

Ekarpenak GEROAra (3.Xed. gehi) / Aportaciones a GEROA (Disp. Adic. 3ª)**EUSKO JAURLARITZA****EKONOMIA, LAN
ETA ENPLEGU SAILA**

Lan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza honetan, 2024-2027 urteetarako Gipuzkoako Zurraren Industriarako Lan Hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (200008250 11981 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2024ko maiatzaren 27an, Adegí eta Arotzgi elkarteek enpresaburuen ordezkapenean, eta LAB eta CCOO sindikatuek langileen ordezkapenean, sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2024ko ekainaren 4an, aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

Hirugarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-02-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2024ko uztailaren 24an 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 aipatutako 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, 2024ko uztailaren 24a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaria. (5793)

GOBIERNO VASCO**DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA,
TRABAJO Y EMPLEO**

Delegación Territorial de Trabajo y
Seguridad Social de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo para la Industria de la Madera de Gipuzkoa 2024-2027 (código 20000825011981).

ANTECEDENTES

Primero. El día 27 de mayo de 2024, se suscribió el convenio citado por Adegí y Arotzgi en representación de las empresas, y por los sindicatos LAB y CCOO en representación de las personas trabajadoras.

Segundo. El día 4 de junio de 2024, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

Tercero. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el artículo 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-02-2011), y se ha cumplimentado el 24 de julio de 2024.

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 24 de julio de 2024.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (5793)

*Gipuzkoako Zur-Industriaren Hitzarmen Kolektiboa
2024-2027.*

I. KAPITULUA

EREMUA

1. artikulua. Lurralde-eremua.

Hitzarmen kolektibo hau Gipuzkoako lurralde historiko osoari aplikatzen zaio.

2. artikulua. Funtzio eremua.

Honako jarduera hauek hitzarmen honen eraginpean daude:

1. Baso-lanak.
2. Zerrategiak.
3. Zur-zerrategiak.
4. Ontzi-zerrategiak.
5. Arotzeria mekanikoa.
6. Lantegiko arotzeria.
7. Erriberako arotzeria.
8. Pertsianak.
9. Zur-ebanisteria.
10. Tapizgintza.
11. Billarrak eta pianoak.
12. Erlojuak gordetzeko kutxak fabrikatzea.
13. Nezeserrak, kutxatila eta antzekoak.
14. Xafla eta taula kontraxapatuak.
15. Listoidun taulak.
16. Ate prefabrikatuak.
17. Partikula aglomeratuzko taulak.
18. Upelgintza.
19. Karrozeriak egitea.
20. Errepideak egitea.
21. Tornularitza.
22. Ehungintzako tornularitza.
23. Zurezko tailugileak.
24. Erljio-arte eta zurezko dekorazioa.
25. Modelogileak.
26. Markoak eta moldurak.
27. Saskiak, bihotza eta zumea.
28. Lezka hostozabalezko aulkiak.
29. Brotxak, pintzelak, eskuilak eta erratzak.
30. Enbalajeak.
31. Hormistak, abarkak eta kloskak.
32. Oholtzaileak.
33. Labankadak eta argizaria emateko makinak.
34. Akordeoiak, jostailu-denda eta puruak gordetzeko kutxak.
35. Bandurriak, gitarrak eta kontrabaxuak.
36. Bastoiak, aterkiak, pitak eta antzekoak.
37. Zurezko errotak.
38. Fruituak gordetzeko ontziak.
39. Zurezko pintzak, zurezko metroak eta antzekoak.
40. Zurezko biltegiak, orokorrean.

*Convenio Colectivo para la Industria de la Madera de
Gipuzkoa 2024-2027.*

CAPÍTULO I

ÁMBITO

Artículo 1.º Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todo el Territorio Histórico de Gipuzkoa.

Artículo 2.º Ámbito funcional.

Las actividades afectadas en el presente Convenio Colectivo son:

1. Labores forestales.
2. Serrerías.
3. Serrerías de leña.
4. Serrerías de envases.
5. Carpintería mecánica.
6. Carpintería de taller.
7. Carpintería de ribera.
8. Persianas.
9. Ebanistería de madera.
10. Tapicerías.
11. Billares y Pianos.
12. Fábricas de cajas para relojes.
13. Neceseres, estuches y similares.
14. Chapas y tableros contrachapados.
15. Tableros alistonados.
16. Puertas prefabricadas.
17. Tableros de partículas aglomeradas.
18. Tonelería.
19. Carrocerías.
20. Carreterías.
21. Tornería.
22. Tornería textil.
23. Tallistas de madera.
24. Arte religioso y decoración de madera.
25. Modelistas.
26. Marcos y Molduras.
27. Cesterías, médula y mimbre.
28. Sillas de enea.
29. Brochas, pinceles, cepillos y escobas.
30. Embalajes.
31. Hormistas, abarcas y almadreñas.
32. Entarimadores.
33. Acuchilladores y enceradores.
34. Acordeones, juguetería y cajas para puros.
35. Bandurrias, guitarras y violones.
36. Bastones, paraguas, boquillas y similares.
37. Molinos de Madera.
38. Envases para frutos.
39. Pinzas de madera, metros de madera y similares.
40. Almacenes de madera en general.

41. Zurezko pertxak eta esekigailuak.
42. Takoiak, zokaloak, kanbrilioak eta oinetakoentzako egurrezko ziriak.
43. Txirbilak egitea.
44. Poleak.
45. Hilkutxak.
46. Kutxak.
47. Zurezko lapitzak eta antzekoak.
48. Zura eta zutoinak zaintzea.
49. Egun dagoen edota etorkizunean zor daitekeen edozein zur-jarduera.

3. artikulua. Langile-eremua.

Hitzarmen kolektibo hau 2. artikuluan adierazitako jardueretan diharduten enpresetako langile guztiei aplikatuko zaie, sozietatearen forma juridikoa duten enpresetako administrazio-organoeetako kide edo kontseilari kargua soilik betetzen dutenei izan ezik, Langileen Estatutuaren 1.3 c) artikuluan ezarritakoaren arabera.

Hitzarmen honetako klausulak aplikatuzetik salbuetsita egongo dira, bai klausula bakoitzaren eduki osoari dagokionez, bai klausula horietako puntu edo alderdi berezituak dagokienez soilik, langileen legezko ordezkariak hitzarmen honetan araututakoak bestelako gai zehatz eta espezifikoaren bat itundu edo hitzartuta duten enpresak, betiere itun horiek idatziz jasota badaude.

4. artikulua. Denbora-eremua.

Hitzarmen hau 2024ko urtarrilaren 1etik aurrera jarriko da indarrean ondorio guztietarako, eta 2027ko abenduaren 31ra arte iraungo du, hitzarmenean beste indarraldi bat aurreikusten den gaitan izan ezik.

