hitzarmena Aplikatzeko Berme Batzordea sortzen da. Batzorde hori Ascongí-Adegik eta ELAk, LABek, CC.OO.k eta UGTk eratzten dute, erakunde bakoitzak klausula hau sinatzerakoan daukan ordezkari-tzakuotaren arabera. Hitzarmena Aplikatzeko Berme Batzordearen helbidea, Lan Harremanen Kontseiluak Donostian daukan egoitzarena izango da (Javier Barkaiztegi kalea, 19, beheko solairua).

Hitzarmena Aplikatzeko Berme Batzordeko patronala edo sindikatua den erakunderen batek ohartarazten badu hitzarmen honen aplikazio-eremuan dagoen enpresaren batek ez duela betetzen hitzarmen kolektiboaren aplikazioaren arloan indarrean dagoen legeria, eskaera bat aurkeztu ahal izango du Precoren bidez.

Precoren kudeatzaileak eskaria igorriko dio ustez arau-haustea egin duen enpresari. 7 egun naturaleko epean enpresak ustezko arau-haustea konpontzen ez badu, Precok, salaketa jarri duen erakundeak eskatuta eta 7 egun naturaleko beste epe batean, adiskidetzeko topaketarako deialdia egingo die Ascongí-Adegiri, salaketa jarri duen erakundeari, ustezko arau-haustea egin duen enpresari, ustezko arau-haustea egin duen enpresaren ordezkari-tza bateratuari (halakorik badago) eta enpresa nagusiari, azken hori sustatzaile publiko zein pribatu edo kontratista nagusi dela ere.

Aurreko kasu horretan aplikatu beharreko prozedura honako hau izango da:

* Bilera gehienez 15 egun naturaleko epean egingo da, Precoren deialditik aurrera zenbatuta. Aldeek bilera horretara nahitaez joan beharko dute.

* Bilera horretan ustezko arau-haustea eztabaidatuko da, eta enpresak beharrezkoak diren datu eta dokumentuak ekarri beharko ditu, hitzarmen kolektiboaren aplikatzearen arloko indarreko legeria hausten ari den ala ez benetan egiaztatzeko.

* Bileran agertzen ez den edo eskatutako dokumentazioa aurkezten ez duen enpresari, sustatzaile publiko edo pribatuak edo kontratista nagusiak arau-haustearen arrazoi den merkataritza-kontratutik eratorritako ordainketa guztiak bertan behera utziko dizkio. Halaber, epai judicial irmo baten bidez erreklamatzeko zaizkien diru-kopuruak % 50etik gorako ehunekoan ez bete-zearen errudun deklaratzeko diren enpresei kontratua deuseztatuko zaie.

* Bilera horretan, beharrezkoak diren baliabideak ekarrita, aldeak ados jarrita erabakitzen bada arau-haustea egon dela, eta arau-haustea egin duen enpresa azpikontrata bat bada, enpresa nagusiak berehala bertan behera utziko ditu merkataritza-kontratuan egiteko dauden ordainketa guztiak, kopuru horiek atxikiko ditu, eta enpresa azpikontratatista langileei zuzenean

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.

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.

En empresas de más de 50 personas trabajadoras, cuando se solicite por parte de la dirección de la empresa o de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLT), ambas partes tendrán obligación de tratar el interés planteado por la parte solicitante sobre el impulso del euskara en la empresa.

Artículo 50. Comisión de Garantía de Aplicación del Convenio.

Con el objeto de velar por la aplicación del presente convenio, se crea la Comisión de Garantía de Aplicación del Convenio, integrada por Ascongí-Adegí, y ELA, LAB, UGT y CC.OO., en función de la cuota de representación que ostenta cada organización en el momento de la firma de la presente cláusula. Se señala como domicilio de la Comisión de Garantía de Aplicación del Convenio, el de la sede del Consejo de Relaciones Laborales en San Sebastián, calle Javier Barkaiztegi, 19, bajo.

En caso de que alguna organización patronal o sindical de la Comisión de Garantía de Aplicación del Convenio advierta que alguna empresa que se encuentre dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio no cumple con la legalidad vigente en materia de aplicación de Convenio Colectivo, podrá presentar una solicitud a través del Preco.

El/los/as gestores/as del Preco remitirán la solicitud a la empresa presuntamente incumplidora. Si en un plazo de 7 días naturales la empresa no subsanase el presunto incumplimiento, el Preco convocará, a iniciativa de la organización denunciante y en un nuevo plazo de 7 días naturales, a un encuentro de conciliación a Ascongí-Adegí, a la organización denunciante, a la empresa presuntamente incumplidora, a la representación unitaria de la empresa presuntamente incumplidora (en caso de que exista) así como a la empresa principal, ya sea promotora pública o privada o contratista principal.

El procedimiento aplicable en el supuesto anterior será el siguiente:

* En un plazo no superior a 15 días naturales desde la convocatoria del Preco, tendrá lugar la reunión. La asistencia a la referida reunión será obligatoria para las partes.

* En dicha reunión se debatirá sobre el presunto incumplimiento y la empresa deberá facilitar los datos y documentos necesarios para certificar si, efectivamente, se está produciendo o no el incumplimiento de la legalidad vigente en materia de aplicación de convenio colectivo.

* A aquella empresa que no acuda o no facilite la documentación solicitada, se le suspenderán, por parte de la promotora pública o privada o contratista principal, todos los pagos derivados del contrato mercantil que motiva el incumplimiento. Asimismo, a aquellas empresas que por sentencia judicial firme se les declarase culpables de incumplir las cantidades reclamadas en un porcentaje del 50 % o más se les rescindirá el contrato.

* En dicha reunión, y una vez aportados los medios necesarios, si mediante avenencia entre las partes se declara la existencia del incumplimiento, y la empresa incumplidora es una subcontrata, la empresa principal suspenderá inmediatamente todos los pagos derivados del contrato mercantil que hubiese pendientes, procediendo a la retención de dichas cuantías, y abonará di-

ordainduko dizkie dena delako obran benetan emandako denboraren arabera soldatari dagozkion eta arau-haustearen ondorioz ordaindu ez zaizkien kopuruak (soldatari eratorritako gizarte segurantzako kotizazioak salbu), zeintzuk eta arau-haustea deklaratu den egunera arte sortu diren horiek. Gehieneko muga, atxikitako kopuruaren zenbatekoa izango da.

Idatz-zati honetan aipatzen den adostasuna lortzeko, gutxienez, erakunde salatzailearen ustez betetzen ez duen enpresaren ordezkari unitarioaren gehiengoaren eta Ascongi-Adegiren, eta ustez betetzen ez duen enpresaren edo enpresa nagusiaren (sustatzaile publikoa edo pribatua edo kontratista nagusia) arteko akordioa beharko da.

* Alde sinatzaileek espresuki agerrarazten dutenez, zuzeneko ordainketako prozedura hori gorabehera, enpresa nagusiak inola ere ez du onartuko lan-harremanik enpresa azpikontratistako langileei dagokienez, eta prozedura hori ez da hartuko langileen legez kanpoko lagapen edo subrogaziotzat; halaber, etorkizuneko ez da bestelako iguripenik sortuko, artikulua honetan espresuki aurreikusita dagoenez harago.

* Arau-hausterik egon dela egiaztatzea ezinezkoa izan bada, alde salatzaileak txosten bat igorriko du. Txosten horretan azalduko du ea bere iritziz indarreko legeria urratu al den hitzarmen kolektiboa aplikatzeari dagokionez, eta urraketa horren xehetasunak emango ditu. Horretarako, gehienez 7 egun natural izango ditu, bilera egiten denetik aurrera. Txosten hori berehala Batzordeari igorriko zaio. Txosten hori berehala bidaliko zaio Batzordeari, eta hark, txostena jasotzen duenetik 10 egun naturaleko epe luzaezinean, ez-betetze hori dagoen ala ez ebatziko du. Ez-betetzea egoteari buruzko akordioak Batzordea osatzen duten bi ordezkarietako bakoitzaren gehiengoaren aldeko botoa beharko du, klausula hau sinatzen den unean erakunde bakoitzak duen ordezkari-tz-kuotaren arabera.

* Batzordeak ondorioztatzen badu urraketa egon dela, honako ondorio hauek gertatuko dira:

– Batzordeak enpresa arau-hausleari errekerimendua egingo dio, legea berehala bete dezan.

