

Boletín Oficial de Gipuzkoa**Número 171****Fecha 31-08-2007****Página 23476**

**6 ADMINISTRACION DE LA COMUNIDAD AUTONOMA
GOBIERNO VASCO-JUSTICIA, EMPLEO Y S.SOC.
Convenio colectivo de Construcción y Obras Públicas**

GOBIERNO VASCO**DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL****Delegación Territorial de Gipuzkoa**

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

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

ANTECEDENTES

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

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

En su virtud,

RESUELVO

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

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

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

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

(9578) (9656)

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

Representación sindical.

— ELA-STV:

Juan Manuel Carvallido.

Fermín Lecuona.

Antonio Abad.

Jose Manuel Benito.

Juan M.^a Fernández (suplente).

Manuel Almorza (suplente).

Iñaki Urbieto (suplente).

Jose Manuel García (suplente).

Xabier Agirretxe (asesor).

Gurutz Gorraiz (asesor).

Representación empresarial.

— ASCONGI - ADEGI:

Antonio Iraola.

Imanol Garin.

Txaro Rodrigo.

Jesús Ruiz.

Jaione Zubizarreta.

Juan Ramón Apezetxea.

Pedro Ugalde.

— AGEX:

José Angel Zaldua.

— Agrupacion de Maestros Pintores:

José Miguel Iruretagoyena.

— Agrupacion de Albañiles:

Jesús Soravilla.

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

La Representación Empresarial y Sindical al margen citadas acuerdan:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO I

AMBITO

Artículo 1.º Ámbito Territorial y Personal.

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

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

Artículo 2.º Ámbito Funcional.

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

- a) Las dedicadas a Construcción y Obras Públicas.
- b) Las de Embarcaciones, Artefactos Flotantes y Ferrocarriles Auxiliares de Obras de Puerto.
- c) Canteras, Areneras, Graveras y la Explotación y Manufactura de Tierras Industriales.
- d) Las de Yeso y Cales.
- e) Las Empresas dedicadas a fabricación y distribución de hormigón.

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

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

Artículo 3.º Ámbito Temporal.

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

Artículo 4.º Condiciones más beneficiosas.

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

Artículo 5.º Compensación y Absorción.

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

Artículo 6.º Vinculación a la totalidad.

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

CAPITULO II

DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

Artículo 7.º Contratación.

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

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

- I. Oficial de 1.ª que sea albañil o encofrador.
- II. Oficial de 2.ª que sea albañil o encofrador.
- III. Ayudante.
- IV. Peón especializado.
- V. Peón ordinario.

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

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

- a) Por ser necesario un incremento coyuntural del número de trabajadores en una obra u obras determinadas, con el fin de acelerar el ritmo de las mismas o su terminación.
- b) Por replanteamiento del ritmo de la obra a juicio de la Dirección Técnica.
- c) Por la paralización o suspensión de la obra acordada por la propiedad u organismo competente.
- d) Por dificultades técnicas.
- e) Por causas análogas a las anteriores.

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

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

Finalización de estos contratos: Estos contratos finalizarán cuando concluyan, en forma paulatina o total, los

trabajos en la obra para la que inicialmente se hubiera contratado y con respecto al derecho de prelación establecido en el artículo 16 de este convenio colectivo básico.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

esa relación.

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

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

Artículo 8. Responsabilidad en la subcontratación.

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

Artículo 9.º Oficio de Gruista en obra.

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

Artículo 10.º Maquinistas y Chóferes en obra.

Maquinistas:

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

Chóferes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 13.º Periodos de prueba.

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

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

a) Técnicos titulados: 6 meses.

b) Empleados:

— Niveles III, IV y V: 3 meses.

— Niveles VI al X: 2 meses.

— Resto de personal: 15 días naturales.

c) Personal operario:

— Encargados y capataces: 1 mes.

— Resto de personal: 15 días naturales.

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

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

Artículo 14.º Puntualidad.

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

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

Artículo 15.º Cantería y Marmolería.

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

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

— Cantería y Marmolería.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 16.º Orden de Prelación.

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

Artículo 17.º Ceses voluntarios del personal.

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

- Técnicos titulados, tres meses.
- Empleados, un mes.
- Personal obrero, una semana.
- Aprendices, una semana.

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

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

Artículo 18.º Trabajadores de mantenimiento.

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

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

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

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

CAPITULO III

RETRIBUCIONES, SUBVENCIONES Y GRATIFICACIONES

Artículo 19. Tablas Salariales.

