

AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA

4

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD
AUTÓNOMA

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, Electricidad Guria, S.L. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20101942012017 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2021eko martxoaren 5ean enpresako zuzendaritzak eta pertsonal ordezkaritza sinatu zuten aipaturako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2021eko martxoaren 22an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

Hirugarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2021eko apirilaren 6an bete da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritza honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuaren 14.1.g artikulua (2021-01-29ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzkoak.

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2021eko apirilaren 12a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaritza. (2517)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la empresa Electricidad Guria, S.L. (código 20101942012017).

ANTECEDENTES

Primero. El día 5 de marzo de 2021 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y el delegado de personal.

Segundo. El día 22 de marzo de 2021 se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

Tercero. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el art. 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011), y se ha cumplimentado el 6 de abril de 2021.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 29-01-2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

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

San Sebastián, a 12 de abril de 2021.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (2517)

Electricidad Guria SL Enpresaren hitzarmena. 2021-2024 urteak.

1. artikulua. Aplikazio eremua.

Hitzarmen hau Electricidad Guria SL enpresaren lantokietan lan egiten duten langile guztiei aplikatuko zaie.

Enpresa-hitzarmen honetan jaso gabeko gai guztietarako, Gipuzkoako Industria Siderometalurgikoaren 2020-2022ko Hitzarmen Kolektiboan ezarritakoa aplikatuko da -200010950 11981 zenbakidun hitzarmena, 2020-11-24an Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratua-, edo, hala badagokio, Gipuzkoan sektore horretarako gerora sina daitekeena, baldin eta eragin-kortasun orokorrekoa bada, eta hitzarmen honetan jasotako gaiak hobetzen badira, gai horiek ere aldatu egingo dira.

Berariaz adosten da hitzarmenak indarrean jarraituko duela amaiera iragarri eta hitzartutako iraupena amaitu ostean ere, harik eta bi alderdiek hitzarmen hau ordeztuko beste bat sinatu arte.

2. artikulua. Baldintzarik onuragarrienak.

Enpresak ezarritako baldintza onuragarrienei eutsiko zaie, baldintza horiek, oro har, hitzarmen honetan zehazturikoak baino hobekien diren neurrian; beraz, ezartzen den soldata-politikak ez du langilerik kaltetuko.

3. artikulua. Indarraldia eta iraupena.

Hitzarmen honek 4 urteko indarraldia izango du. 2021eko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean ondorio guztietarako, eta 2024ko abenduaren 31n amaituko da.

Hitzartutako iraupena amaitutakoan, alderdietako edozeinek amaiera iragartzen ez badu, urteka luzatuko da hitzarmena.

Berariaz adosten da, behin amaiera espresuki iragartzen denean, zeina bi alderdietako edozeinek iragar baitezake beste alderdiari 2024ko abenduaren 31tik aurrera jakinarazita, indarrean jarraituko duela hitzarmen honek harik eta bi alderdiek hura ordeztuko beste bat sinatu arte.

4. artikulua. Lanaldia.

Hau da urte bakoitzeko benetako lanorduen gehieneko kopurua, 2021-2024 aldirako:

— Lanaldi zatitua.

2021etik 2024ra, benetako lanorduak 1.697 izango dira hitzarmena indarrean dagoen urte bakoitzeko.

— Lanaldi jarraitua, bi txandatan edo gehiagotan egin beharreko lana izan ezik.

2021etik 2024ra, benetako lanorduak 1.682 izango dira hitzarmena indarrean dagoen urte bakoitzeko.

Lanaldi jarraituan, egunero, gutxienez, 15 minutuko atsedenaldia izango da, baina ez da lehen adierazitako benetako lanorduen barnean sartuko, eta, horrenbestez, ez da ordaindutako denbora izango.

— Bi txanda edo gehiago dituzten lanaldiak.

1.697 ordu izango dira benetako lanorduak hitzarmena indarrean dagoen urte bakoitzeko (2021etik 2024ra). Egunean 15 minutuko atsedenaldia izango dute langile guztiek; denborartarte hori benetako lanalditzat hartuko denez, ordaindu egingo da.