– Aurreko paragrafoan zenbatuta 15 egun naturaleko epean egiaztatzen ez bada bete beharrekoa bete dela, eta arau-haustea egin duen enpresa azpikontrata bat bada, enpresa nagusiak berehala bertan behera utziko ditu merkataritza-kontratuan egiteko dauden ordainketa guztiak, kopuru horiek atxikitako ditu, eta enpresa azpikontratistako langileei zuzenean ordainduko dizkie dena delako obran benetan emandako denboraren arabera soldatari dagozkion eta arau-haustearen ondorioz ordaindu ez zaizkien kopuruak (soldatari eratorritako gizarte segurantzako kotizazioak salbu), zeintzuk eta Batzordeak arau-haustea egiaztatu duen egunera arte sortu diren horiek. Gehieneko muga, atxikitako kopuruaren zenbatekoa izango da.

Alde sinatzaileek espresuki agerrarazten dutenez, zuzeneko ordainketako prozedura hori gorabehera, enpresa nagusiak inola ere ez du onartuko lan-harremanik enpresa azpikontratistako langileei dagokienez, eta prozedura hori ez da hartuko langileen legez kanpoko lagapen edo subrogaziotzat; halaber, etorkizuneko ez da bestelako iguripenik sortuko, artikulua honetan espresuki aurreikusita dagoenez harago.

* Aurreko hori gorabehera, salatzaileak edozein unetan bide arruntetara (lan-ikuskaritza, epaitegiak...) jo ahaliko du, baita Batzordean akordioarik lortzen ez bada ere.

* Prozedura hori benetan bete ahal izateko, enpresa nagusiak enpresa azpikontratistekin egiten dituzten merkataritza-kontratuetan xertatuko dute xedapen honetan aurreikusita dagoena.

rectamente a los trabajadores y trabajadoras de la empresa subcontratista las cantidades que coincidan con el salario correspondiente al tiempo efectivo en la obra en cuestión e impagadas a resultas del incumplimiento (excluidas las cotizaciones a la seguridad social que se deriven del mismo), y que se hubieran devengado hasta la fecha de la declaración del incumplimiento, con el límite máximo del importe de las cantidades retenidas.

La avenencia a la que se hace referencia en este apartado requerirá, como mínimo, del acuerdo entre la organización denunciante, la mayoría de la representación unitaria de la empresa presuntamente incumplidora y Ascongi-Adegi, y la empresa presuntamente incumplidora o la empresa principal –ya sea promotora pública o privada o contratista principal–.

* Las partes firmantes dejan expresa constancia de que el presente procedimiento de pago directo no implicará en ningún caso para la empresa principal el reconocimiento o asunción de relación laboral alguna con respecto a los trabajadores y trabajadoras de la empresa subcontratista, ni tendrá la consideración de cesión ilegal o subrogación de trabajadores o trabajadoras, ni generará ningún otro tipo de expectativa futura más allá de lo expresamente previsto en el presente artículo.

* En el caso en el que no haya sido posible constatar el incumplimiento, la parte denunciante remitirá, en el plazo no superior a 7 días naturales desde la referida reunión un informe en el que expondrá si, en su opinión, se ha incumplido la legalidad vigente en materia de aplicación de convenio colectivo y los detalles de dicho incumplimiento. Dicho informe será remitido inmediatamente a la Comisión, la cual, en el plazo improrrogable de 10 días naturales desde la recepción del informe, concluirá si existe o no tal incumplimiento. El Acuerdo sobre la existencia del incumplimiento requerirá del voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones que forman la Comisión, en función de la cuota de representación que ostenta cada organización en el momento de la firma de la presente cláusula.

* En caso de que la Comisión concluya que existe incumplimiento, se darán las consecuencias siguientes:

– La Comisión requerirá a la empresa incumplidora para que dé cumplimiento a la legalidad de manera inmediata.

– En caso de que en el plazo de 15 días naturales a contar desde el requerimiento señalado en el precedente párrafo no se acredite el cumplimiento y la empresa incumplidora sea una subcontrata, la empresa principal suspenderá inmediatamente todos los pagos derivados del contrato mercantil que hubiese pendientes, procediendo a la retención de dichas cuantías y pudiendo, con el límite máximo del importe de las cantidades retenidas, abonar directamente a los trabajadores y trabajadoras de la empresa subcontratista las cantidades que coincidan con el salario correspondiente al tiempo efectivo en la obra en cuestión e impagadas a resultas del incumplimiento (excluidas las cotizaciones a la seguridad social que se deriven del mismo), y que se hubieran devengado hasta la fecha de la constatación del incumplimiento por parte de la Comisión.

Las partes firmantes dejan expresa constancia de que el presente procedimiento de pago directo no implicará en ningún caso para la empresa principal el reconocimiento o asunción de relación laboral alguna con respecto a los trabajadores y trabajadoras de la empresa subcontratista, ni tendrá la consideración de cesión ilegal o subrogación de trabajadores o trabajadoras, ni generará ningún otro tipo de expectativa futura más allá de lo expresamente previsto en el presente artículo.

* No obstante lo anterior, el denunciante podrá en cualquier momento acudir a las vías ordinarias (inspección de trabajo, juzgados...), incluyendo en el caso de que no se llegara a un acuerdo en la Comisión.

* A los efectos de poder dar efectivo cumplimiento al presente procedimiento, las empresas principales trasladarán a los contratos mercantiles que celebren con las empresas subcontratistas cláusulas que recojan lo previsto en la presente disposición.

Xedapen hau berria denez, eta sor daitezkeen ondorioak ustekabekoak izan daitezkeenez, 2020ko abenduaren 31ra arte aplikatuko da, eta data horretatik aurrera automatikoki berrituko da, baldin eta negoziazio-mahai iraunkorrak kontrakoa dioen akordioa lortzen ez badu.

Era berean, batzordeak ahaleginak egingo ditu, Sektore Publikoko Kontratuei buruzko Legean aurreikusita dagoenaren arabera kalitatearen eta prezioaren arteko erlazioa kontuan hartuta obrak esleitu behar dituzten administrazioek euren baldintza-agirietako eduki gisa azal dezaten hitzarmenean aurreikusita dagoena betetzea nahitaezkoa dela, batzorde honen lanaren iris-menaren barruan hitzarmeneko obrak sartzen baitira.

Ildo beretik, batzordeak tresnak ezartzea aztertuko du, lizitazio publikoaren mende dauden proiektuen prezio bereizietan sektoreko hitzarmen kolektiboa aplikatzearen ondoriozko kostua lizitazioaren uanean behar bezala eguneratuta dagoela egiaztatzeko, eta, halakorik ezean, zuzentzeko aukera emango du.

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 aseguruia jasotzen dutenak kontratatuz, izatera 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, Dekoratzaila eta Enpapelatzaileak.
 - Zurajeetako arotzak.
 - Baldosatzaile eta Zolatzaileak.
 - Harzolatzaile eta Adokinatzaileak.
 - Eskultore, Dekoratzaila eta Eskaiolistak.
 - Iztukatzaila Entokatzaila.
 - 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 meatzak eta norberaren erabilerarako ustiaturako 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.

Dada la novedad de la presente disposición y los efectos imprevistos que pueda producir, su aplicación se mantendrá hasta el 31 de diciembre del 2020, y llegada dicha fecha quedará automáticamente renovada siempre que la Mesa Negociadora Permanente no alcance un acuerdo en contrario.

La comisión procurará igualmente que las distintas administraciones a quien corresponde la adjudicación de las obras atendiendo a la relación entre calidad y precio, según lo previsto en la Ley de Contratos del sector público, incluyan como contenido de sus pliegos, la obligatoriedad de cumplir con lo previsto en el convenio respecto de cuyas obras se entiende igualmente el alcance de la labor la presente comisión.

En la misma dirección, la comisión estudiará el establecimiento de herramientas que permitan la efectiva comprobación de que, en los precios descompuestos de los proyectos sometidos a licitación pública, el coste derivado de la aplicación del Convenio Colectivo sectorial se encuentra debidamente actualizado al momento de la licitación, propiciando en su defecto su subsanación.

Disposición adicional primera. Jubilación especial a los 64 años.

Las partes acuerdan recomendar a las empresas y trabajadores/as 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/as trabajadores/as jóvenes o perceptores/as 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/as 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.
 - Empedrados 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.

– Eraikuntza materialen eta elementu lagungarrien fabrikazioa, eskusiboki 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.

– Leundutako nahiz leundu gabeko harri artifizialez egindako artikuluen ezarpena, bai eta obraren erabilera eskusiborako obratokia 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 eraikitzen diren enpresak, edo besterik gabe adierazitako obrak egiten dituztenak.

– Urbanizazioak sustatu edo burutzerara dedikatzen diren enpresak.

– Edozein motatako higiezinaren 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-harremani aplikatuko zaizkie: Eraikuntzarako harria lortzeko harrobi, legartza eta hareatzen ustiapena, aire zabalean ustiatuak edo araupetutako industria nagusi baten industria lagungarri gisa ustiatzen ez diren galeria nahiz meatzeak.