Las Tablas Salariales para 2007 son las que figuran en el Anexo I del presente Convenio Colectivo Básico y

las mismas son el resultado de incrementar las vigentes al 31 de diciembre de 2006 en el Índice de Precios de Consumo de 2006 más 1,6 puntos, es decir el 4,3 %.

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

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

Artículo 20.º Nóminas.

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

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

Artículo 21.º Consideración del Salario.

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

Artículo 22.º Pago de salarios.

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

Artículo 23.º Conceptos retributivos e indemnizatorios.

Los conceptos retributivos e indemnizatorios son entre otros:

I. Conceptos retributivos:

A) Salario Base.

B) Complementos:

a) Antigüedad consolidada.

b) Paga extraordinaria de Verano.

c) Paga extraordinaria de Navidad.

d) Vacaciones.

e) Horas extraordinarias.

— Conceptos indemnizatorios:

f) Plus extrasalarial.

g) Dietas.

h) Kilometraje.

Artículo 24.º Salario Base.

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

Artículo 25. Antigüedad Consolidada.

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

Artículo 26.º Horas extraordinarias.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 27.º Gratificaciones extraordinarias.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 28.º Plus Extrasalarial.

Corresponde a este plus los conceptos indemnizatorios siguientes:

— Plus de transporte.

— Plus de distancia hasta 10 kilómetros.

— Desgaste de herramientas.

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

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

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

Artículo 29.º Dietas y gastos por desplazamiento.

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

Las dietas se clasifican en medias y completas.

Los trabajadores en obra devengarán media dieta cuando puedan volver a pernoctar a su domicilio habitual y siempre y cuando tengan que realizar un recorrido superior a diez kilómetros entre el domicilio del trabajador y el

centro de trabajo inicial. Este derecho a media dieta existirá incluso aunque no se produzca desplazamiento entre centros de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 31.º Plus de nocturnidad.

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

Artículo 32.º Incapacidad Temporal

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

CAPITULO IV

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 33.º Jornada Laboral.

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

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

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

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

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

Para los que quieren tomar el bocadillo:

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

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

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

Para los que quieran prescindir del tiempo de bocadillo:

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

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

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

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

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

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

Artículo 34.º Calendarios

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

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

Artículo 35.º Interrupción del trabajo por inclemencias.

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

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

Artículo 36.º Vacaciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 37.º Licencias retribuidas.

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

- a) Por matrimonio: Diecisiete días naturales.

b) Por fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos y hermanos de uno u otro cónyuge: Tres días naturales y dos días naturales más en caso de que el trabajador haya de desplazarse a más de 100 kms. de su residencia habitual y un día natural más si dicho desplazamiento fuera superior a 300 kms.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 37.º bis. Licencias no retribuidas.

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

CAPITULO V

MOVILIDAD

Artículo 38.º Desplazamientos y traslados.

A) Desplazamientos.

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

Primero: Los trabajadores devengarán media dieta cuando puedan volver a pernoctar a su domicilio habitual y

siempre y cuando tengan que realizar un recorrido superior a 10 kilómetros entre su domicilio y el tajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B) Traslados.

Se denomina así a aquel desplazamiento que implica una duración superior a un año, o de doce meses en un período de 3 años, realizado a una distancia superior a 50 kilómetros del centro de trabajo y que implica cambio de domicilio. Los trabajadores fijos de plantilla que sean 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 trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco días de dieta por cada persona que viaje de las que compongan la familia y convivan con el desplazado.

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

El preaviso será de treinta días para la incorporación del trabajador al nuevo puesto, sin perjuicio de que realice a su conveniencia el traslado de familia, muebles y enseres, a cuyos efectos el empresario facilitará y

costeará los viajes necesarios a su localidad de origen. El desplazamiento deberá ser comunicado simultáneamente a los representantes de los trabajadores.

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

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

CAPITULO VI

VARIOS

Artículo 39.º Excedencias voluntarias.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 41.º Vigilancia de la salud.

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO VII

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

Artículo 42.º Derechos Sindicales.

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

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

<i>Empresa</i>	<i>N.º afiliados</i>	<i>Horas/mes</i>
30 a 50 trabajadores	5% afiliados	10 horas.
51 a 75 trabajadores	12% afiliados	15 horas.

76 a 150 trabajadores 10% afiliados 15 horas.
 151 en adelante 8% afiliados 15 horas.