Enpresako zuzendaritzak, salbuespen gisa, bi txandatan lan egiteko agindua eman dezake, merkatuaren beharretara, larrialdietara, puntako ekoizpen-aldietara eta tarte oso zorrotzeko entrega-epeetara egokitzeko, urteko lanaldia inola ere luzatu gabe. Bost egun lehenago eman beharko die enpresak erabaki horren berri erabakiak ukituko dituen langileei eta langileen ordezkari, idatziz adierazita erabakia hartzeko zer arrazoi izan diren.

Convenio de Empresa Electricidad Guria S.L. Años 2021-2024.

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación para todos los trabajadores y trabajadoras que presten servicio en todos los centros de trabajo de la empresa Electricidad Guria, S.L.

Para todas aquellas materias no recogidas en este Convenio de Empresa, se aplicará lo establecido en el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa para los años 2020-2022, publicado en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa del 24/11/2020 y con número de Convenio 20001095011981, o en su caso, el que se firme a posterior de eficacia general para este sector en Gipuzkoa y si se mejoran las materias recogidas en este convenio también se modificarán.

Se acuerda expresamente, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del Convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 2. *Condiciones más beneficiosas.*

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implantadas por la empresa en cuanto superen, en conjunto, las especificadas en este convenio, de tal forma que ningún/a trabajador/a pueda verse perjudicado por la implantación de la política salarial que se establezca.

Artículo 3. *Vigencia y duración.*

El presente convenio tendrá una vigencia de 4 años. Entrará en vigor a todos los efectos a partir del 1 de enero de 2021 finalizando el 31 de diciembre del año 2024.

Concluida la duración pactada, si no ha sido denunciado por cualquiera de las partes, el convenio se prorrogará anualmente.

Se acuerda expresamente que, una vez medie denuncia expresa, que podrá realizarse por cualquiera de las partes mediante comunicación al efecto a la otra a partir del día 31 de diciembre de 2024, se mantendrá la vigencia del Convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 4. *Jornada de trabajo.*

El número máximo de horas de trabajo efectivo, en cómputo anual, para los años 2021 y 2024.

— Jornada partida.

Las horas efectivas de trabajo para los años 2021 hasta 2024 serán 1.697 horas para cada uno de los años de vigencia.

— Jornada continuada con excepción del trabajo a dos o más turnos.

Las horas efectivas de trabajo para los años 2021 hasta 2024 serán 1.682 horas para cada uno de los años de vigencia.

En dicha jornada continuada se establecerá un descanso diario de al menos 15 minutos, que no formará parte de las jornadas efectivas anteriormente señaladas y por lo tanto no tendrá carácter retribuido.

— Jornada a dos o más turnos.

Las horas efectivas de trabajo para los años 2021 hasta 2024 serán 1.697 horas para cada uno de los años de vigencia, incluyendo en todos los casos 15 minutos de descanso que se computarán como tiempo de trabajo efectivo y en consecuencia tendrán el carácter de retribuidos.

Excepcionalmente podrá la Dirección de la empresa ordenar el trabajo en dos turnos para favorecer la necesaria adaptabilidad a las necesidades del mercado, emergencias, periodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos, sin que implique ningún incremento en la jornada anual, preavisando con un plazo de 5 días al personal afectado y a la representación del personal, con información por escrito de las razones que lo justifican.

Lanaldiaren zenbaketarako, adostu da langilea enpresak Eibarra dituen obretara soilik joango dela zuzenean, aurretik enpresak egoitza soziala duen lantokira joan beharrik gabe (hau da, Matxaria Industrialdea 7. pabiloia, 2).

5. artikulua. Soldatak.

a) Soldata errealeak:

Enpresan jasotzen ari diren soldata errealei igoera hau aplikatuko zaie:

- 2020ko urtarrilaren 1etik: % 2,32.
- 2021eko urtarrilaren 1etik: aurreko urteko KPla + % 0,75.
- 2022ko urtarrilaren 1etik: aurreko urteko KPla + % 0,75.
- 2023ko urtarrilaren 1etik: aurreko urteko KPla + % 1,00.
- 2024eko urtarrilaren 1etik: aurreko urteko KPla + % 1,00.