Hurrengo hitzarmena salatzeko aurreabisua 2028ko urtarrilaren 1ean baino lehen hasiko da.

Zur Industriaren 2024-2027ko Hitzarmen Kolektiborako Negoziazio Mahaian ordezkariak sindikalaren osaera zehazteko, 2024ko urtarrilaren 31ko hauteskundeetako emaitzak hartuko dira kontuan.

Aurreko paragrafoan ezarritakoa alde batera utzi gabe, etorkizuneko negoziazio-mahaiak eratzeko, hitzarmen bakoitzaren indarraldia amaitzen den urteko uztailaren 31n dagozkion ordezkariatasunak hartuko dira erreferentziatzat.

5. artikulua. Hitzarmenaren izaera.

Hitzarmen hau gutxieneko izaeraz ezartzen da; beraz, beste maila batzuetako itunekin osatu ahal izango da.

6. artikulua. Xurgatzea eta konpentsazioa.

Hitzarmen honetan ezarritako baldintza ekonomikoak xurgatu eta konpentsatu ahal izango dituzte aurretik zeuden hobekuntza mota guztiek (plusak eta beste edozein sortzapenek), hitzarmen honetan berariaz zehazten diren salbuespenak eta legez ezarritakoak izan ezik.

7. artikulua. Baldintza hobekak.

Enpresek ezarritako baldintza onuragarrienei eutsiko zaie, baldintza horiek, oro har, hitzarmen honetan zehaztutakoak gainditzen dituztenean, halako moldez non ezein langile ez den kalteua izango baldintza horiek aplikatzeagatik.

Aurreko lerrokadaren ondorioetarako, kaltetzat hartuko da hitzarmen hau eguneratzearen ondorioz langilearen guztizko soldata-zenbatekoa gutxitzea baino ez.

41. Perchas y colgadores de madera.
42. Tacones, zócalos, cambrillones y cuñas de madera para zapatos.
43. Fabricación de virutilla.
44. Poleas.
45. Ataúdes y féretros.
46. Baúles.
47. Lápices de madera y similares.
48. Preservación de maderas y postes.
49. Toda otra actividad industrial maderera que exista o pueda crearse.

Artículo 3.º *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación para todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas dedicadas a las actividades indicadas en el artículo 2.º, excepto a las que se dediquen al mero desempeño del cargo de consejero/a o miembro de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, en los términos previstos en el artículo 1.3 c) del Estatuto de los Trabajadores.

Quedarán exceptuadas de la aplicación de las correspondientes cláusulas del presente Convenio, bien sea en el total contenido de cada una de ellas o solamente en los puntos o aspectos de las mismas específicamente diferenciados, aquellas empresas que pacten o tengan pactado con la representación legal de las personas trabajadoras algún tema concreto y específico de forma distinta a como en el Convenio esté regulado, siempre que dichos pactos consten por escrito.

Artículo 4.º *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos, a partir del 1 de enero de 2024 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2027, salvo en aquellas materias respecto de las cuales se prevea en el Convenio una entrada en vigor diferente.

El preaviso de denuncia del próximo Convenio se realizará antes del 1 de enero de 2028.

Para determinar la composición de la representación sindical en la Mesa Negociadora para el Convenio colectivo de la Industria de la Madera 2024-2027, se tendrán en cuenta los resultados electorales a 31 de enero de 2024.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, para la constitución de las futuras mesas negociadoras se tomarán como referencia las representatividades que correspondan a 31 de julio del año de fin de vigencia de cada convenio.

Artículo 5.º *Carácter del convenio.*

Este Convenio se establece con carácter de mínimos, por lo que podrá ser complementado con Pactos a otros niveles.

Artículo 6.º *Absorción y compensación.*

Las condiciones económicas fijadas en el presente Convenio son absorbibles y compensables por las mejoras de toda clase (Plusas y cualquiera otros devengos) que existan con anterioridad, salvo las excepciones que expresamente se determinan en este Convenio y las establecidas legalmente.

Artículo 7.º *Condiciones más beneficiosas.*

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implantadas por las empresas en cuanto aquéllas superen en conjunto, las especificadas en este Convenio, de tal forma que ninguna persona trabajadora pueda verse perjudicada por la aplicación de las mismas.

A los efectos del párrafo anterior, únicamente se entenderá como perjuicio, la disminución del monto salarial total de la persona trabajadora como consecuencia de la actualización del presente convenio.

II. KAPITULUA

ORDAINSARIAK, DIRULAGUNTZAK ETA HABOROKINAK

8. artikulua. Soldatak.

* 2024ko gutxieneko ordainsarien taulak egitea:

2024ko urtarrilaren 1etik indarrean dauden gutxieneko ordainsarien taulak honela ezarri dira (ikus eranskina):

– 2023ko abenduaren 31n eguneratu da, 2003. urterako indarrean dagoen taulari % 42,60, hau da, 2003. urtetik 2022. urtera arteko KPIren batura, aplikatuta.

– Igoerak 2024ko urtarrilaren 1etik aurrera izango ditu ondorioak, 2023ko KPI (% 3,10) 2023ko abenduaren 31n indarrean zegoen taulari aplikatuta.

* 2025eko gutxieneko ordainsarien taulak egitea:

2025eko urtarrilaren 1etik 2025eko abenduaren 31ra bitarteko aldirako, Hitzarmena Interpretatzeko Batzorde Mistoak egingo du gutxieneko ordainsarien taula, 2024ko KPI jakin ondoren. Ondore horietarako, 2025ean jaso beharreko ordainsariek 2024ko KPIren pareko igoera izango dute.

KPI negatiboa bada, soldata-tauletan ez da eraginik jasoko, aplikatu beharreko zenbatekoa 0 izango baita.

* 2026ko gutxieneko ordainsarien taulak egitea:

2026ko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitarteko aldirako, Hitzarmena Interpretatzeko Batzorde Mistoak egingo du gutxieneko ordainsarien taula, 2025eko KPI jakin ondoren. Ondore horietarako, 2026an jaso beharreko ordainsariek 2025eko KPIren pareko igoera izango dute.

KPI negatiboa bada, soldata-tauletan ez da eraginik jasoko, aplikatu beharreko zenbatekoa 0 izango baita.

* 2027ko gutxieneko ordainsarien taulak egitea:

2027ko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitarteko aldirako, Hitzarmena Interpretatzeko Batzorde Mistoak egingo du gutxieneko ordainsarien taula, 2026ko KPI jakin ondoren. Ondore horietarako, 2027an jaso beharreko ordainsariek 2026ko KPIren pareko igoera izango dute.

KPI negatiboa bada, soldata-tauletan ez da eraginik jasoko, aplikatu beharreko zenbatekoa 0 izango baita.