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

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

Funciones y competencias de los Delegados Sindicales:

- a) Servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección de las respectivas empresas.
- b) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales Órganos admitan previamente su presencia.
- c) Acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa.
- d) Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a los miembros del Comité de Empresa.
- e) Serán informados por la empresa con carácter previo: Acerca de los despidos y sanciones por faltas muy graves, que afecten a los afiliados del Sindicato. En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslados de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores con el mismo carácter colectivo. La implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo.
- f) Podrán recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

— Elecciones Sindicales: Dadas las especiales características que se dan en la Industria de la Construcción, se

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

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

CAPITULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 43.º Faltas y Sanciones.

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

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

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

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
4. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
5. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
6. Pequeños descuidos en la conservación del material.
7. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
8. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros e, incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
10. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que se realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
11. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
12. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.
13. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. La competencia desleal.

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

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

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

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

12. La desobediencia continuada o persistente.

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

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

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

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

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

— Cinco: Sanciones: Aplicación.

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

A) Faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

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

C) Faltas muy graves:

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

b) Despido.

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

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

b) La categoría profesional del mismo.

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

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

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

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

— Seis: Otros efectos de las sanciones: Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores

las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, anotando también la reincidencia en las faltas leves.

CAPITULO IX

COMISIONES Y PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 44.º Cláusula de inaplicación salarial.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 45.º Comisión Mixta.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 47.º Euskaldunización.

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

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

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

Disposición Adicional Primera. Jubilación especial a los 64 años.

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

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

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

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

— I.

- * Construcción y Obras Públicas.
- * Albañilería.
- * Hormigón.
- * Pintores, Decoradores y Empapeladores.
- * Carpinteros de armar.

- * Embaldosadores y Soladores.
- * 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.
- * 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 trabajadores empleados en la construcción o reparación de los mismos, así como las ampliaciones, modificaciones y excepciones que se establezcan para este grupo, siempre y cuando el trabajo del mismo se efectúe de manera exclusiva para la construcción o reparación de los puertos.

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

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

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

— IV. Yesos y Cales.

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

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

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

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

Disposición Adicional Tercera. PRECO

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

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

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

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

Disposición Adicional Cuarta. Horas Extraordinarias.

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

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

Disposición Adicional Quinta. Mesa Negociadora Permanente.

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

— Segundo: Mesa negociadora permanente.

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

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

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

4) Reglamento de funcionamiento:

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

b) Convocatorias: La Mesa negociadora permanente será convocada por cualquiera de las organizaciones

legitimadas, bastando para ello una comunicación escrita, en la que se expresará los puntos a tratar en el orden del día.

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

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

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

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

— Tercero:

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

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

Disposición Adicional Sexta. Abono de Diferencias.

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

Disposición Adicional Séptima. Aportaciones a GEROA-EPSV.

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

Dichas aportaciones son:

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

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

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

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

Disposición Adicional Octava. Categorías Profesionales.

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

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

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

Disposición Adicional Novena. Contrato de Relevo.

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

Relevo, en consonancia con la normativa legal que regula la materia.

Disposición Adicional Décima. Trabajadores Inmigrantes.

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

Disposición Transitoria Primera.

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

Disposición Transitoria Segunda. Incapacidad Temporal.

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

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

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

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

I ERANSKINA / ANEXO I
TABLAS 2007 / 2007 TAULAK
A TAULA / TABLA A

KATEGORIAK / CATEGORIAS PROFESIONALES	Maila / Nivel	Taldea Tarifa / Grupo Tarifa	Taula- alokairua Salario tabla	Hileko alokairua / Salario mes	Alok. kanp plusa / Plus extra salarial	Oporrak / Vacaciones	Apart. Ordainketa / Paga extra	Apart. Ordua / Hora extra
Zerbitzu burua / Jefe de servicios	II	1	46.305,28	3.563,05	57,11	2.444,17	2.019,68	47,08
Obrako burua / Jefe de obra	II	1	42.642,97	3.281,49	57,11	2.269,20	1.824,59	43,30
Zerbitzuko laguntzailea / Ayudante de servicio	II	1	37.167,85	2.842,72	57,11	1.954,37	1.657,69	37,66
LANGILEGO TITULUDUNA / PERSONAL TITULADO								
Arkitektoa / Arquitecto	II	1	40.407,23	3.098,27	57,11	2.128,31	1.784,87	41,00
Ingeniaria / Ingeniero	II	1	40.407,23	3.098,27	57,11	2.128,31	1.784,87	41,00
Lizentziatua / Licenciado	II	1	36.655,44	2.802,65	57,11	1.927,42	1.635,35	37,13
Aparejadorea / Aparejador	III	2	33.979,60	2.591,84	57,11	1.783,72	1.528,74	34,37
Industri-peritua / Perito indust.	III	2	33.979,60	2.591,84	57,11	1.783,72	1.528,74	34,37
Herrilanteko ing. tek. / Ingeniero Técnico O.P.	III	2	33.979,60	2.591,84	57,11	1.783,72	1.528,74	34,37
Gizarte graduatua / Graduado social	III	2	33.979,60	2.591,84	57,11	1.783,72	1.528,74	34,37
OLT, praktikantea / Ayte. Téc. San., Prác.	IV	2	27.151,85	2.051,43	57,11	1.527,07	1.215,43	27,34
ENPLEGATUAK / EMPLEADOS:								
A) TEKNIKARIAK / A) TÉCNICOS								
Obrako laguntzailea / Ayte. de obra	IV	3						