– 2025eko urtarrilaren 1etik aurrera, eta hurrengo hitzarmena sinatu arte igarotzen diren urteetan, aurreko urteko KPlari dagokion ehunekoan igoko dira soldatak.

Artikulu honetan KPlaren erreferentziarekin aurreikusten diren soldata-berrikuspenek ezin dute inola ere soldata-jaitserarik ekarri.

Artikulu honetan KPlari egotzitako balioa ez da inoiz % 0,00 baino txikiagoa izango; beraz, urteko KPla negatiboa bada, % 0,00ko balio minimo hori hartuta kalkulatu da soldata-igoera. Aitzitik, KPlaren eta igoeraren batura ez da inoiz % 3 baino gehiago izango.

Soldataz kanpoko gainerako kontzeptuek ez dute soldaten igoera bera izango, eta berririko negoziatu beharko dira hurrengo hitzarmenean.

6. artikulua. Ibilgailuak eta VIA-T.

Langileek erabiltzen dituzten enpresako ibilgailu guztiek VIA-T gailua izango dute.

7. artikulua. Gastuak ordaintzea.

Hilabete naturalean izaten den gastu guztiak (dieta-gastuak, aparteko orduak, autobideak, TAOa etab.) hurrengo hilabete 5. egunetik 10. enera bitartean ordainduko dira.

8. artikulua. Prebentzio-baliabidea.

a) Enpresak ordainduko ditu prebentzio baliabide gisa izendatu eta aritzeagatik langileak izan ditzakeen gastu guztiak (abokatuak, epaiketak...).

b) Enpresak langilearen soldata ordaintzen jarraituko du, prebentzio-baliabide gisa aritu behar duelako bere lanik egin ezin duenean.

c) Prebentzio-baliabideak ahalmena izango du segurtasun-arauak betetzen ez dituen edo norberaren segurtasuna edo gainerakoarena arriskuan jar dezakeela uste duen edozein langile obratik ateratzeko, obra-zuzendariari jakinarazi ondoren.

d) Obra bateko prebentzio-baliabide izendatzen den langileak 7,5 € kobratuko ditu eguneko obra amaitu arte, zeregin horrek dakarren erantzukizunaren ordainetan.

9. artikulua. Guardiak.

Guardia da lanalditik kanpo, atsedeen-egunetan, hala nola larunbat eta zubietan eta gure bezeroak lanean ari direnean, sor daitezkeen gorabeherak konpontzeko lanera etortzeko prest egotea, abisua eman eta 3 ordu igaro baino lehen.

A efectos de cómputo de jornada, se acuerda que, solamente en las obras que la empresa tenga en Eibar, el/la trabajador/a acudirá directamente a obra, sin pasar previamente por el centro de trabajo donde la empresa tiene su domicilio social, es decir, Pol. Ind. Matxaria Pab. 7, 2.

Artículo 5. Salarios.

a) Salarios reales:

Los salarios reales que se vienen disfrutando en la empresa serán igualmente incrementados de la siguiente manera:

- Desde el 1 de enero de 2020: en 2,32 %.
- Desde el 1 de enero de 2021: en el IPC del año anterior + 0,75 %.
- Desde el 1 de enero de 2022: en el IPC del año anterior + 0,75 %.
- Desde el 1 de enero de 2023: en el IPC del año anterior + 1,00 %.
- Desde el 1 de enero de 2024: en el IPC del año anterior + 1,00 %.

– Desde el 1 de enero de 2025, y en los años sucesivos, hasta la suscripción de un nuevo convenio, el incremento salarial será el referenciado en el IPC del año anterior.

La revisión de salarios con referencia al IPC que contiene el presente artículo en ningún caso podrá suponer una merma salarial.