Hitzarmen hau negoziatu duten alderdiek adostu dute enpresek 2004ko urtarrilaren 1etik 2023ko abenduaren 31 arte kolektiboki aplikatu dituzten igoerak, bai alde bakarretik, bai enpresaren barruan hartutako edozein motatako itun, akordio edo erabakiren ondorioz, nominan edozein izen edo kontzepturen pean, hitzarmenaren konturako gehikuntzat hartuko direla. Hori dela eta, hitzarmen honetan aurreikusi diren eguneraketaren eta igoeren bidez, xurgartu eta konpentsatu ahalko dira.

1) Hitzarmenaren oinarriko soldata: eranskinean soldata-tauletako A zutabean azaltzen den soldata hitzarmeneko oinarriko soldatatzat hartuko da.

2) Hitzarmeneko plusa laneguneko erantsitako soldata-tauletako B zutabean lanbide-kategoria bakoitzarentzat ezarri den kopurua da. Plus hori lanegun bakoitzeko jasoko da.

CAPÍTULO II

RETRIBUCIONES, SUBVENCIONES Y GRATIFICACIONES

Artículo 8.º Salarios.

* Elaboración de las Tablas de Retribuciones Mínimas para 2024:

Las tablas de retribuciones mínimas con vigencia desde el 1 de enero de 2024 (anexo), se han elaborado de la siguiente manera:

– Actualización a 31 de diciembre de 2023, aplicando a la tabla con vigencia para el año 2003, el 42,60 %, que se corresponde a la suma de los IPCs correspondientes desde el año 2003 hasta el año 2022.

– Incremento con efectos desde el 1 de enero de 2024, aplicando el IPC de 2023 (3,10 %) sobre la tabla vigente a 31 de diciembre de 2023.

* Elaboración de las Tablas de Retribuciones Mínimas para 2025:

Para el periodo de 1 de enero 2025 a 31 diciembre 2025 la tabla de retribuciones mínimas se elaborará por la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio una vez conocido el IPC correspondiente al año 2024. A estos efectos las retribuciones a percibir en 2025 experimentarán un incremento equivalente al IPC de 2024.

En caso de que el IPC resultante fuese negativo, la tabla salarial no se verá afectada, siendo la cantidad aplicable 0.

* Elaboración de las Tablas de Retribuciones Mínimas para 2026:

Para el periodo de 1 enero 2026 a 31 diciembre 2026 la tabla de retribuciones mínimas se elaborará por la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio una vez conocido el IPC correspondiente al año 2025. A estos efectos las retribuciones a percibir en 2026 experimentarán un incremento equivalente al IPC de 2025.

En caso de que el IPC resultante fuese negativo, la tabla salarial no se verá afectada, siendo la cantidad aplicable 0.

* Elaboración de las Tablas de Retribuciones Mínimas para 2027:

Para el periodo de 1 enero 2027 a 31 diciembre 2027 la tabla de retribuciones mínimas se elaborará por la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio una vez conocido el IPC correspondiente al año 2026. A estos efectos las retribuciones a percibir en 2027 experimentarán un incremento equivalente al IPC de 2026.

En caso de que el IPC resultante fuese negativo, la tabla salarial no se verá afectada, siendo la cantidad aplicable 0.

Las partes negociadoras de este convenio acuerdan que los incrementos que las empresas hubieran aplicado con carácter colectivo para el periodo que va desde el 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2023 tanto de forma unilateral, como a consecuencia de pactos, acuerdos de cualquier índole o decisiones adoptadas en el seno de la empresa, bajo cualquier nombre o concepto en nómina, tendrán la consideración de incrementos a cuenta de convenio. De modo que resultarán absorbibles y compensables con la actualización e incrementos previstos en el presente convenio.

1) Salario-base de Convenio: Se considera Salario Base de Convenio el que figura como tal en las Columnas A de las Tablas Salariales anexas.

2) Plus Convenio día de trabajo: Se conceptuará como tal la cantidad que para cada categoría profesional se establece en las Columnas B de las Tablas Salariales anexas. Este Plus se percibirá por día de trabajo.

3) Pizgarririk ez izateagatiko gehigarria: Neurtu gabeko lanak egiten dituzten langileek, pizgarririk ez izateagatiko gehigarri gisa, erantsitako soldata-tauletako A + B zutabeen baturarekiko % 25eko igoera jasoko dute lanegun bakoitzeko. Erantsitako taulen C zutabeen zehaztu da pizgarririk ez izateagatiko gehigarri hori.

9. artikulua. Igandeei eta jai-egunei lotutako ordainsaria.

Hitzarmen honi erantsitako soldata-taulako A zutabeen adierazitako soldatak gehi, hala badagokio, Antzinasun Finkatuaren Plusak osatuko dute zenbatekoa.

10. artikulua. Antzinasuna.

Hitzarmen kolektibo hau negoziatu duten alderdiek Zur Industriaren Hitzarmen Kolektiboan (2001-2003) lortutako akordiora jo dute. Akordio horretan antzinasun-osagarria kentzea eta konpentsatzea erabaki zen.

11. artikulua. Lan toxikoak, nekagarriak eta arriskutsuak.

Agintari eskudunak aitortutako lan toxikoak, nekagarriak edo arriskutsuak egiten dituzten langileek hitzarmen honetako A zutabeen soldataren gaineko hobari bat jasoko dute, antzinasun finkatuaren plusa gehituta, % 20, % 25 edo % 30ekoa, arestian deskribatutako zirkunstantzia bat, bi edo hiru gertatzen diren arabera.

Lan-agintaritzak arlo horretan emandako ebazpenen ondorio ekonomikoek administrazio-espidentea hasi arteko atzeraeragina izango dute.

12. artikulua. Erreminten higadura.

Lan-tresna propioak enpresak eskatutako eta enpresaren konturako erabiltzen dituzten langileek 3,5204 euroko kalte-ordaina jasoko dute asteen 2024. urtean.

Zenbateko horrek 2024ko KPIren igoera izango du 2025-01-01etik 2025-12-31ra.

2026-01-01etik 2026-12-31ra arte, aurreko paragrafoa aplikatzearen ondoriozko zenbatekoak 2025. urteko KPIren baliokideko igoera izango du.

2027-01-01etik 2027-12-31ra, aurreko paragrafoa aplikatzearen ondoriozko zenbatekoak 2026ko KPIren baliokideko igoera izango du.

Artikulu honetan araututako kalte-ordaina hitzarmena argitaratzen denetik aurrera aplikatuko da, eta ez du atzeraeraginezko ondoriozko izango.

13. artikulua. Urruntasun-plusa.