			32.395,47	2.466,96	57,11	1.757,82	1.436,46	32,74
Arduradun nagusia / Encargado general	IV	3	31.723,87	2.414,00	57,11	1.725,31	1.408,20	32,05
Delineatzaile proiektugilea / Delineante proyect.	V	4	30.995,50	2.356,69	57,11	1.689,39	1.377,18	31,30
1. mail. delineatzailea / Delineante de 1. ^a	VI	4	29.535,10	2.241,81	57,11	1.617,08	1.314,93	29,79
2. mail. delineatzailea / Delineante de 2. ^a	VII	4	25.428,71	1.918,74	57,11	1.414,67	1.139,84	25,56
1. mail. praktiko topografikoa / Práctico Topogr. 1. ^a	VI	4	30.995,50	2.356,69	57,11	1.689,39	1.377,18	31,30
2. mail. praktiko topografikoa / Práctico Topogr. 2. ^a	VII	4	29.535,10	2.241,81	57,11	1.617,08	1.314,93	29,79
Praktiko topografiko laguntz. / Ayte. Práct. topograf.	IX	7	25.428,71	1.918,74	57,11	1.414,67	1.139,84	25,56
Kalkatzailea / Calcador	IX	7	22.577,26	1.694,29	57,11	1.273,98	1.018,94	22,62
Izangaia / Aspirante	XIII	11	21.323,39	1.595,68	57,11	1.211,84	965,42	21,33
B) ADMINISTRARIAK / B) ADMINISTRATIVOS								
1. mail. burua / Jefe de 1. ^a	III	3	33.338,64	2.541,09	57,11	1.804,41	1.477,01	33,71
2. mail. burua / Jefe de 2. ^a	V	3	31.723,87	2.414,00	57,11	1.725,31	1.408,20	32,05
Langilego-burua / Jefe de personal	IV	3	31.723,87	2.414,00	57,11	1.725,31	1.408,20	32,05
1. mailako ofiziala / Oficial de 1. ^a	VI	5	29.535,10	2.241,81	57,11	1.617,08	1.314,93	29,79
2. mailako ofiziala / Oficial de 2. ^a	VIII	5	25.428,71	1.918,74	57,11	1.414,67	1.139,84	25,56
Laguntzaileak / Auxiliares	IX	7	23.111,89	1.735,67	57,11	1.308,41	1.041,45	23,17
Izangaia / Aspirantes	XIII	11	21.656,82	1.621,89	57,11	1.228,59	979,64	21,67
Telefonista / Telefonista	IX	7	21.656,82	1.621,89	57,11	1.228,59	979,64	21,67
C) MENPEKOAK / C) SUBALTERNOS								
Atezaina / Conserje	IX	6	22.787,42	1.710,88	57,11	1.284,08	1.027,72	22,84
Kobratzaileak / Cobradores	X	6	22.787,42	1.710,88	57,11	1.284,08	1.027,72	22,84
Orden., Atezaina, Erizaina / Ordenanza, Port. Enf.	X	6	22.379,88	1.678,79	57,11	1.264,20	1.010,37	22,42
Botoia / Botones	XII	6	16.056,56	1.156,64	57,11	1.099,92	802,72	15,90