El valor del IPC que contempla este artículo en ningún caso será inferior al 0,00 %, por lo que si el IPC anual resultase negativo se partirá, a efectos del cálculo de dicho incremento, de ese valor mínimo del 0,00 %. Por otro lado, la suma resultante del IPC + incremento, nunca podrá superar el 3 %.

El resto de los conceptos extrasalariales, no tendrán el mismo incremento que los salarios, teniendo que volver a negociarlos en el siguiente convenio.

Artículo 6. Vehículos y VIAT.

Todos los vehículos de la empresa que utilizan los trabajadores dispondrán del dispositivo de VIAT.

Artículo 7. Abono de gastos.

Todos los gastos que se generen en el transcurso del mes natural (gastos de dietas, horas extraordinarias, autopistas, OTA, etc...) serán abonados entre los días 5 y el 10 del mes siguiente al vencido.

Artículo 8. Recurso preventivo.

a) La empresa hará frente a cualquier gasto que pueda acarrear al trabajador como consecuencia del desempeño de la función de recurso preventivo designado (abogados, juicios, ...).

b) La empresa seguirá haciendo frente a pagar el salario del trabajador si tuviera que ausentarse del trabajo en caso de tener que atender asuntos como consecuencia del desarrollo del desempeño de la función de recurso preventivo.

c) El recurso preventivo tendrá potestad para sacar de la obra a cualquier trabajador que no cumpla con las normas de seguridad, o entienda que puede poner en riesgo su propia seguridad o la del resto, tras previa comunicación al Director de Obra.

d) El trabajador que sea nombrado recurso preventivo en una obra, cobrará 7,5 €/día en compensación a la responsabilidad que acarrea hasta que termine dicha obra.

Artículo 9. Guardias.

La guardia consistirá en estar disponible, en menos de 3 h desde el aviso, para solucionar incidencias que puedan surgir fuera de la jornada laboral, en días de descanso semanal como sábados y/o puentes, cuando nuestros clientes trabajen.

Ostiral eta larunbateko guardiak 60 € ordainduko dira, eta, gainera, lehen irteera ordua aparte ordainduko da.

Zubietako guardiak 70 € ordainduko dira, eta, gainera, lehen irteera ordua aparte ordainduko da.

Hitzarmen hau sinatzen duten alderdi guztiek konpromisoa hartzen dute guardiak egingo direla bermatzeko guardia egitea egokitu zaionak lan hori egiterik ez duenean, enpresaren jarduerari berez dagokion zerbitzua baita guardiarena.

Enpresa guardien egutegia ez aldatzen saiatuko da ahal dela, eta aste horretan guardietarako izendatutako pertsonari gaueko lanak, gaua igarotzekoak eta abar ez jartzen.

Behar bezala justifikatutako kasuetan, guardietatik irteteko aukera egongo da, betiere bi alderdiek hala adosten badute.

10. artikulua. Gaitasun-probak.

Enpresan sartu aurretik, hautaketa-probak, proba praktikokoak eta proba psikoteknikoak egin ahal izango dizkie enpresak interesdunei, haien gaitasun-maila eta prestakuntza bete behar duten lanbide-kategoriarako eta lanposturako egokiak diren egiaztatzeko.

Langileari osasun-kontrol bat egingo zaio enpresan onartu aurretik, lanbide-kategoria edozein dela, hurrengo artikuluan ezartzen denaren arabera.

Lanerako gai dela jotzen bada, kontratatu den langileak lan-kontratua formalizatzeko beharrezkoa den dokumentazioa aurkeztu beharko du.

11. artikulua. Osasuna zaintzea eta kontrolatzea.

Enpresak langileen osasun-egoera zainduko du, bai lanean hasi aurretik, bai aldiari behin, lanpostuek berezkoak dituzten arriskuen arabera.

Lanerako onartu ondoren, nahitaez egin beharko ditu langileak aldiari behingo mediku-azterketak (urtean behin), baldin eta lan-baldintzek langileen osasunean dituzten ondorioak ebaluatzeko ezinbestekoak badira edo langilearen osasun-egoerak langile horrentzat, gainerako langileentzat edo enpresarekin erlazioatutako beste pertsona batzuentzat arriskurik ekar dezakeen egiaztatzeko ezinbestekoa bada edo bezeroek mediku-azterketa egitea eskatzen badute obra batean hasteko.