Fosfato, Zufre, Potasa eta Talko Meatzeetako Lanaren Arautegi Nazionalak erregulatzen dituen industria 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 arauak igeltsu eta kare lodia fabrikatzen duten industrietako lan-harremanak arautuko dituzte.

Enpresek zuzenean ustiatzen dituzten lehengaien harrobiak barne hartzen ditu.

– 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.

– 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/as trabajadores/as empleados/as 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 vengán 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. Hormigoia egin eta banatzera dedikatzen diren enpresak.

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

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-harremanean elkarriketa 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 negoziatioak hasi eta sei hilabeteren burura akordiorik ez bada lortu eta azken hirurogei egunetan negoziatzaileek ez bada burutu.

Halaber, Preco delakoan aurreikusitako prozeduraren bati ekiten zaionean eta bi alderdiek adiskidetzea edo bitartekotza 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 arabera ordezkaritzaren baitan zehaztuko dira, kasu orotan mahai horretan parte hartzen dutela bermatuz. Beste aldetik, legezko enpresari-elkarteetako 7 ordezkarik egongo dira.

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.

Disposición adicional tercera. Preco.

Los/as 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 artikulua aldatzeko deitzen zaionean edota gai berriak sartu behar direnean ere.

b) Deialdiak: Mahai negoziatzaile iraunkorra legezaturiko 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 zetik 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 ordezkarik baten sinadura izango duena.

d) Helbidea: Jakinarazpen eta deialdien ondorioetarako, Mahai negoziatzaile iraunkorrak izango duen helbidea: Lan-Harremantako Kontseiluaren Lurralde-Egoitza, Javier Barkaitzegi kalea, 19, behekoa, Donostia.

Hirugarren: Hitzarmenak eranskin gisa adierazten dituen gaiak bi alderdiek itundutako 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.

2025eko urtarrilaren 1etik Oinarrizko Hitzarmen Kolektibo hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen dena bitartean euren kontratua bukatzen duten langileek diferentzia jasotzeko eskubidea izango dute, lan-uztearen garaian kitapena sinatu duten ala ez kontuan izan gabe.

Zazpigarren xedapen gehigarria. Geroa-BGAEari ekarpenak.

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

2009ko urtarrilaren 1etik aurrera, kotizazio-oinarri beraren % 4koa izango da ekarpena. Horren % 2 langilearen kontura izango da, eta beste % 2 enpresaren kontura.

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

Zortzigarren xedapen gehigarria. Lanbide-kategoriak.

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

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

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

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, basando 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/a y un/a 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/ Javier de Barkaitzegi 19, bajo, 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/as trabajadores/as que hubieran finalizado su contrato entre las fechas 01-01-2025 hasta la publicación del Convenio Colectivo Básico en el BOLETÍN 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/as trabajadores/as las aportaciones de empresas y trabajadores a la EPSV-Geroa.

Dichas aportaciones son, 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 a la persona trabajadora en las correspondientes nóminas de salarios.

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.

Bederatzigarren xedapen gehigarria. Txanda-kontratua.

Akordio hau sinatzen duten alderdiek hitzemanden dute legezko baldintzak betetzen dituzten eta erretiro partziala har dezaketen langileen kasuan, erretiro partziala hartzea bultzatuko dutela, eraikuntza-arloko enpresetan, langile horiek txanda-kontratua har dezaten, gai hori arautzen duen lege-araudiarekin bat etorrira.

Hamargarren xedapen gehigarria. Langile etorkinak.

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

Hamaikagarren xedapen gehigarria. Gipuzkoako Hitzarmena aplikatzeko lehentasuna.

EAEko eremuko negoziazio-egiturari buruzko Lanbide arteko Akordioaren babesean (2017-03-03ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*), hitzarmen kolektibo sektorial honek aplikatzeko lehentasuna du, eremu horretan biltzen diren edo parte har dezaketen estatu-mailako beste hitzarmen batzuen aurrean.

Hamabigarren xedapen gehigarria. Sexu-jazarpenari, sexu-agatikoko jazarpenari, sexu-orientazioagatikoko jazarpenari eta genero-identitateagatikoko jazarpenari aurre egiteko protokoloa.

* Aplikazio-eremua.

– Protokolo hau sektoreko enpresa guztiei eta enpresa horietako langile guztiei aplikatuko zaie, betiere enpresaren barruan protokolo propioa ez badute, edo protokolo propio bat egiteko eta/edo ezartzeko prozesuan ez badaude.

– Protokolo hau aurreko paragrafoaren arabera aplikatzen den kasuetan, honako hauei aplikatuko zaie:

⇒ Enpresan lan egiten duen pertsona eta erakunde orori, azpikontratazioaren eta ABLEen bidez enpresan lan egiten duten langileak eta langile autonomoak barne.

⇒ Lantokian, espazio publikoak eta pribatuak barne, horiek lantoki direnean, baita atsedenekuak eta beste instalazio batzuk ere, hala nola sanitarioak, aldagelak eta/edo lantokiko komunak.

⇒ Lanarekin lotutako joan-etorrietan, bidaietan, ekitaldietan edo prestakuntza-jardueretan.

* Printzipioen adierazpena.

Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako marxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak (aurrerantzean 3/2007 Lege Organikoa) berariaz jasotzen ditu sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera. Lege horren 48. artikulua (Sexu-askatasuna bermatzeari buruzko irailaren 6ko 10/2022 Lege Organikoaren 10.3 azken xedapenak aldatua) neurri espezifikoak jasotzen ditu sexu-askatasunaren eta laneko osotasun moralaren aurkako delituak eta bestelako jokabideak prebenitzeko, eta enpresak behartzen ditu, alde batetik, delitu eta jokabide horiek saihesteko lan-baldintzak sustatzera, bereziki sexu-jazarpenera eta sexuagatikoko jazarpenera eraginez, eremu digitalean eginda-koak barne; eta, bestetik, genero-ikuspegia txertatzera beren lantokietako espazioen antolamenduan, langile guztientzat seguruak eta irisgarriak izan daitezten, eta hori kontratazio publikoan, hitzarmenetan eta dirulaguntzetan eskatu beharko zaie.

Era berean, otsailaren 28ko 4/2023 Legeak, trans pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorrari eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeari buruzkoak, ezartzen du beharrezkoa dela kode etikoak eta protokoloak egiteko sexu-orientazio eta -identitateagatikoko, genero-adierazpenagatikoko edo sexu-ezaugarriengatikoko diskriminazio-mota ororen aurrean, baita lan-eremuan ere.

Hitzarmen kolektibo hau sinatu duten erakundeek adierazi dute ez dutela inolako tolerantziarik sexu-jazarpenerako, sexu-orientazioko eta -identitateko eta genero-adierazpeneko egoerak ekar

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/as trabajadores/as que cumplan con los requisitos legales y puedan acceder a la jubilación parcial, 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/as trabajadores/as inmigrantes.

Disposición adicional decimoprimera. Prioridad aplicativa del Convenio de Gipuzkoa.

Al amparo del «Acuerdo Interprofesional en relación con la estructura de negociación en el ámbito de la CAPV» (*Boletín Oficial de País Vasco 03-03-2017*) el presente Convenio Colectivo sectorial tiene prioridad aplicativa frente a otros convenios de ámbito estatal que concurra o pudieran concurrir en este ámbito.

Disposición adicional decimosegunda. Protocolo frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual e identidad de género.

* Ámbito de aplicación.

– El presente protocolo será de aplicación a todas las empresas del sector y a todas las personas trabajadoras de dichas empresas, siempre que no cuenten con un protocolo propio en el seno de la empresa, o estén en proceso de elaboración y/o implantación de un protocolo propio.

– En los casos en los que se aplique el presente protocolo, de acuerdo con el apartado anterior, el mismo será de aplicación:

⇒ A toda persona y entidad que preste sus servicios dentro de la empresa, incluidas las personas trabajadoras que desarrollen su actividad en la empresa a través de subcontratación y ETT, así como las personas trabajadoras autónomas.

⇒ En el centro de trabajo, incluyendo los espacios públicos y privados cuando estos constituyan centro de trabajo, así como los lugares de descanso, y otras instalaciones como las sanitarias, vestuarios y/ aseos del centro de trabajo.

⇒ En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades de formación relacionadas con el trabajo.

* Declaración de principios.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LO 3/2007), contempla expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Su artículo 48, modificado por la disposición final 10.3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía de la libertad sexual (en adelante, LO 10/22), contempla las medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, obligando a las empresas a, por un lado, promover las condiciones de trabajo que eviten dichos delitos y conductas, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, y, por otro, a integrar la perspectiva de género en la organización de los espacios de sus centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todas las trabajadoras, lo cual les habrá de ser exigido en la contratación pública, convenios y subvenciones.