B TAULA / TABLA B

KATEGORIAK / CATEGORIAS PROFESIONALES	Maila / Nivel	Talde / Tarifa / Grupo / Tarifa	Taula- alokairua / Salario tabla	Hileko alokairua / Salario mes	Alok. kamp plusa / Plus extra salarial	Batuketa / Suma	Oporrak / Vacaciones	Apart. Ordainketa / Paga extra	Apart. Ordua / Hora extra
---------------------------------------	---------------	---------------------------------	----------------------------------	--------------------------------	--	-----------------	----------------------	--------------------------------	---------------------------

A) LANBIDE KLASIKOAK / A) OFICIOS CLÁSICOS:

Obrako arduraduna / Encargado de obra	VI	4	26.642,63	12,57	0,30	12,87	1.814,25	1.488,39	26,93
Langilezaina / Capataz	VII	8	24.885,78	11,72	0,30	12,02	1.716,53	1.382,93	25,12
Taldeko burua / Jefe de equipo	Bere kategoriar dagokiona baino 0,39 euro gehiago 0,39 euros más que las correspondientes a su categoría								
Especialista / Especialista	VII	4	24.885,78	11,72	0,30	12,02	1.716,53	1.382,93	25,12
1. mail. ofiziala / Oficial de 1. ^a	VIII	8	23.460,26	11,08	0,30	11,38	1.559,49	1.292,95	23,65

2. mail. ofiziala / Oficial de 2. ^a	IX	8	22.616,98	10,63	0,30	10,93	1.529,11	1.262,97	22,78
Laguntzailea / Ayudante	X	9	21.873,46	10,29	0,30	10,59	1.466,09	1.209,42	22,02
Peoi espezializatua / Peón especializado	XI	9	20.929,71	9,81	0,30	10,11	1.401,02	1.177,08	21,05
Peoi arrunta / Peón ordinario	XII	10	20.585,89	9,69	0,30	9,99	1.349,42	1.132,50	20,69
3. urteko heziketa / Formación 3.er año	XIII	11	18.917,61	8,94	0,30	9,24	1.294,58	970,65	18,97
2. urteko heziketa / Formación 2.º año	XIII	11	16.547,23	7,82	0,30	8,12	1.071,24	848,28	16,53
1. urteko heziketa / Formación 1.er año	XIV	12	14.145,04	6,70	0,30	7,00	931,03	662,78	14,05
B) LANBIDE LAGUNTZAILEAK / B) OFICIOS AUXILIARES									
Tailerreko burua / Jefe de taller	VI	4	27.277,06	12,89	0,30	13,19	1.859,13	1.511,33	27,59
Kontramaisua / Contraamaestre	VII	4	26.300,27	12,42	0,30	12,72	1.805,90	1.443,95	26,58
Espezialista / Especialista	VII	4	24.885,78	11,72	0,30	12,02	1.716,53	1.382,93	25,12
1. mail. ofiziala / Oficial de 1. ^a	VIII	8	23.460,26	11,08	0,30	11,38	1.559,49	1.292,95	23,65
2. mail. ofiziala / Oficial de 2. ^a	IX	8	22.616,98	10,63	0,30	10,93	1.529,11	1.262,97	22,78
Laguntzailea / Ayudante	X	9	21.873,46	10,29	0,30	10,59	1.466,09	1.209,42	22,02
Peoi espezializatua / Peón especializado	XI	9	20.929,71	9,81	0,30	10,11	1.401,02	1.177,08	21,05
3. urteko heziketa / Formación 3.er año	XIII	11	18.917,61	8,94	0,30	9,24	1.294,58	970,65	18,97
2. urteko heziketa / Formación 2.º año	XIII	11	16.547,23	7,82	0,30	8,12	1.071,24	848,28	16,53
1. urteko heziketa / Formación 1.º año	XIV	12	14.145,04	6,70	0,30	7,00	931,03	662,78	14,05
C) OBRAKO LAGUNTZAILEAK / C) AUXILIARES DE OBRA									
Obrako tekn. laguntz. / Aux. Técn. de obra	VII	7	24.365,59	11,46	0,30	11,76	1.666,83	1.366,16	24,59
Obrako adm. laguntz. / Aux. Admvo. de obra	IX	8	23.460,26	11,08	0,30	11,38	1.559,49	1.292,95	23,65
Zerrendagilea / Listero	IX	6	22.441,99	10,56	0,30	10,86	1.523,01	1.239,88	22,60
Biltegi nag. biltegezaina/ Alm. de alm.gral.	X	6	23.124,32	10,93	0,30	11,23	1.551,78	1.250,35	23,31
Obrako biltegezaina / Almacenero de obra	X	6	22.441,99	10,56	0,30	10,86	1.523,01	1.239,88	22,60
Zinpeko goarda / Guarda jurado	X	6	21.873,46	10,29	0,30	10,59	1.466,09	1.209,42	22,02
Tailer. edo biltegiko jagolea / Vig. de taller	X	6	20.929,71	9,81	0,30	10,11	1.401,02	1.177,08	21,05
Erizaina / Enfermero	X	6	22.441,99	10,56	0,30	10,86	1.523,01	1.239,88	22,60
Garbitzailea / Mujer de limpieza	XII	10	20.326,79	9,56	0,30	9,86	1.354,39	1.111,33	20,42
Sukaldaria / Cocinero	VIII	8	24.365,59	11,46	0,30	11,76	1.666,83	1.366,16	24,59