Ez Gai dela ikusten bada, langileak konpromisoa hartzen du bere lan eginkizunak bete ezin dituelako laneko baja eskatzeko behar diren kontsulta medikoetara joateko.

Azterketa mediko horien kostuak ez ditu langileak ordainduko, eta aldiari behingo azterketetarako, gainera, enpresak ordainduko ditu azterketa horiek egiteak sor ditzakeen bidaia-gastuak. Konpetentzia teknikoa, prestakuntza eta gaitasun egiaztatua duten osasun-langileak dituzten entitateekin hitzartu dezake enpresak azterketa mediko horiek egitea.

12. artikulua. Oporrak.

Enpresak finkatuko du, enpresa-egutegiaren barruan, opor-egunen erdia, eta langileak, berriz, opor-egunen beste erdia. Enpresa-egutegia errespetatu behar dute opor-egun horiek, eta ezin dute bat egin jaiegunetako «txandekin».

Norberaren aukerako egun bat izango dute urtean enpresako langileek. Ezingo zaie oporraldiari lotu.

13. artikulua. Gaua igarotzea.

Gaua igarotzea prebentzio-baliabide izatearekin dago erlacionaturik; horrenbestez, 7,24 €/egun ordainduko dira gaua igarotzeagatik; horri prebentzio-baliabide izateagatik eguneko ordaintzen den 7,5 euro gehitu behar zaizkio; guztira, beraz, eguneko 14,74 € ordainduko dira. Prebentzio-baliabide presentziala behar ez duten lanetan, 7,24 € ordainduko da gaua igarotzeagatik.

Las guardias relativas a viernes-sábado serán retribuidas con 60 € y además se abonará a parte la primera hora de salida.

Las guardias relativas a puentes serán retribuidas con 70 € y además se abonará a parte la primera hora de salida.

Todas las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen a garantizar la realización de las guardias, por ser un servicio inherente a la actividad de la empresa, cuando el titular de la guardia se vea imposibilitado para llevarla a cabo.

La empresa procurará no alterar el calendario de guardias en la medida de lo posible evitando poner trabajos nocturnos, pernoctas, etc... a la persona designada durante esa semana.

Existirá la posibilidad de salir de las guardias, en los casos debidamente justificados, siempre consensuado entre las dos partes.

Artículo 10. Pruebas de aptitud.

La empresa, previamente al ingreso, podrá realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que considere necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

El trabajador, con independencia de su categoría profesional y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un control de salud, según se establece en el artículo siguiente.

Una vez considerado apto, el trabajador contratado deberá aportar la documentación necesaria para la formalización del contrato de trabajo.

Artículo 11. Vigilancia y control de salud.

La empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, tanto en el momento previo a la admisión como con carácter periódico.

Los reconocimientos periódicos (anuales) posteriores al de admisión serán de carácter obligatorio para el trabajador en los supuestos en que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa y/o cuando los clientes así lo exijan a la hora de ingresar en obra.

En caso de No Apto, el trabajador se comprometerá a asistir a las consultas médicas necesarias para solicitar la baja laboral por imposibilidad de ejercer sus funciones profesionales.

En ningún caso los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo del trabajador y en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos serán a cargo de la empresa, quién podrá concertar dichos reconocimientos con entidades que cuenten con personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 12. Vacaciones.

La empresa fijará dentro del calendario de empresa, la mitad de los días de vacaciones y el/la trabajador/a la otra mitad de los días de vacaciones. Estos días de vacaciones tienen que respetar el calendario de empresa, no pudiendo coincidir con los «turnos» de días festivos.

Los trabajadores de la empresa dispondrán de un día de libre disposición al año, que no podrá ir pegado a ninguno de los periodos vacacionales.

Artículo 13. Pernocta.