Asimismo, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, establece la necesidad de impulsar la elaboración de códigos éticos y protocolos frente a toda forma de discriminación por razón de orientación e identidad sexuales, expresión de género o características sexuales también en el ámbito laboral.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo manifiestan su tolerancia cero a conductas que puedan suponer situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación e

ditzaketen jokabideekiko, eta uste dute ezinbestekoa dela neurriak hartzea egoera horiei aurrea hartzeko eta arreta emateko, eta maila guztietan hartu behar dela elkarrekiko lankidetzakonpromisoa edozein motatako jazarpenen aurka.

Protokolo honen helburua da lan-ingurunean jazarpena prebenitzea eta, gertatzen bada, egoerari erantzutea, arazoa tratatzeko eta berriro gerta ez dadin prozedura egokia dagoela ziurtatuz.

Neurri horien bidez, enpresak jazarpenik gabeko lan-inguruak izatea bermatu nahi da, pertsona guztien osotasuna eta duintasun profesionala eta pertsonala errespetatuz.

* Definizioak.

1.1. Sexu-jazarpena.

Sexu-jazarpena da pertsona baten duintasuna genero-botearearen bidez iraintzea helburu edo ondorio duen sexu-izaerako jokabide oro. Jokabide horiek fisikoak, ahozkoak, ez-hitzezkoak, xantaiak edo inguruko erasoak izan daitezke. Sexu-jazarpenaren berehalako helburua sexu-gogobetetasunaren bat lortzea da, baina azken helburua da pertsona batek beste baten gainean bere nagusitasun-ahalmena adieraztea, generoan oinarritutako botere-harremantetan oinarrituta. Horrela, gure gizartean oraindik ere irauten duen egitura patriarkala betikitzen da.

1.2. Sexuan oinarritutako jazarpena.

Sexuan oinarritutako jazarpena da pertsona bati bere sexuan edo generoan oinarrituta erasotzeko, eraso egiteko, beldurra emateko edo horretarako giro bat sortzeko jarrera oro, generoan oinarritutako egiturazko botere-harremanez baliatuta.

Sexuan oinarritutako jazarpena lan-maila handiagoko pertsonen, lankideek edo mendekoez eragin dezakete, eta genero-estereotipoak izaten dira faktore nagusiak; izan ere, askotan, sexu bateko pertsonak mespretxatzea izaten da kontua, haien gaitasunak, gaitasun teknikoak eta trebetasunak gutxietsiz.

1.3. Sexu-orientazioagatik eta genero-identitateagatik jazarpena.

Jazarpen mota hori pertsonen aurka erasotzean datza, genero-adierazpen disidente bat azaleratzeagatik, genero-identitate ez-normatibo bat izateagatik edo heteronormarekiko desberdina den sexu-joeragatik, eta, horretarako, ingurune larderiatsua, etsaitasunezkoa, umiliagarria edo deserosoa sortzen da. Helburua da etsaitasunezko giroa, larderiatsua edo iraingarria sortzea, normaltasunaren urraketa gisa ulertzen dena zigortzeko edo pertsonaren deserosotasuna eragiteko.

* Prebentzioa eta sentsibilizazioa.

— Enpresako langile guztiei protokoloaren, salaketak aurkezteko ereduaren eta komunikazio-kanalaren berri ematea bertutuko da.

— Protokolo hau jazarpen-egoerei erantzuteko tresna bat izateaz gain, prebentzio- eta sentsibilizazio-neurri bat ere izan daiteke. Nolanahi ere, sentsibilizazio- eta prebentzio-arloan, berdintasunaren eta lan-osasunaren arloko araudia beteko da, jazarpen-egoerarik gabeko lan-ingurunea bermatzeko.

— Enpresak beharrezkotzat jotzen badu, genero-indarkeriaren eta LGTBIfobiaren aurkako sentsibilizazio-ekintzak egingo dira, jazarpen-mota guztiak definitzeko eta adierazteko moduei buruzkoak.

— Protokolo honen eraginpeko pertsona guztien erantzunkidetasun-printzipioa ezartzen da laneko portaerak zaintzeko, jokabide horiekiko zero tolerantzia bermatzeko.

identidad sexuales, expresión de género, y consideran que es imprescindible adoptar medidas para prevenir y atender estas situaciones, debiéndose adoptar en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración contra cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y atender la situación, si ocurre, asegurando que se dispone de un procedimiento adecuado para tratar el problema y evitar que se repita.

Con estas medidas se pretende garantizar que las empresas sean entornos laborales libres de acoso, en donde se respete la integridad y dignidad profesional y personal de todas las personas.

* Definiciones.

1.1. Acoso sexual.

El acoso sexual es toda conducta de naturaleza sexual que tiene como finalidad o consecuencia ofender la dignidad de una persona mediante el ejercicio de relaciones de poder de género. Estas conductas pueden ser físicas, verbales, no verbales, chantajes o agresiones del entorno. El objetivo inmediato del acoso sexual es conseguir alguna satisfacción sexual, pero el objetivo último es que una persona manifieste su poder de dominio sobre otra, sobre la base de unas relaciones de poder basadas en el género. De este modo se perpetúa la estructura patriarcal que aún perdura en nuestra sociedad.

1.2. Acoso por razón de sexo.

El acoso por razón de sexo es toda actitud dirigida a agredir a una persona en base a su sexo o género, a atacar, a infundirle miedo o a crear un ambiente para todo ello, valiéndose de relaciones estructurales de poder basadas en el género.

El acoso por razón de sexo puede ser provocado tanto por personas de mayor rango laboral, así como por compañeros/as o subordinados/as, y los estereotipos de género suelen ser los principales factores, ya que con frecuencia se trata de despreciar a las personas de un sexo, menospreciando sus capacidades, competencias técnicas y habilidades.

1.3. Acoso por orientación sexual e identidad de género.

Este tipo de acoso consiste en atentar contra las personas por aflorar una expresión disidente de género, por tener una identidad de género no normativa o por la tendencia sexual que difiere de la heteronorma, creando para ello un entorno intimidatorio, hostil, humillante o incómodo que lo permita. Su objetivo es crear un clima hostil, intimidatorio u ofensivo que castigue lo que se entiende como una violación de la normalidad o que provoque la incomodidad de la persona.

* Prevención y sensibilización.

— Se garantizará la difusión e información a todas las personas trabajadoras de la empresa del protocolo, así como del modelo de presentación de denuncias y el canal de comunicación.

— Sin perjuicio de que el presente protocolo además de constituir una herramienta para dar respuesta a las situaciones de acoso pueda ser a su vez una medida de prevención y sensibilización, en materia de sensibilización y prevención se observará la normativa en materia de igualdad y salud laboral para garantizar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.

— En el caso de que la empresa lo considere necesario, se llevarán a cabo acciones de sensibilización contra la violencia de género y la LGTBIfobia, relativas tanto a la definición como a las formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso.

— Se establece el principio de corresponsabilidad de todas las personas afectadas por el presente protocolo en la vigilancia de los comportamientos laborales, para garantizar la tolerancia cero hacia este tipo de conductas.

* Prozedura antolatzeke printzipioak eta instrukzio-organoa.

1. Prozedura antolatzeke printzipioak:

Jarduteko prozedura printzipio hauen arabera arautuko da, eta printzipio horiek uneoro bete beharko dira:

a) Konfidentzialtasuna bermatzea eta inplikaturako pertsonen intimitatea eta duintasuna babestea, betiere salatzailaren nortasuna eta inguruabar pertsonalak babestuta.

b) Lehenetsuna eta presako izapidetzea.

c) Gertakarien ikerketa zehatza, objektiboa eta inpartziala.

d) Frogatutako jazarpen-jokabideak izan dituen pertsonaren edo pertsonen aurka jarduteko bermea, beharrezko neurriak hartuz, diziplina-neurriak barne, hala badagokio.

e) Errepresalien aurreko ukigabetasuna, bermatuz ez dela tratu txarrik edo ondorio negatiborik sortuko pertsona batengan, jazarpen-egoera eragoztera eta prozedura hau hastera bideratutako salaketa edo edozein adierazpen aurkeztearen ondorioz.

2. Instrukzio-organoa:

– Lantalde bat eratuko da, prozeduraren instrukzio-organo gisa jardungo duena (aurrerantzean, lantaldea), eta salaketak jasotzea izango du eginkizun.