ANEXO II

DIETAS

Medias dietas:

— Año 2007 (desde la firma del Convenio):

- a) Personal de los niveles II y III: 11,10 euros diarios.
- b) Personal de los niveles restantes: 11,00 euros diarios.

— Año 2008:

- a) Personal de los niveles II y III: 11,80 euros diarios.
- b) Personal de los niveles restantes: 11,70 euros diarios.

— Año 2009:

- a) Personal de los niveles II y III: 12,50 euros diarios.
- b) Personal de los niveles restantes: 12,40 euros diarios.

Dietas completas:

— Año 2007 (desde la firma del Convenio).

Todos los niveles: 35,80 euros diarios.

— A partir del uno de enero de 2008 esta cantidad se incrementará en el equivalente al I.P.C. del año natural de 2007 más 1,6 puntos.

— A partir del uno de enero de 2009 esta cantidad se incrementará en el equivalente al I.P.C. del año natural de 2008 más 1,6 puntos.

Durante el año 2007 (desde la firma del Convenio) a los trabajadores incluidos en el artículo 29.º del presente convenio y aquellos otros que, con expresa autorización de la empresa, utilicen en sus desplazamientos vehículos de su propiedad, se les abonará exclusivamente a los conductores 0,29 euros por km. recorrido y 0,30 euros por km. recorrido si viajan acompañados por otro u otros trabajadores de la empresa.

Para el año 2008, las cantidades quedan fijadas en 0,30 euros y 0,31 euros respectivamente.

Para el año 2009, las cantidades quedan fijadas en 0,31 euros y 0,32 euros respectivamente.

ANEXO III

JORNADA LABORAL

La jornada de trabajo en cómputo anual será para los siguientes años:

- 2007: 1.754,5 horas de presencia y 1.698 horas efectivas de trabajo.
- 2008: 1.750,5 horas de presencia y 1.694 horas efectivas de trabajo.
- 2009: 1.746,5 horas de presencia y 1.690 horas efectivas de trabajo.

Para fábricas y talleres, la jornada en cómputo anual será de:

- Jornada partida año 2007: 1.698 horas efectivas de trabajo.
- Jornada partida año 2008: 1.694 horas efectivas de trabajo.
- Jornada partida año 2009: 1.690 horas efectivas de trabajo.
- Jornada continuada y turnos año 2007: 1.698 horas efectivas de trabajo.
- Jornada continuada y turnos año 2008: 1.694 horas efectivas de trabajo.
- Jornada continuada y turnos año 2009: 1.690 horas efectivas de trabajo.

Se incluyen para estos años, 15 minutos de descanso que se computarán como tiempo de trabajo efectivo y en consecuencia tendrán el carácter de retribuidos.

Aquellas empresas en las que, como consecuencia de acuerdos suscritos con los trabajadores con anterioridad al 31 de diciembre de 2006, se hubiesen disfrutado durante el pasado año o en años anteriores de otros descansos en las jornadas a dos o más turnos, podrán absorber en 2007, 2008 y 2009 el exceso de éstos que resulte sobre los 15 minutos que por este convenio se establecen, sin que la jornada efectiva a trabajar en 2007, 2008 y/o 2009 pueda ser superior a la efectivamente trabajada en el año 2006.

ANEXO IV

MODELO DE FINIQUITO

....., que ha trabajado en la Empresa desde hasta, con la categoría de, declaro que he recibido de ésta la cantidad de euros, en concepto de liquidación total por mi baja en dicha empresa, quedando así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes, que queda extinguida, manifestando

expresamente que nada más tengo que reclamar.

En, a de de 200 ...

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