La pernocta suele ir ligada con ser recurso preventivo, por lo tanto, serían 7,24 €/día de pernocta que se sumarían a los 7,5 €/día por recurso preventivo, en total 14,74 €/día. En trabajos que no sean necesario Recurso Preventivo Presencial, la pernocta será de 7,24 €.

14. artikulua. *Joan-etorriaren prezioa, joan-etorria egiteak ohiko lanaldia gainditzen badu.*

21,75 €/h ordainduko zaizkie gehienez neurri honek eragiten dieten 1. mailako langile ofizial guztiei, eta «izoztu» egingo da prezio hori gainerakoak zenbateko horretara iritsi arte; haiei 20,75 €/h ordaintzen hasiko zaie. Zenbateko horrek kaltetuko lukeen langile bakarrari dagokionez, sindikatuek adierazi dute harekin barka negoziatzeko. Prezioa urtero igoko da, aurreko urteko KPIa kontuan hartuta, baina gutxienez % 0,25 igoko dela ezarri da.

15. artikulua. *Planifikatu gabeko ordu gehigarriak.*

Hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek testu honi l. eranskin gisa atxikitako protokoloa adostu dute, behar-beharrezkoa ez bada ordu gehigarriak ez egiteko jarraibide egokiak ezartzeko.

16. artikulua. *Hitzarmena interpretatzeko batzorde mistoa.*

Hitzarmen hau interpretatzeko Batzorde Mistoa eratu da, eta hitzarmena sinatzen duten kideek osatuko dute.

Langileen ordezkariak eta enpresaren ordezkariak beste kide bati eskuordetu ahal izango diote beren ordezkaritza.

Klausulen interpretazioari edo aplikazioari dagokionez alderdien artean sor daitezkeen zalantza eta desadostasun guztiak Batzorde horren nahitaezko irizpenaren mende jarriko dira.

Kontsulta horiek edozein sindikatuk edo enpresak izapidetuko ditu, eta enpresaren helbide sozialean izango du egoitza.

Hitzarmen honen Negoziazio Batzordeak, indarrean dagoen bitartean, Interpretazio Batzorde Mistoaren funtzionamenduerregelamendu bat egitea komeni den aztertuko du, interpretazio-ebazpenek hitzarmenean adostutakoaren eraginkortasun juridiko bera izan dezaten.

I. ERANSKINA

2021-2024RAKO BARNE-HITZARMENA

Argi dago, politika dela eta, ezarritako lanaldiaren barruan egin behar dugula gure lana guztiok; baina, salbuespen gisa, lan-kargagatik gure ohiko lanaldiaz gain ordu gehigarriak egin beharko ditugula uste dugunean, honela jardun behar da:

a) Obraburuari jakinaraziko diogu berehala, eta lanaldi arrunta gaundituko duten ordu gehigarriak egiteko baimena eskatuko diogu. Ezinbestekoa izango da obraburuak ordu gehigarriak egiteko baimena aurrez onartzea.

b) Obraburuak berehala erantzun behar du, eta lan gehigarria ahalik eta lasterren egin ahal izateko bitarteko guztiak jarriko ditu eskura.

c) Aurreko jarraibideak bete gabe egiten diren ordu gehigarriak ez dira benetako laneko ordu gehigarritzat joko, eta ez dira lanaldi gisa erregistratuko, eta, horrenbestez, ez dute inolako ordainsaririk edo konpentsaziorik izango.

d) Langilea obraburuarekin harremanetan jarri ezin bada, enpresako bulegoetara deituko du baimena eskatzeko.

e) Gaueko lana bada, langileak berak erabakiko du egin ala ez.

Artículo 14. *Precio del desplazamiento cuando este supere la jornada ordinaria.*

Se fija un precio máximo de 21,75 €/h a todos los trabajadores oficiales 1.ª, afectados y este se «congelará» hasta que el resto llegue a ese importe, partiendo desde 20,75 €/h. Respecto del único trabajador que sería perjudicado por este importe, la parte social indica que se negocie de forma individual. El incremento sería anual con el IPC del año anterior, estableciendo como incremento mínimo un 0,25 %.