– Gehienez 3 pertsonak osatuko dute, eta enpresako zuzendaritzak izendatuko ditu, langileen legezko ordezkariak (LLO) kontsulta egin ondoren, enpresak langileen legezko ordezkariak badu. Kasu horretan, langileen legezko ordezkariak lantaldean parte hartzea bermatuko da. Era berean, eta enpresak berdintasun-plan bat badu, berdintasun-planaren jarraipen-batzordea osatzen duten pertsonak osatu ahal izango dute lantaldea.

– Lantaldeko kideak nortzuk diren jakinaraziko zaie enpresako langile guztiei.

– Enpresak beharrezkotzat jotzen badu, lantaldeak sexu-jazarpenari, sexuan oinarritutako jazarpenari, genero-identitateari eta sexu-orientazioari buruzko prestakuntza jasoko du.

* Jarduteko prozedura.

1. Salaketak jasotzea:

– Enpresak salaketak aurkezteko eredu bat ezarriko du, bai eta salaketak lantaldeari jakinarazteko kanal bat ere. Eredu horrek konfidentzialtasuna, intimitatearen babesa eta duintasuna errespetatuko ditu beti, bai eta aurreko apartatuan ezarritako prozedura-printzipioak ere.

– Ildo horretan, gomendagarria litzateke posta elektronikoko kontu bat ezartzea. Lantaldea bakarrik sartu ahal izango da kontu horretara, eta salaketak aurkeztea baino ez da izango haren xede bakarra. Nolanahi ere, salaketa horiek gutun-azal itxian aurkeztu ahal izango dira, lantaldeko edozein pertsonari zuzenduta.

– Edozein langilek, enpresako langileen legezko ordezkariak edo jazarpen-kasu baten berri duen beste edozein pertsonak jar dezake salaketa.

2. Prozedura hastea eta alde zuzeneko jardutea:

– Lantaldeak edo bertako edozein kidek salaketa jaso ondoren, salaketa aurkezteko ereduaren eta enpresak ezarritako bidearen bidez, prozedura hasiko da, eta lantaldeak salaketa horren berri emango die berehala enpresako zuzendaritzari eta, hala badagokio, lantaldeko gainerako pertsonari.

– Alde zuzeneko jarduketa: Egitateen larritasunak kontraktorik gomendatzen ez badu, eta ustezko biktimarentzat aukerakoa bada, salaketa aurkeztearekin batera, aurretiazko prozedura bat

* Principios de ordenación del procedimiento y órgano instructor.

1. Principios de ordenación del procedimiento:

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncia.

b) Prioridad y tramitación urgente.

c) Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial.

d) Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.

e) Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento.

2. Órgano Instructor:

– Se constituirá un grupo de trabajo que actuará como órgano instructor del procedimiento (en adelante, Grupo de Trabajo) cuya función será la recepción de las denuncias.

– Estará integrado por un máximo de 3 personas, que serán designadas por la dirección de la empresa previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras (RLT), en el caso de que la empresa cuente con RLT. En ese caso, se garantizará la participación de la RLT en el Grupo de Trabajo. Asimismo, y en el caso de que la empresa cuente con un Plan de Igualdad, el Grupo de Trabajo podrá estar compuesto por las personas que integran la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

– Se informará a todas las personas trabajadoras de la empresa de la identidad de las personas del Grupo de Trabajo.

– En el caso de que la empresa lo considere necesario, el Grupo de Trabajo recibirá formación en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual.

* Procedimiento de actuación.

1. Recepción de denuncias:

– La empresa establecerá un modelo de presentación de denuncias y un canal de comunicación de la misma al Grupo de Trabajo, que respetará en todo caso la garantía de confidencialidad, protección a la intimidad y dignidad, así como los principios del procedimiento establecidos en el apartado anterior.

– En este sentido, sería recomendable establecer una cuenta de correo electrónico a la que sólo tendrá acceso el Grupo de Trabajo, y cuyo objeto será única y exclusivamente la presentación de las denuncias, sin perjuicio de que dichas denuncias puedan presentarse en sobre cerrado dirigido a cualquier persona del Grupo de Trabajo.

– Cualquier persona trabajadora, la RLT de la empresa, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de un caso de acoso podrá interponer denuncia.

2. Inicio del procedimiento y actuación previa:

– Una vez recibida la denuncia por el Grupo de Trabajo o cualquier miembro de la misma, a través del modelo de presentación de denuncia y el canal establecido por la empresa, se iniciará el procedimiento, y el Grupo de Trabajo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa, y del resto de las personas del Grupo de Trabajo, en su caso, dicha denuncia.

– Actuación previa: Salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, y de manera facultativa para la presunta víctima, con la presentación de la denuncia, se iniciará un pro-

hasiko da, arazoa berehala konpon daitekeen aztertzeke. Horretarako, lantaldea alderdiekin elkarrizketatuko da, gertakariak argitzeke eta biek onartutako irtenbide bat lortzeko. Prozedura hasi ondoren, hasi eta hamar eguneko epean arazoa konpontzen ez bada, prozedurarekin jarraituko da, hurrengo paragrafoetan ezarritakoaren arabera.

3. Instrukzio-fasea:

– Lantaldeak gertakariak ikertuko ditu, eta informazio-espediente bat egingo du, non gertakari, froga eta ebidentzia egokiak jasoko dituen.

– Informazio-espediente hori egiteko, fase honetan, salutatuko egitateko beharrezkotzat jotzen diren eginbide guztiak egin ahal izango dira (beharrezkoak diren frogak biltzea, dokumentalak zein lekuko frogak, eta bestelakoak).

– Era berean, alderdiek baloratuko dute, eta, hala badagokio, erabaki bat hartuko dute gai horretan aditua den kanpoko pertsona baten laguntza izateko egokitasunari buruz.

– Ahalik eta eperik laburrenean, 10 egun natural gainditu gabe, lantaldeak ondorioen txosten bat idatzi beharko du, honako hauek jasoko dituena: salutatuko egitateen deskribapena, inguruabarrak, haien intentsitatea, jokabidearen errepikapena eta usteko biktimaren lan-betebeharren eta lan-ingurunearen gaineko eragin-maila. Lantaldeak beharrezkotzat jotzen badu, epea 20 egun naturalez luzatu ahal izango da gehienez.

– Ondorioen txostena enpresako zuzendaritzari emango zaio.

– Kautelazko neurriak: Instrukzio-fasean, lantaldeak proposatu, enpresako zuzendaritzak beharrezko kautela-neurriak hartu ahal izango ditu jazarpen-egoera berehala eteteko eta biktima babesteko. Neurri horiek ez dute inola ere kalterik eragingo biktimaren lan-baldintzetan.

4. Ebazpena:

– Enpresako zuzendaritzak, lantaldeak egindako ondorioen txostena jaso ondoren, egokituz jotzen dituen erabakiak hartuko ditu, eta hori izango da horri buruz erabakitzeke gaitasuna duen bakarra.

– Txostenaren arabera, enpresaren zuzendaritzak honako hauek egin ahal izango ditu:

a) Jarduketak artxibatzea, eta horri buruzko akta egitea.

b) Egokituz jotzen dituen neurri guztiak hartzea. Nolanahi ere, dagokion diziiplina-araubidea aplikatuko da.

– Erabaki horren berri emango zaio lantalderei eta biktimari, hala badagokio, bai eta babesaren, laguntzaren eta abarren inguruan har daitezkeen beste neurri batzuei buruz ere, eta horiek dagokion isiltasuna gorde beharko dute.

– Era berean, salatuari, berdintasun-planaren jarraipen-batzordeari (halakorik badago) eta laneko arriskuen prebentzioaren arduradunari jakinaraziko zaie erabakia, eta horiek dagokion isiltasuna gorde beharko dute.

– Enpresak beharrezkotzat jotzen badu, sentsibilizazio- eta prebentzio-neurriak ezarriko dira egoera berriro gerta ez dadin, eta, hala badagokio, arrisku psikosozialak genero-ikuspegitik aztertuko dira.

* Trans pertsonen eskubidea.

Trans pertsonak aukeratzen duten izenez deitzeke eskubidea izango dute, enpresari formalki jakinarazten dioten unetik, nahiz eta administrazio-izapideak egin ez.

cedimiento previo, cuyo objetivo será explorar si el problema se puede resolver de forma inmediata. Para ello, el Grupo de Trabajo se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema, se continuará con el procedimiento, de acuerdo a lo establecido en los siguientes párrafos.

3. Fase de instrucción:

– El Grupo de Trabajo llevará a cabo la investigación de los hechos, y elaborará un expediente informativo, en donde recogerá tales hechos, pruebas y evidencias oportunas.

– Para la elaboración del citado expediente informativo, en esta fase, se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados (recabar las pruebas tanto documentales, como testificales, y de cualquier índole que sean necesarias).