Urruntasun-plusa ezartzen zaie bizilekua lantokitik bi kilometro baino urrunago duten langile guztiei. Plusaren zenbatekoak honako hauek izango dira:

a) Enpresako lan-ordutegiari egokitzen zaion garraio publiko egonez gero, zenbat bidaia egiten diren etxetik lantokira, hainbat joan-etorri ordainduko dira, eta horien zenbatekoa garraio publikoko txartelaren prezioa izango da.

b) Garraio publikorik ez baldin bada, 2024. urtean 0,2239 euro ordainduko dira kilometro bakoitzeko, bidaia langilearen autotan egiten bada; eta 0,1014, gainerako kasuetan. 2025-01-01etik 2025-12-31ra, zenbateko horiek 2024ko KPIren baliokideko igoera jasoko dute.

2026-01-01etik 2026-12-31ra, aurreko paragrafoa aplikatzearen ondoriozko zenbatekoak 2025eko KPIren baliokideko igoera izango du.

3) Prima por Carencia de Incentivo: El personal que realice trabajos que no estén medidos, percibirá por día de trabajo, en concepto de carencia de incentivo, un incremento del 25 % sobre la suma de las columnas A + B de las Tablas Salariales anexas. Dicha prima por carencia de incentivo se determina en las Columnas C de las Tablas mencionadas.

Artículo 9.º Retribución dominical y de días festivos.

Su importe será el salario que se señala en la Columna A de la Tabla Salarial anexa al presente Convenio, más el Plus de Antigüedad Consolidada, en su caso.

Artículo 10.º Antigüedad.

Las partes negociadoras de este Convenio colectivo se remiten al acuerdo alcanzado en el Convenio colectivo de la Industria de la Madera 2001-2003 en el que se decidió la supresión y la correspondiente compensación del complemento de antigüedad.

Artículo 11.º Trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos y peligrosos.

Las personas trabajadoras que realicen labores tóxicas, penosas o peligrosas, declaradas por la Autoridad Competente, percibirán una bonificación sobre el salario de la Columna A del presente Convenio, incrementado con el Plus de Antigüedad Consolidada, de un 20 %, 25 % o 30 %, según concurren una, dos o las tres circunstancias anteriormente descritas.

Los efectos económicos de las resoluciones de la Autoridad Laboral en esta materia se retrotraerán al inicio del expediente administrativo correspondiente.

Artículo 12.º Desgaste de herramientas.

Las personas trabajadoras que utilicen herramientas propias por indicación y para trabajos por cuenta de la empresa, percibirán una indemnización por este concepto de 3,5204 euros semanales el año 2024.

Para el periodo desde el 01.01.2025 al 31.12.2025 esta cuantía experimentará un incremento del IPC del 2024.

Para el periodo desde el 01.01.2026 al 31.12.2026 la cuantía resultante de la aplicación del párrafo anterior se incrementará en el equivalente al IPC del año 2025.

Para el periodo desde el 01.01.2027 al 31.12.2027 la cuantía resultante de la aplicación del párrafo anterior se incrementará en el equivalente al IPC del año 2026.

La indemnización regulada en este artículo será de aplicación a partir de la publicación del Convenio y no tendrá efectos retroactivos.

Artículo 13.º Plus de distancia.

Se establece un plus de distancia para todas las personas trabajadoras cuyo domicilio se encuentre a más de dos kilómetros del centro de trabajo. La cuantía de este plus será la siguiente:

a) Caso de existir transporte público, que se ajuste al horario de trabajo en la empresa, se abonarán tantos desplazamientos como viajes se efectúan del domicilio al centro de trabajo y su importe será el del precio del billete del transporte público.

b) Caso de no existir transporte público se abonarán 0,2239 euros por kilómetro si el traslado se efectúa en automóvil propio y 0,1014 euros kilómetro en los demás casos durante el año 2024. Para el periodo desde el 01.01.2025 al 31.12.2025 estas cuantías experimentarán un incremento del IPC del año 2024.

Para el periodo desde el 01.01.2026 al 31.12.2026 las cuantías resultantes de la aplicación del párrafo anterior se incrementarán en el equivalente al IPC del año 2025.

2027-01-01etik 2027-12-31ra, aurreko paragrafoa aplikatzearen ondoriozko zenbatekoak 2026ko KPlren baliokideko igoera izango du.

c) Zenbateko horiek ez dira aplikatuko langilearen helbidea eta lantokia hirigunean badaude, Donostian izan ezik.

Hasierako kontratazioan urruntasun-plusa ezarri ondoren, plus horren zenbatekoak ez du gorakadarik izango, ez eta murziketarik ere, langilearen bizilekua aldatu ondoren.

Artikulu honetan araututako plusa hitzarmena argitaratzen denetik aurrera aplikatuko da, eta ez du atzeraeraginezko ondoriozko izango.

14. artikulua. Aparteko haborokinak.

Udako eta Gabonetako aparteko bi haborokin ezarri dira. Bakoitza hogeita hamar egunekoa izango da, eta soldata errealtzen arabera ordainduko dira: 25 laneguneko eta 5 jaieguneko. Benetan lan egindako azken hiru hilabeteetako batez bestekoa- ren arabera kalkulatu da gehigarri hori.

15. artikulua. Aparteko orduak.

Hitzarmen hau izenpetzen dutenek bat egin dute 1999ko urtarrilaren 15ean Confebask eta ELA, CCOO, UGT eta LAB sindikatuek aparteko orduak ezabatzeari buruz itundu duten Konfederazioarteko Erabakiarekin. Horren arabera eta akordio hori garatu asmoz, honako hau adostu dute:

Erabakiak:

1) Aparteko orduetan lan egiteko aukera kendu egiten da, artikulu horren 2. puntuan arautzen diren salbuespenezko kasuetan izan ezik.

2) Salbuespen modura, ohiko lanaldia luzatu egin ahal izango da, honako kasu hauetan:

Lehena. Ezinbesteko kasuetan; hau da, istripuak edota ezohiko beste kalte batzuk prebenitu edo konpondu behar direnean, eta hori premia larria denean.

Bigarrena. Behar adinako aurrerapenarekin aurreikusi ezin diren arrazoiak tarteko, enpresak behar bezala funtzionatzeko lanaldi arrunta luzatzea ezinbestekoa denean. Nolanahi ere, frogatu egin behar da langile berriekin ezin zaiola lan-gainkarga horri aurre egin, arrazoi hauetako bat tarteko dela:

a) Lan-denbora oso laburra izanik, kontratazio berria egitea bideragarria ez delako.

b) Eskatutako denboran kontratazio berriak egitea ezinezkoa delako.

c) Enplegu-zerbitzu publikoen lankidetzak eskatu eta zerbitzu horiek ez diotelako eman enpresari lanposturako trebakuntza egokia duen langilerik.

3) Bigarren puntuan aurreikusitako salbuespenezko egoeren babesean lan egindako aparteko orduak atsedeen-denbora- rekin konpentsatuko dira. Konpentsazioa lan egindako 1,40 orduren baliokidea izango da.