Artículo 15. *Horas adicionales no planificadas.*

Las partes firmantes de este convenio acuerdan el Protocolo adherido a este texto como anexo I, con la finalidad de establecer las directrices adecuadas para que no se realicen horas adicionales si no es estrictamente necesario.

Artículo 16. *Comisión mixta interpretativa.*

Se constituye una Comisión Mixta Interpretativa del presente Convenio, que estará integrada por los firmantes de este convenio.

Tanto la representación del personal como la representación de la empresa podrá delegar su representación en otro miembro.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas, serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha Comisión.

Dichas consultas serán tramitadas a través de cualquiera de las Centrales Sindicales o por la empresa y tendrá su sede en el domicilio social de la empresa.

La Comisión Negociadora del presente Convenio, durante la vigencia del mismo, estudiará la conveniencia de elaborar un reglamento de funcionamiento de la Comisión Mixta Interpretativa con el fin de dotar a sus resoluciones interpretativas de la misma eficacia jurídica de lo acordado en Convenio.

ANEXO I

CONVENIO INTERNO 2021-2024

Teniendo en cuenta que por política, todos debemos de realizar nuestro trabajo dentro de la jornada establecida, cuando pensemos que tendremos que hacer horas adicionales a nuestra jornada ordinaria, excepcionalmente por la carga de trabajo:

a) Lo comunicaremos de inmediato al Jefe de Obra, y solicitaremos autorización para realizar horas adicionales a la jornada ordinaria, siendo imprescindible su aceptación previa por el Jefe de Obra.

b) El Jefe de Obra dará una respuesta inmediata, poniendo a disposición todos los medios para que el trabajo adicional se pueda realizar en el menor tiempo posible.

c) Las horas adicionales que se realicen sin llevar a cabo las directrices anteriores, no tendrán carácter de horas adicionales de trabajo efectivo, quedando excluidas del registro de jornada, y no serán susceptibles de retribución o compensación alguna.

d) Para el caso de que el trabajador en cuestión no pueda contactar con el Jefe de Obra, llamará a las oficinas de la empresa para solicitar autorización.

e) En caso de que el trabajo sea nocturno, será el propio operario el que decida si se realiza o no.

II. ERANSKINA

2021EKO ORDAINSARIEN TAULA

Lanbide-kategoriak	Oinarrizko soldata	Hitzarmen-plusa	Pizgarri-gabeziaren prima	Urteko ordainsaria
Peoi espezialista	15,0823	39,8063	7,6842	23187,99
1. mailako ofiziala	17,3290	43,5542	8,5235	25757,66
2. mailako ofiziala	16,3820	42,1538	8,1950	24747,29
3. mailako ofiziala	15,2233	40,2597	7,7678	23437,79
1. mailako administrazioburua	24,1928	52,1482	10,6483	32317,21
Administrazioako 1. mailako ofiziala	19,6834	46,7682	9,2539	27999,47
Ingeniaria / Lizentzia	31,7964	61,5784	13,0199	39652,48
Aparejadore/Gradua	29,6004	58,4955	12,2844	37388,19
Tailerreko burua	24,0910	52,0777	10,6241	32241,50

ANEXO II

TABLA DE RETRIBUCIONES 2021

Categorías profesionales	Salario base	Plus convenio	Prima carencia incentivo	Retribución anual
Peón, Especialista	15,0823	39,8063	7,6842	23187,99
Oficial 1ª	17,3290	43,5542	8,5235	25757,66
Oficial 2ª	16,3820	42,1538	8,1950	24747,29
Oficial 3ª	15,2233	40,2597	7,7678	23437,79
Jefe 1ª Administrativo	24,1928	52,1482	10,6483	32317,21
Oficial 1ª Administrativo	19,6834	46,7682	9,2539	27999,47
Ingeniero/ Licenciado	31,7964	61,5784	13,0199	39652,48
Aparejador / Grado	29,6004	58,4955	12,2844	37388,19
Jefe de Taller	24,0910	52,0777	10,6241	32241,50