– Asimismo, las partes valorarán, y en su caso, decidirán/tomarán una decisión sobre la oportunidad de contar con el apoyo de una persona externa experta en la materia.

– En el más breve plazo posible, sin superar un máximo de 10 días naturales, el Grupo de Trabajo deberá redactar un informe de conclusiones que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima. En el caso de que el Grupo de Trabajo lo considere necesario, el plazo podrá prorrogarse como máximo en 20 días naturales.

– El informe de conclusiones será entregado a la dirección de la empresa.

– Medidas cautelares: Durante la fase de instrucción a propuesta del Grupo de Trabajo, la dirección de la empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso y para la protección de la víctima. Estas medidas en ningún caso causarán perjuicio en las condiciones laborales de la víctima.

4. Resolución:

– La dirección de la empresa, una vez recibido el informe de conclusiones elaborado por el Grupo de trabajo, adoptará las decisiones que considere oportunas, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

– En función del informe, la dirección de la empresa podrá:

a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas. En todo caso, se aplicará el régimen disciplinario correspondiente.

– Se comunicará e informará sobre dicha decisión al Grupo de Trabajo, y víctima, en su caso, así como sobre otras medidas que se puedan adoptar en relación a la protección, acompañamiento, etc., quienes deberán de guardar el oportuno sigilo.

– Asimismo, se comunicará la decisión a la persona denunciada, a la comisión de seguimiento del plan de igualdad si lo hubiere, y la persona responsable de prevención de riesgos laborales, que deberán guardar el oportuno sigilo.

– En el caso de que la empresa lo considere necesario, se establecerán medidas de sensibilización y prevención para intentar evitar que la situación se repita, y en su caso, se analizarán los riesgos psicosociales desde la perspectiva de género.

* Derecho de las personas trans.

Las personas trans tendrán derecho a ser llamadas por el nombre que escojan desde el momento en que lo comuniquen formalmente a la empresa, aun cuando los trámites administrativos no se hayan llevado a cabo.

Hamahirugarren xedapen gehigarria. Enpresetan LGTBI pertsonen berdintasunerako eta diskriminaziorik ezerako neurrien multzoa.

Trans pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorrerako eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko otsailaren 28ko 4/2023 Legearen 15.1 artikulua, urriaren 8ko 1026/2024 Errege Dekretuak erregelamendu bidez garatuak, ezartzen du berrogeita hamar langile baino gehiago dituzten enpresek (aipatutako Errege Dekretuaren 3. artikulua arabera) neurri eta baliabideen multzo planifikatu bat izan behar dutela LGTBI pertsonen berdintasun erreala eta eraginkorra lortzeko.

– Enpresaz gaindiko hitzarmen kolektiboetan planifikatutako neurriak negoziatzea:

1026/2024 Errege Dekretuaren 4.b) artikulua ezartzen duenez, enpresaz gaindiko hitzarmen kolektiboetan, planifikatutako neurriak hitzarmen horien esparruan negoziatuko dira, eta enpresek neurri horiek nola eta zer baldintzatan egokituko dituzten ezarri ahal izango dute.

Horregatik, hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek adostu dute hurrengo apartatueta xedatutakoa, aipatutako neurriei dagokienez.

– Neurriak enpresen barruan nola eta zer baldintzatan egokituko diren:

Urriaren 8ko 1026/2024 Errege Dekretuaren 8.3 artikulua arabera, LGTBI pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorra lortzeko planifikatutako neurriek eta baliabideek, gutxienez, aipatutako Errege Dekretuaren I. eranskinean jasotako edukia garatu eta onartu beharko dute.

Hori dela eta, hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek adostu dute Trans pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorrerako eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko otsailaren 28ko 4/2023 Legearen 15.1 artikuluan ezarritakoa betetzera behartuta dauden enpresek horietako bakoitzean garatu eta hartuko dutela neurrien edukia, I. eranskinean ezarritako edukietan.

Lehen xedapen iragankorra.

Etorkizunean eranskin batean gaineratuko dira 70.08.28ko 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 Orokorren amaierako lehen xedapean eta lehen xedapen iragankorrean ezarritakoaren arabera, hurrenez hurren.

Disposición adicional decimotercera. Conjunto de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

El artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, desarrollado reglamentariamente por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, establece la obligación de aquellas empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras (en su plantilla según el artículo 3 del citado Real Decreto) de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

– Negociación de las medidas planificadas en convenios colectivos de ámbito superior a la empresa:

El artículo 4.b) del RD 1026/2024, establece que, en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, las medidas planificadas serán negociadas en el marco de dichos convenios, los cuales podrán establecer los términos y condiciones en los que tales medidas se adaptarán en el seno de las empresas.

Es por ello, que las partes firmantes del presente convenio acuerdan lo dispuesto en los próximos apartados en relación con las citadas medidas.

– Términos y condiciones en los que las medidas se adaptarán en el seno de las empresas:

De conformidad con el artículo 8.3 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, las medidas planificadas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, deberán desarrollar y asumir, al menos el contenido recogido en el anexo I del citado Real Decreto.

Es por ello por lo que las partes firmantes del presente convenio acuerdan que aquellas empresas obligadas a cumplir con lo establecido en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, desarrollarán y adoptarán en el seno de cada una de ellas el contenido de las medidas en los contenidos establecidos por el anexo I.

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.

I. ERANSKINA / ANEXO I

2025 TAULAK / TABLAS 2025

A TAULA / TABLA A

Kategoriak Categorías	Maila Nivel	Tarifa taldea Grupo tarifa	Soldata taula Salario tabla	Hileko soldata Salario base mes	Alok. kanp. plusa Plus extra salarial	Oporrak Vacaciones	Apart. ordainketa Paga extra	Apart. ordua Hora extra
Zerbitzu burua / Jefe/a de servicios	II	1	66.104,92	5.110,99	57,11	3.489,32	2.883,25	68,04
Obrako burua / Jefe/a de obra	II	1	61.071,80	4.724,32	57,11	3.249,89	2.613,09	62,81
Zerbitzuko laguntzailea / Ayudante de servicio	II	1	53.547,34	4.120,63	57,11	2.815,72	2.388,24	54,99
LANGILEGO TITULUDUNA / PERSONAL TITULADO								
Arkitektoa / Arquitecto/a	II	1	57.999,22	4.472,03	57,11	3.054,80	2.561,94	59,62
Ingeniaria / Ingeniero/a	II	1	57.999,22	4.472,03	57,11	3.054,80	2.561,94	59,62

Kategoriak Categorías	Maila Nivel	Tarifa taldea Grupo tarifa	Soldata taula Salario tabla	Hileko soldata Salario base mes	Alok. kanp. plusa Plus extra salarial	Oporrak Vacaciones	Apart. ordainketa Paga extra	Apart. ordua Hora extra
Lizentziatua / Licenciado/a	II	1	52.843,16	4.065,57	57,11	2.778,56	2.357,56	54,26
Aparejadora / Aparejador/a	III	2	49.165,72	3.775,71	57,11	2.580,80	2.211,95	50,44
Industri-peritua / Perito/a indust.	III	2	49.165,72	3.775,71	57,11	2.580,80	2.211,95	50,44
Herrilinetako ing. tek. / Ingeniero/a técnico/a O.P.	III	2	49.165,72	3.775,71	57,11	2.580,80	2.211,95	50,44
Gizarte graduatua / Graduado/a social	III	2	49.165,72	3.775,71	57,11	2.580,80	2.211,95	50,44
OLT, praktikantea / Ayte. téc. san. prác.	IV	2	39.782,34	3.032,28	57,11	2.237,41	1.780,82	40,69
ENPLEGATUAK / EMPLEADOS/AS								
a) TEKNIKARIAK / TÉCNICOS/AS								
Obrako laguntzailea / Ayte. de obra	IV	3	46.988,65	3.603,98	57,11	2.549,60	2.083,53	48,18
Arduradun nagusia / Encargado/a general	IV	3	46.065,67	3.531,14	57,11	2.505,24	2.044,84	47,22
Delineatzaile proiektugilea / Delineante proyect.	V	4	45.064,68	3.452,34	57,11	2.456,17	2.002,28	46,18
1. mail. delineatzailea / Delineante de 1. ^a	VI	4	43.057,64	3.294,37	57,11	2.357,38	1.916,99	44,09
2. mail. delineatzailea / Delineante de 2. ^a	VII	4	37.414,21	2.850,03	57,11	2.081,49	1.677,09	38,23
1. mail. praktiko topografikoa / Práctico/a topogr. 1. ^a	VI	4	45.064,68	3.452,34	57,11	2.456,17	2.002,28	46,18
2. mail. praktiko topografikoa / Práctico topográf. 2. ^a	VII	4	43.057,64	3.294,37	57,11	2.357,38	1.916,99	44,09
Praktiko topografiko laguntz. / Ayte. práct. topógrafo	IX	7	37.414,21	2.850,03	57,11	2.081,49	1.677,09	38,23
Kalkatzailea / Calcedor/a	IX	7	33.495,45	2.541,25	57,11	1.890,09	1.511,70	34,16
Izangaia / Aspirante	XIII	11	31.772,26	2.405,58	57,11	1.805,67	1.438,50	32,36
b) ADMINISTRARIAK / ADMINISTRATIVOS/AS								
1. mail. burua / Jefe/a de 1. ^a	III	3	48.284,87	3.705,90	57,11	2.613,40	2.139,18	49,52
2. mail. burua / Jefe/a de 2. ^a	V	3	46.065,67	3.531,14	57,11	2.505,24	2.044,84	47,22
Langilego-burua / Jefe/a de personal	IV	3	46.065,67	3.531,14	57,11	2.505,24	2.044,84	47,22
Komertziala / Comercial	IV	4	43.057,64	3.294,37	57,11	2.357,38	1.916,99	44,09
1. mailako ofiziala / Oficial de 1. ^a	VI	5	43.057,64	3.294,37	57,11	2.357,38	1.916,99	44,09
2. mailako ofiziala / Oficial de 2. ^a	VIII	5	37.414,21	2.850,03	57,11	2.081,49	1.677,09	38,23
Laguntzaileak / Auxiliares	IX	7	34.230,22	2.598,11	57,11	1.937,88	1.542,46	34,92
Izangaia / Aspirantes	XIII	11	32.230,50	2.441,64	57,11	1.828,41	1.457,92	32,84