Honako kasu hauetan soilik erabaki daiteke diruz konpentsatzea: ezinbesteko kasuetan, eta, 2.c) puntuan aurreikusten den kasua gertatzeagatik, atsedenez konpentsatzea ezinezkoa denean. Kasu horietan ordu arruntzen gaineko % 40ko errekar- gua ezarrita ordainduko dira ordu horiek.

Aurreko puntuan ezarritako guztiak ez dio kalterik egingo hitzarmen honetako 3. artikuluan ezarritakoari.

4) Artikulu hau enpresan aplikatzeko, langileen legezko ordezkarien eta enpresako zuzendaritzaren arteko akordio bidez zehaztu behar da. Akordio horiek honako gai hauek arautuko dituzte:

Para el periodo desde el 01.01.2027 al 31.12.2027 las cuantías resultantes de la aplicación del párrafo anterior se incrementarán en el equivalente al IPC del año 2026.

c) No se aplicarán estos importes si el domicilio de la persona trabajadora y el centro de trabajo se encuentran dentro del casco urbano a excepción de la localidad de San Sebastián.

Una vez establecido el Plus de Distancia en la contratación inicial, la cuantía de dicho plus no sufrirá incremento ni disminución alguna por posteriores modificaciones del domicilio de la persona trabajadora.

El plus regulado en este artículo será de aplicación a partir de la publicación del Convenio y no tendrá efectos retroactivos.

Artículo 14.º Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, de Verano y Navidad que serán de treinta días cada una, abonándose a Salario Real, a razón de 25 días laborables y 5 festivos, calculándose la prima en base a la media de los tres últimos meses realmente trabajados.

Artículo 15.º Horas extraordinarias.

Las partes signatarias del presente Convenio se adhieren al Acuerdo Interconfederal sobre supresión de horas extraordinarias suscrito entre Confebask y las Centrales Sindicales ELA, CC.OO., UGT y LAB, con fecha 15 de enero de 1999 y en base al mismo y en su desarrollo:

Acuerdan:

1.º) Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2.º del presente artículo.

2.º) Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:

Primero. Fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes.

Segundo. Cuando, por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.

b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.

c) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

3.º) Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2.º) serán compensadas por tiempo de descanso. En estos casos la compensación será equivalente a 1,40 horas por hora trabajada.

Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto 2.º c). En estos casos, esas horas se abonarán con un recargo del 40 % sobre el valor de la hora ordinaria.

Todo lo establecido en este punto lo será sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3.º de este Convenio.

4.º) La aplicación del presente artículo en la empresa requerirá su concreción mediante acuerdos entre la representación legal de las personas trabajadoras y la Dirección de ésta, que regularán las siguientes materias:

a) Ezabatze horren ondoriozko enplegu-aurreikuspenak eta -konpromisoak ezarriko dituzte, bai eta, hala badagokio, aparteko orduak kentzeak egin ditzakeen antolaketa-doikuntzak ere.

b) Bigarren paragrafoa aplikatuz lanaldia luzatzea baimentzen duten salbuespeneko egoerak gertatzen diren ala ez zehaztuko dute.

c) Konpentsazio-araubidea, bereziki lanaldiaren luzapena konpentsatzeko atsedeen-denboraren kuantifikazioa.

d) Enpresa-akordioek ezin izango dute konpentsazio ekonomikorik ezarri artikuluko honetako 3. paragrafoko bigarren lerro-kadan jasotako ez bestelako kasuetarako.

5) Aurreko puntuan adierazitakoa negoziatzeko ekimena enpresako zuzendaritzak edo langileen legezko ordezkariak hartu ahal izango dute, eta beste aldean negoziatzera behartuta egongo da. Alderen batek negoziatzeko hasteari uko egiten badio edo akordioa eragozten duten desadostasunak sortzen badira (4.c atalean izan ezik), aldeetako edozeinek izango du ahalmena Precon xedatutako Gatazkak Konpontzeko Prozedurak eskatzeko, eta besteak prozedura horietan parte hartu beharko du.

6) Nolanahi ere, langileen ordezkariak eta Enpresa Batzordeko kideak, bai eta ordezkari sindikalek ere, hala badagokio, hileroko jakinaraziko zaie zer aparteko ordu egin diren, zer erabaki hartu diren eta zergatik. Informazio hori enpresak sinatu eta zigilatuko du.

16. artikulua. Aldi baterako ezintasuna.

– Lan-istripua eta lanbide-gaixotasuna.

Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako aldi baterako ezintasun-prestazioa erantsitako soldata-tauletan beren lanbide-kategoriarako ezarritako hitzarmeneko soldata (pizgarririk eza barne) baino txikiagoa duten langileek enpresaren osagarri bat jasoko dute, bajaren lehen egunetik lehen hilabete jarraitua osatu arte, aldi baterako ezintasun-prestazioa beren lanbide-kategoriarako hitzarmeneko soldataren % 100eraino osatzeko.

Gertakizun beraren ondoriozko bajako lehen hilabete jarraitutik aurrera, langileak aldi baterako ezintasuneko prestazioa osatuko duen osagarri bat jasoko du, soldata errealtaren % 100eraino, gehienez 18 hilabetera arte, bajako lehen egunetik zenbatzen hasita. Langile horien aparteko haborokinean ez da inolara jasoko baja horren ondorioz.

Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako aldi baterako ezintasun-prestazioa erantsitako soldata-tauletan beren lanbide-kategoriarako ezarritako hitzarmeneko soldata (pizgarririk eza barne) baino handiagoa duten langileek aldi baterako ezintasuna osatzen duen enpresaren osagarri bat jasoko dute bajako lehen hilabete jarraitutik aurrera, benetako soldataren % 100eraino, gehienez ere 18 hilabete igaro arte, bajaren lehen egunetik zenbatzen hasita. Langile horiek dagokien aparteko haborokina jasoko dute, haien zenbatekotik deskontatuta aseguru-erakundeek aldi baterako ezintasun-prestazioan ordaindutako aparteko haborokin horren zati proportzionala, % 100era arte osatu gabeko baja-aldietan.

– Gaixotasun arrunta edo lanez kanpoko istripua.

Gaixotasun arruntak edo lanez kanpoko istripuak eragindako aldi baterako ezintasunaren kasuan, bajaren hirugarren hilabete jarraitutik aurrera, langileek enpresaren osagarri bat jasoko dute, zeinak aldi baterako ezintasunaren prestazioa osatuko baitu, soldata errealtaren % 100 arte, 18 hilabetez gehienez ere, bajaren lehen egunetik zenbatzen hasita.

a) Establecerán las previsiones y compromisos de empleo que se deriven de aquella supresión, así como los ajustes organizativos que la supresión de horas extraordinarias pudiera hacer en su caso necesarios.

b) Determinarán de la concurrencia de las situaciones excepcionales en las que, en aplicación del apartado 2.º, se entienda autorizada la prolongación de jornada.

c) Régimen compensatorio, en particular la cuantificación del tiempo de descanso compensatorio de la prolongación de jornada.

d) Los acuerdos de empresa no podrán establecer la compensación económica para supuestos distintos de los contemplados en el segundo párrafo del apartado 3.º de este artículo.

5.º) La iniciativa de negociación de lo señalado en el punto anterior podrá ser tomada por la Dirección de la empresa o por la Representación Legal de las personas trabajadoras en la misma, estando la otra parte obligada a sentarse a negociar. En el caso de que alguna de las partes se negara a iniciar la negociación o surgieran en las mismas discrepancias que impidieran el acuerdo (excepto en el apartado 4.º c)), cualquiera de las partes estará facultada para instar los Procedimientos de Resolución de Conflictos previstos en el Preco, quedando obligada la otra a hacerse parte en los mismos.

6.º) En cualquier caso, los/las Delegados/as de Personal y miembros del Comité de Empresa, así como los/as Delegados/as sindicales, en su caso, serán informados/as mensualmente de las horas extraordinarias que se hayan efectuado y los acuerdos celebrados al respecto, así como de las causas que lo motivaron. Esta información irá firmada y sellada por la Empresa.

Artículo 16.º Incapacidad temporal.

– Accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Las personas trabajadoras cuya prestación de I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, sea inferior al salario de Convenio (incluida la carencia de incentivo) establecido para su categoría profesional en las Tablas Salariales anexas, percibirán, desde el primer día de baja y hasta completar el primer mes ininterrumpido, un complemento de la empresa que complete la prestación de I.T. hasta el 100 % del salario de Convenio para su categoría profesional.

A partir del primer mes ininterrumpido de baja, derivada de la misma contingencia la persona trabajadora percibirá un complemento que complete la prestación de I.T. hasta el 100 % de su salario real, hasta un máximo de 18 meses contados desde el primer día de baja. Dichas personas trabajadoras no sufrirán ninguna repercusión en la gratificación extraordinaria correspondiente, como consecuencia de dicha baja.

Las personas trabajadoras cuya prestación de I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional sea superior al salario de Convenio (incluida la carencia de incentivo) establecido para su categoría profesional en las Tablas Salariales anexas, percibirán a partir del primer mes ininterrumpido de baja, un complemento de la empresa que complete la I.T. hasta el 100 % de su salario real, hasta un máximo de 18 meses contados desde el primer día de baja. Dichas personas trabajadoras percibirán la gratificación extraordinaria correspondiente, descontando de su importe la parte proporcional de dicha gratificación extraordinaria abonada, por las entidades aseguradoras, en la prestación de I.T., durante los períodos de baja no completados hasta el 100 %.

– Enfermedad común y accidente no laboral.

En el supuesto de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las personas trabajadoras percibirán a partir del tercer mes ininterrumpido de la baja, un complemento de la empresa que complete la prestación de I.T. hasta el 100 % de su salario real, hasta un máximo de 18 meses contados desde el primer día de baja.

Langile horiek dagokien aparteko haborokina jasoko dute, Gizarte Segurantzak aldi baterako ezintasunaren prestazioan ordaintzen dien aparteko haborokin horren zati proportzionala kenduta, osatu gabeko baja-aldietan, soldata errearen % 100era arte.

Gaixotasun arrunten kasuan, eta urteko lehen bajaran soilik, lehen lau egun-erdiak % 50ean ordainduko dira; ala, bestela, bajaren lehen bi egunak % 75ean.

17. artikulua. Dietak.

Hauxe da dieten zenbatekoa:

- Dieta osoa: 38,6294 euro egun bakoitzeko.
- Dieta erdia: 15,2868 euro egun bakoitzeko.
- Nork bere autoan bidaiatzea: 0,3747 euro/km.
- Bidaia, beste bidelagun batekin edo batzuekin: 0,3852 euro/km.

Zenbateko horrek 2024ko KPIren igoera izango du 2025eko urtarrilaren 1etik 2025eko abenduaren 25era.

2026-01-01etik 2026-12-31ra, aurreko paragrafoa aplikatzearen ondoriozko zenbatekoak 2025. urteko KPIren baliokide-ko igoera izango du.

2027-01-01etik 2027-12-31ra, aurreko paragrafoa aplikatzearen ondoriozko zenbatekoak 2026. urteko KPIren baliokide-ko igoera izango du.

Enpresek gastu eta dietengatik ordaindu beharreko zenbatekoak aurreratuko dizkiete gidariei.

Dieta horien zenbatekoak hitzarmena argitaratzen denetik aurrera aplikatuko dira, eta ez dute atzeraeraginik izango.

18. artikulua. Euskara sustatzeko dirulaguntza.

Enpresek euskara-eskolen kostuaren % 50 ordainduko diete langileei, eskolara joan izana egiaztatzen badute. Enpresek ikaslekua aukeratu ahal izango dute.

19. artikulua. Nominak ordaintzea.

Enpresa eta langileak ados jarrita, soldatak hilero ordaindu ahal izango zaizkie langile guztiei, eta konturako aurrerakinak ezarri ahal izango dira.

III. KAPITULUA

LANALDIA, OPORRAK ETA LIZENTZIAK

20. artikulua. Lanaldia.

Enpresak hala aginduta, langilea destinatuta dagoen obran edo lantokian hasiko da lanaldia.

Hauxe izango da 2024., 2025., 2026. eta 2027. urteetako lanaldia:

– 2024:

Lanaldi zatitua: 1.729 ordu.

Lanaldi jarraitua: 1.729 ordu, eta horren barne hartzen dira laneko denboratzat hartzen den 15 minutuko atsedendia.

– 2025:

Lanaldi zatitua: 1.727 ordu.

Lanaldi jarraitua: 1.727 ordu, eta horren barne hartzen dira laneko denboratzat hartzen den 15 minutuko atsedendia.

Dichas personas trabajadoras percibirán la gratificación extraordinaria correspondiente, descontando de su importe la parte proporcional de dicha gratificación extraordinaria abonada a las mismas, por la Seguridad Social, en la prestación de I.T., durante los períodos de baja no complementados hasta el 100 % del salario real.

En los casos de enfermedad común y sólo en la primera baja del año se abonarán los cuatro primeros medios días al 50 % o en su caso los dos primeros días de baja al 75 %.

Artículo 17.º Dietas.

Se establecen dietas en la cuantía siguiente:

- Dieta completa: 38,6294 euros/día.
- Media dieta: 15,2868 euros/día.
- Desplazamiento de vehículo propio: 0,3747 euros/km.
- Desplazamiento con acompañante/s: 0,3852 euros/km.