Kategoriak Categorías	Maila Nivel	Tarifa taldea Grupo tarifa	Soldata taula Salario tabla	Hileko soldata Salario base mes	Alok. kanp. plusa Plus extra salarial	Oporrak Vacaciones	Apart. ordainketa Paga extra	Apart. ordua Hora extra
Telefonista / Telefonista	IX	7	32.230,50	2.441,64	57,11	1.828,41	1.457,92	32,84
c) MENPEKOAK / SUBALTERNOS/AS								
Atezaina / Conserje	IX	6	33.784,29	2.564,08	57,11	1.903,84	1.523,68	34,46
Kobratzaileak / Cobradores/as	X	6	33.784,29	2.564,08	57,11	1.903,84	1.523,68	34,46
Orden., Atezaina, Erizaina / Ordenanza, Port. Enf.	X	6	33.224,20	2.519,93	57,11	1.876,84	1.499,96	33,87
Botoia / Botones	XII	6	24.534,05	1.797,45	57,11	1.680,79	1.226,55	24,84

B TAULA / TABLA B

Kategoria profesionalak Categorías profesionales	Maila Nivel	Taldea tarifa Grupo tarifa	Soldata taula Salario tabla	Oinar. soldata ordua Salario base hora	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/a de obra	VI	4	39.082,50	18,74	0,30	19,04	2.652,44	2.183,35	40,09
Langilezaina / Capataz	VII	8	36.668,06	17,56	0,30	17,86	2.516,46	2.037,68	37,58
Taldeko burua / Jefe/a de equipo	0,55								
Espezialista / Especialista	VII	4	36.668,06	17,56	0,30	17,86	2.516,46	2.037,68	37,58
1. mail. ofiziala / Oficial de 1. ^a	VIII	8	34.708,98	16,68	0,30	16,98	2.288,88	1.912,89	35,54
2. mail. ofiziala / Oficial de 2. ^a	IX	8	33.550,03	16,06	0,30	16,36	2.252,83	1.873,48	34,34
Laguntzailea / Ayudante	X	9	32.528,22	15,59	0,30	15,89	2.172,36	1.798,55	33,28
Peoi espezializatua / Peón especializado	XI	9	31.231,23	14,92	0,30	15,22	2.087,89	1.756,43	31,93
Peoi arrunta / Peón ordinario	XII	10	30.758,73	14,76	0,30	15,06	2.013,35	1.692,17	31,44
3. urteko heziketa / Formación 3. ^{er} año	XIII	11	28.465,98	13,71	0,30	14,01	1.952,00	1.460,57	29,06
2. urteko heziketa / Formación 2. ^o año	XIII	11	25.208,37	12,16	0,30	12,46	1.641,15	1.292,29	25,67
1. urteko heziketa / Formación 1. ^{er} año	XIV	12	21.907,03	10,63	0,30	10,93	1.447,99	1.026,46	22,24
b) LANBIDE LAGUNTZAILEAK / OFICIOS AUXILIARES									
Tailerreko burua / Jefe/a de taller	VI	4	39.954,40	19,19	0,30	19,49	2.705,76	2.213,74	41,00
Kontramaisua / Contramaestre	VII	4	38.612,01	18,53	0,30	18,83	2.662,47	2.119,91	39,60
Espezialista / Especialista	VII	4	36.668,06	17,56	0,30	17,86	2.516,46	2.037,68	37,58
1. mail. ofiziala / Oficial de 1. ^a	VIII	8	34.708,98	16,68	0,30	16,98	2.288,88	1.912,89	35,54

Kategoria profesionalak Categorías profesionales	Maila Nivel	Taldea tarifa Grupo tarifa	Soldata taula Salario tabla	Oinar. soldata ordua Salario base hora	Alok. kanp. plusa Plus extra salarial	Batuketa Suma	Oporrak Vacaciones	Apart. ordainketa Paga extra	Apart. ordua Hora extra
2. mail. ofiziala / Oficial de 2. ^a	IX	8	33.550,03	16,06	0,30	16,36	2.252,83	1.873,48	34,34
Laguntzailea / Ayudante	X	9	32.528,22	15,59	0,30	15,89	2.172,36	1.798,55	33,28
Peoi espezializatua / Peón especializado	XI	9	31.231,23	14,92	0,30	15,22	2.087,89	1.756,43	31,93
3. urteko heziketa / Formación 3. ^{er} año	XIII	11	28.465,98	13,71	0,30	14,01	1.952,00	1.460,57	29,06
2. urteko heziketa / Formación 2. ^o año	XIII	11	25.208,37	12,16	0,30	12,46	1.641,15	1.292,29	25,67
1. urteko heziketa / Formación 1. ^{er} año	XIV	12	21.907,03	10,63	0,30	10,93	1.447,99	1.026,46	22,24
c) OBRAKO LAGUNTZAILEAK / AUXILIARES DE OBRA									
Obrako tekn. laguntz. / Aux. técn. de obra	VII	7	35.953,16	17,19	0,30	17,49	2.468,24	2.015,88	36,84
Obrako adm. laguntz. / Aux. admtvo. de obra	IX	8	34.708,98	16,68	0,30	16,98	2.288,88	1.912,89	35,54
Zerrendagilea / Listero/a	IX	6	33.309,56	15,94	0,30	16,24	2.280,82	1.840,29	34,09
Biltegi nag. biltegiaina / Almac. almacén gnral.	X	6	34.247,27	16,47	0,30	16,77	2.302,99	1.851,80	35,06
Obrako biltegiaina / Almacenero/a de obra	X	6	33.309,56	15,94	0,30	16,24	2.280,82	1.840,29	34,09
Zinpeko goarda / Guarda jurado	X	6	32.528,22	15,59	0,30	15,89	2.172,36	1.798,55	33,28
Tailer. edo biltegioko jagolea / Vig. de taller o almacén	X	6	31.231,23	14,92	0,30	15,22	2.087,89	1.756,43	31,93
Erizaina / Enfermero/a	X	6	33.309,56	15,94	0,30	16,24	2.280,82	1.840,29	34,09
Garbitzailea / Personal de limpieza	XII	10	30.402,62	14,58	0,30	14,88	2.020,28	1.662,21	31,07
Sukaldaria / Cocinero/a	VIII	8	35.953,16	17,19	0,30	17,49	2.468,24	2.015,88	36,84

II. ERANSKINA

DIETAK

– Dieta erdiak:

2025. urtea (Hitzarmena sinatzen denetik):

- a) II. eta III. mailetako langileak: 17,21 euro eguneko.
- b) Gainerako mailetako langileak: 17,09 euro eguneko.

– Dieta osoak:

2025. urtea (Hitzarmena sinatzen denetik):

Maila guztiak: 53,72 euro egunean.

2026. urtea:

2026ko urtarrilaren 1etik aurrera, 2025eko abenduaren 31n indarrean zeuden dieten zenbatekoak 2025eko KPIa aplikatuz eguneratuko dira.