En el periodo desde el 01.01.2025 al 31.12.2025 esta cuantía experimentará un incremento del IPC del 2024.

En el periodo desde el 01.01.2026 al 31.12.2026 la cuantía resultante de la aplicación del párrafo anterior se incrementará en el equivalente al IPC del año 2025.

En el periodo desde el 01.01.2027 al 31.12.2027 la cuantía resultante de la aplicación del párrafo anterior se incrementará en el equivalente al IPC del año 2026.

Las empresas adelantarán a los/as chóferes, las cantidades que deban satisfacer por gastos y dietas.

Las cuantías de estas dietas serán de aplicación a partir de la publicación del Convenio y no tendrá efectos retroactivos.

Artículo 18.º Subvención al euskera.

Las empresas subvencionarán a las personas trabajadoras las clases de euskara al 50 % previa justificación de la asistencia a clase. Las empresas podrán designar el centro de estudios.

Artículo 19.º Pago de nóminas.

Por acuerdo entre empresa y las personas trabajadoras, se podrán abonar los salarios de forma mensual a la totalidad del personal, pudiendo establecerse anticipos a cuenta.

CAPÍTULO III

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 20.º Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo se iniciará en la obra o lugar de trabajo al que haya sido destinada la persona trabajadora por indicación de la empresa.

La jornada de trabajo durante 2024, 2025, 2026 y 2027 será de:

– 2024:

Jornada partida: 1.729 horas.

Jornada continuada: 1.729 horas, quedando incluidos dentro de la misma, los 15 minutos de descanso considerados como de trabajo.

– 2025:

Jornada partida: 1.727 horas.

Jornada continuada: 1.727 horas, quedando incluidos dentro de la misma, los 15 minutos de descanso considerados como de trabajo.

– 2026:

Lanaldi zatitua: 1.725 ordu.

Lanaldi jarraitua: 1.725 ordu, eta horren barne hartzen dira laneko denboratzat hartzen den 15 minutuko atsedenaldia.

– 2027:

Lanaldi zatitua: 1.725 ordu.

Lanaldi jarraitua: 1.725 ordu, eta horren barne hartzen dira laneko denboratzat hartzen den 15 minutuko atsedenaldia.

Atsedenaldien edo beste murrizketa batzuen ondorioz 2023an 1.729 ordutik beherako benetako lanaldia egin duten langileek (ordaindutako atsedenaldiak kontuan hartu gabe), 2023an egin-dako benetako lanaldi berari eutsiko diote urteko zenbaketan, eta, hala badagokio, atsedeen-denborak aldatuko dira, urteko presentzia-orduak 1.729 ordutik gorakoak izan ez daitezten.

21. artikulua. Laneko egutegia.

Enpresek laneko egutegiak egingo dituzte urteko bakoitzeko urtarrilean.

Adostutako egutegiei dagokienez, ekoizpenak hala eskatzen badu, enpresako zuzendaritzak lanegun bakoitzari dagozkion orduak gehitu edo murriztu ahal izango ditu, eguneko bederatzi orduko gehieneko mugarekin. Zuzendaritzak idatziz eta 72 orduko aurrerapenez jakinarazi beharko die eraginpeko langileei eta Enpresa Batzordeari lan-egutegien aldaketa, eta lan-egutegiak konpentsatzeko modua eta aldia adierazi beharko ditu, urtean egin beharreko lanaldiak hitzarmen honetarako itundutako guztizko ordu kopurua gaindi ez dezan.

Aurreko paragrafoa aplikatzeak ekar ditzakeen orduak lan-egutegietan lanegun gisa agertzen diren egunetan baino ezin izango dira errekuatu.

22. artikulua. Kanpoan lan egitea.

Langileak enpresa dagoen herritik kanpora joan behar badu, eta joan-etorri horietan emandako denbora ohikoa baino handiagoa bada, denbora hori ohiko lanaldiko soldataren hainbana-ketaren arabera ordainduko da.

Era berean, enpresak hitzarmen honetan joan-etorrietarako ezarritako prezioan ordaindu beharko ditu kilometroak, honako baldintza hauek aintzat hartuta:

a) Langilearen bizilekua bat badator enpresaren kokapenarekin eta langilea beste herri batera lekualdatzen bada, joan-etorriaren zenbatekoa ordainduko da, enpresaren eta lantokiaren arteko distantziaren arabera.

b) Langilearen bizilekua ez badator bat enpresaren helbidearekin, eta beste lantoki batera lekualdatzen badute, honako irizpide hauek aplikatuko dira:

– Lekualdaketa onduz, langileak beste lantoki batera joan behar badu, eta lantoki hori langilearen bizilekuaren eta enpresaren kokapenaren artean badago, distantzia-pluserako ezarritako prezioan ordainduko da bien arteko distantzia.

– Lekualdatzen den lantokia enpresaren kokapenetik baino urrunago badago, langilearen bizilekuaren eta enpresaren arteko distantzia ordainduko da urruntasun-pluserako ezarritako prezioan. Enpresa kokatuta dagoen herriaren eta lekuz aldatu den lantokiaren arteko distantzia, joan-etorrietarako kilometrajearen arabera ezarritako prezioan ordainduko da.

– 2026:

Jornada partida: 1.725 horas.

Jornada continuada: 1.725 horas, quedando incluidos dentro de la misma, los 15 minutos de descanso considerados como de trabajo.

– 2027:

Jornada partida: 1.725 horas.

Jornada continuada: 1.725 horas, quedando incluidos dentro de la misma, los 15 minutos de descanso considerados como de trabajo.

Aquellas personas trabajadoras que como consecuencia de descansos u otras reducciones hubiesen realizado durante 2023 una jornada de trabajo efectivo (sin incluir los períodos de descanso retribuidos), en cómputo anual, inferior a las 1.729 horas, mantendrán asimismo en cómputo anual, la misma jornada efectiva de trabajo que la realizada en 2023, modificándose en su caso, los tiempos de descanso, al objeto de que las horas de presencia en cómputo anual, no excedan de 1.729 horas.

Artículo 21.º Calendario de trabajo.

Las empresas confeccionarán los calendarios de trabajo durante el mes de enero de cada año.

Sobre los calendarios acordados, la Dirección de la empresa podrá por exigencia de la producción, aumentar o disminuir el número de horas correspondientes a cada día de trabajo, con el tope máximo de 9 horas diarias. La Dirección deberá comunicar por escrito a las personas trabajadoras afectadas y al Comité de Empresa la modificación de los calendarios de trabajo con una antelación de 72 horas indicando la forma y período para compen-sar los calendarios de trabajo, de forma que la jornada a realizar anualmente no supere el número de horas total pactado para este Convenio.