2027. urtea:

2027ko urtarrilaren 1etik aurrera, 2026ko abenduaren 31n indarrean zeuden dieten zenbatekoak 2026ko KPIa aplikatuz eguneratuko dira.

ANEXO II

DIETAS

– Medias dietas:

Año 2025 (desde la firma del Convenio):

- a) Personal de los niveles II y III: 17,21 euros diarios.
- b) Personal de los niveles restantes: 17,09 euros diarios.

– Dietas completas:

Año 2025 (desde la firma del Convenio):

Todos los niveles: 53,72 euros diarios.

Año 2026:

A partir del 1 de enero de 2026 las cantidades de las dietas vigentes a 31 de diciembre de 2025 se actualizarán aplicando el IPC 2025 resultante.

Año 2027:

A partir del 1 de enero de 2027 las cantidades de las dietas vigentes a 31 de diciembre de 2026 se actualizarán aplicando el IPC 2026 resultante.

2028. urtea:

2028ko urtarrilaren 1etik aurrera, 2027ko abenduaren 31n indarrean zeuden dieten zenbatekoak 2027ko KPIa aplikatuz eguneratuko dira.

– Kilometraje:

2025. urtean (Hitzarmena sinatzen denetik), hitzarmen honen 29. artikuluan aipatzen diren langileei eta enpresaren berariazko baimenarekin beren jabetzako ibilgailuak erabiltzen dituztenei 0,42 euro ordainduko zaizkie soilik gidariei ibilitako kilometro bakoitzeko, eta 0,44 euro egindako kilometro bakoitzeko, enpresako beste langile batek edo batzuek lagunduta bidaiatzen bade.

2026. urtea:

2026ko urtarrilaren 1etik aurrera, 2025eko abenduaren 31n indarrean zeuden kilometrajeen zenbatekoak 2025eko KPIa aplikatuz eguneratuko dira.

2027. urtea:

2027ko urtarrilaren 1etik aurrera, 2026ko abenduaren 31n indarrean zeuden kilometrajeen zenbatekoak 2026ko KPIa aplikatuz eguneratuko dira.

2028. urtea:

2028ko urtarrilaren 1etik aurrera, 2027ko abenduaren 31n indarrean zeuden kilometrajeen zenbatekoak 2027ko KPIa aplikatuz eguneratuko dira.

III. ERANSKINA

LAN-JARDUNADIA

Urteko lanaldia 1.740,5 presentzia-ordukoa izango da 2025erako, eta benetako 1.684 lanordukoa.

Lantegi eta tailerretarako, 2025. urterako urteko lanaldia honako hau izango da:

- Lanaldi zatitua: benetako 1.684 lanordu.
- Lanaldi jarraitua eta txandak: benetako 1.684 lanordu.

Urte horietarako, atsedendiko 15 minutu sartzen dira, benetako laneko denbora gisa zenbatuko direnak, eta, ondorioz, ordaindutzat joko dira.

Urteko lanaldia 1.738,5 presentzia-ordukoa izango da 2026rako, eta benetako 1.682 lanordukoa.

Lantegi eta tailerretarako, 2026. urterako urteko lanaldia honako hau izango da:

- Lanaldi zatitua: benetako 1.682 lanordu.
- Lanaldi jarraitua eta txandak: benetako 1.682 lanordu.

Urte horietarako, atsedendiko 15 minutu sartzen dira, benetako laneko denbora gisa zenbatuko direnak, eta, ondorioz, ordaindutzat joko dira.

Urteko lanaldia 1.735,5 presentzia-ordukoa izango da 2027rako, eta benetako 1.679 lanordukoa.

Lantegi eta tailerretarako, 2027rako urteko lanaldia honako hau izango da:

- Lanaldi zatitua: benetako 1.679 lanordu.
- Lanaldi jarraitua eta txandak: benetako 1.679 lanordu.

Urte horietarako, atsedendiko 15 minutu sartzen dira, benetako laneko denbora gisa zenbatuko direnak, eta, ondorioz, ordaindutzat joko dira.

Año 2028:

A partir del 1 de enero de 2028 las cantidades de las dietas vigentes a 31 de diciembre de 2027 se actualizarán aplicando el IPC 2027 resultante.

– Kilometraje:

Durante el año 2025 (desde la firma del Convenio) a los/as trabajadores/as incluidos en el artículo 29.º del presente convenio y aquellos/as otros/as que, con expresa autorización de la empresa, utilicen en sus desplazamientos vehículos de su propiedad, se les abonará exclusivamente a los conductores 0,42 euros por km recorrido y 0,44 euros por km recorrido si viajan acompañados/as por otro u otros/as trabajadores/as de la empresa.

Año 2026:

A partir del 1 de enero de 2026 las cantidades de los kilometrajes vigentes a 31 de diciembre de 2025 se actualizarán aplicando el IPC 2025 resultante.

Año 2027:

A partir del 1 de enero de 2027 las cantidades de los kilometrajes vigentes a 31 de diciembre de 2026 se actualizarán aplicando el IPC 2026 resultante.

Año 2028:

A partir del 1 de enero de 2028 las cantidades de los kilometrajes vigentes a 31 de diciembre de 2027 se actualizarán aplicando el IPC 2027 resultante.

ANEXO III

JORNADA LABORAL

La jornada de trabajo en cómputo anual para el 2025 será de 1.740,5 horas de presencia y 1.684 horas efectivas de trabajo.

Para fábricas y talleres, la jornada en cómputo anual para el año 2025 será de:

- Jornada partida: 1.684 horas efectivas de trabajo.
- Jornada continuada y turnos: 1.684 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.

La jornada de trabajo en cómputo anual para el 2026 será de 1.738,5 horas de presencia y 1.682 horas efectivas de trabajo.

Para fábricas y talleres, la jornada en cómputo anual para el año 2026 será de:

- Jornada partida: 1.682 horas efectivas de trabajo.
- Jornada continuada y turnos: 1.682 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.

La jornada de trabajo en cómputo anual para el 2027 será de 1.735,5 horas de presencia y 1.679 horas efectivas de trabajo.

Para fábricas y talleres, la jornada en cómputo anual para el año 2027 será de:

- Jornada partida: 1.679 horas efectivas de trabajo.
- Jornada continuada y turnos: 1.679 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.

Urteko lanaldia 1.732,5 presentzia-ordukoa izango da 2028rako, eta benetako 1.676 lanordukoa.

Lantegi eta tailerretarako, 2028rako urteko lanaldia honako hau izango da:

- Lanaldi zatitua: benetako 1.676 lanordu.
- Lanaldi jarraitua eta txandak: benetako 1.676 lanordu.

Urte horietarako, atsedendaldiko 15 minutu sartzen dira, benetako laneko denbora gisa zenbatuko direnak, eta, ondorioz, ordaindutat joko dira.

2025eko abenduaren 31 baino lehen langileekin sinatutako akordioen ondorioz, iaz edo aurreko urteetan bi txandatako edo gehiagoko lanaldietan beste atsedendaldi batzuk hartu dituzten enpresek 2025, 2026 eta 2027 eta 2028an hartu ahal izango dute hitzarmen honetan ezarritako 15 minutuen gaineko gehiagoko atsedendaldia, 2025, 2026 eta 2027 eta 2028an benetan lan egin beharreko benetako lanaldia 2024an baino handiagoa izan gabe.

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. Berenberegiz adierazten dut ez daukala besterik erreklamatzeko.

.....n, 20....(e)koaren ...(e)(a)n.

Langileak, agiri hau enpresan sinatzean, bere legezko ordezkaria, edo bestela, hitzarmena sinatu duten sindikatuetakoa ordezkari bat, aurrean izateko eskubidea erabili du/ez du erabili (zuzena ez den aukera ezabatu).

La jornada de trabajo en cómputo anual para el 2028 será de 1.732,5 horas de presencia y 1.676 horas efectivas de trabajo.

Para fábricas y talleres, la jornada en cómputo anual para el año 2028 será de:

- Jornada partida: 1.676 horas efectivas de trabajo.
- Jornada continuada y turnos: 1.676 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/as trabajadores/as con anterioridad al 31 de diciembre de 2025, 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 2025, 2026, 2027 y 2028 el exceso de éstos que resulte sobre los 15 minutos que por este convenio se establecen, sin que la jornada efectiva a trabajar en 2025, 2026, 2027 y 2028 pueda ser superior a la efectivamente trabajada en el año 2024.

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/a y liquidado/a 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 20....

El/La trabajador/a (sí/no) (táchese lo que no proceda) usa de su derecho a que esté presente en la firma un/a representante legal suyo/a en la empresa o, en su defecto, un/a representante sindical de los sindicatos firmantes del Convenio.