La recuperación de las horas que pueda dar lugar la aplicación del párrafo anterior se deberá efectuar exclusivamente en aquellos días que figuren como de trabajo en los correspondientes calendarios laborales.

Artículo 22.º Trabajos en el exterior.

Cuando sea necesario un desplazamiento fuera de la localidad donde radique la empresa, si el tiempo invertido en tales desplazamientos fuera superior al habitual, el exceso de dicho tiempo se abonará a prorrata del salario en jornada ordinaria.

Así mismo, la empresa vendrá obligada a abonar el kilometraje al precio estipulado para los desplazamientos en el presente convenio con las siguientes consideraciones:

a) Si el domicilio de la persona trabajadora coincide con el de la ubicación de la empresa y la persona trabajadora es desplazada a otra localidad se abonará el importe del desplazamiento, según la distancia existente entre la empresa y el centro de trabajo al que ha sido destinada.

b) Si el domicilio de la persona trabajadora es distinto del lugar donde se ubica la empresa y es desplazada a otro centro de trabajo operaran los siguientes criterios:

– Si el centro de trabajo al que es desplazada, se encuentra entre el domicilio de la persona trabajadora y el de la ubicación de la empresa, se abonará la distancia entre ambos al precio establecido para el plus de distancia.

– Si el centro de trabajo al que es desplazada, se encuentra más alejado que el de la ubicación de la empresa, se abonará la distancia existente entre el domicilio de la persona trabajadora y ésta al precio establecido para el plus de distancia. Y la distancia existente entre la localidad donde esté ubicada la empresa y la del centro de trabajo al que ha sido desplazada al precio establecido por kilometraje para los desplazamientos.

– Langilearen bizilekua eta lekualdaketa onduzko lan-tokia langilearen bizilekuaren eta enpresaren kokapenaren artean dagoen norabidea ez den beste batean badaude, kilometroak joan-etorrietarako ezarritako prezioan ordainduko dira, langilearen bizilekuaren eta lekuz aldatu den herriaren arteko distantziaren arabera.

– Ez dira dietak ordaintzeko joan-etorritzat hartuko enpresa kokatuta dagoen udalerraren barruan egiten direnak.

– Lekualdatutako langileak gaua bere etxean eman ahal badu, dieta erdia baino ez du sortuko.

Konpentsazio horiek hitzarmena argitaratzen denetik aurrea aplikatuko dira, eta ez dute atzeraeraginik izango.

23. artikulua. Oporrak.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek urtean 30 egun natural hartzeko eskubidea izango dute opor gisa, eta gehienez ere hogeita sei lanegun.

Oporretarako, larunbatak lanegun osotzat hartuko dira.

Langileak lanaldi arruntean benetan jasotzen duen soldataren arabera ordainduko dira oporrek, eta benetan lan egindako azken hiru hilabeteen batez bestekoaren arabera kalkulatu da gehigarria.

24. artikulua. Lizentziak.

Langileek, ahal duten aurrerapenez eta behar bezala justifikatuta, ordaindutako lizentziak hartzeko eskubidea izango dute. Lizentzia horiek artikulua honetan ezarritakoaren arabera hartu eta ordainduko dira.

Era berean, baldintza berberetan, langileek ondoren adierazten diren ordaindu gabeko lizentziak izango dituzte.

Lizentzia guztiak gertaera eragilea jazotzen den unean hartu beharko dira.

Enpresak ondoren aipatzen diren kasuetan emango ditu lizentziak, betiere kasu horiek behar bezala justifikatzen badira. Lizentzia ordaindu guztiak soldata errearen arabera ordainduko dira.

a) Ezkontzagatik: 20 egun naturaleko baimen ordaindua; beste 10 egun natural gehiago hartu ahal izango dira, gehienez, baina ordaindu gabeko baimen gisa.

Lizentzia hori ezin izango da irentsi, ez osorik, ez zati batean, oporraldiarekin bat egiteagatik.

b) Lizentzia istripu edo gaixotasun larriengatik, ospitalera-zeagatik edo ospitaleratu gabe etxean atsedean hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoagatik:

1) Ezkontidearena edo seme-alabena, gurasoena, anai-arrebena, bilobena, aitona-amonena, ezkontzako gurasoena, ezkontzako anai-arrebena edo ezkontzako seme-alabena: ordaindutako 5 egun.

2) Izatezko bikoteak edo izatezko bikoteko bigarren mailara arteko senidea: ordaindutako 5 egun.

3) Aurrekoez bestelako edozein pertsona, langilearekin etxebizitza berean bizi dena eta benetan zaintzea eskatzen duena: ordaindutako 5 egun.

Egitate eragileak (gaixotasun larria) dirauen bitartean, langileak lizentzia hartzeko egunak aukera ditzake, enpresarekin adostu ondoren. Adostasunik ez badago, egunak ondoz ondokoak izango dira.

Apartatu honi dagokionez, hasierako egiaztagirian edo, ondoren, edozein alderdik eskatuta, dagokion medikuak halakotzat kalifikatzen duen gaixotasuna hartuko da gaixotasun larritzat.

– Si el domicilio de la persona trabajadora y el centro de trabajo donde ha sido desplazada, se encuentran en una dirección distinta a la existente entre el domicilio de la persona trabajadora y el de la ubicación de la empresa, se abonará el kilometraje en el precio estipulado para los desplazamientos, según la distancia existente entre el domicilio de la persona trabajadora y el de la localidad a la que ha sido desplazada.

– No se consideran desplazamientos al efecto del abono de dietas los que se realicen dentro del término municipal donde esté ubicada la empresa.

– Si la persona trabajadora desplazada puede volver a pernoctar en su domicilio sólo devengará media dieta.

Estas compensaciones serán de aplicación a partir de la publicación del Convenio y no tendrá efectos retroactivos.

Artículo 23.º Vacaciones.

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio tendrán derecho al disfrute retribuido de 30 días naturales anuales en concepto de vacaciones, debiendo disfrutarse exclusiva y necesariamente veintiséis días laborables.

A efectos de vacaciones los sábados se computarán como día laborable completo.

Las vacaciones se abonarán por el salario que realmente venga percibiendo la persona trabajadora, en jornada normal, calculándose la prima en base a la media de los tres últimos meses realmente trabajados.

Artículo 24.º Licencias.

Las personas trabajadoras, avisando con la posible antelación y con la debida justificación, tendrán derecho a licencias retribuidas, que se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se establece en el presente artículo.

Igualmente, con las mismas condiciones, las personas trabajadoras dispondrán de las licencias no retribuidas que se señalan.

Todas las licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

Las empresas concederán licencias en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean justificados. Todas las licencias retribuidas se abonarán a salario real.

a) Por matrimonio: 20 días naturales de licencia retribuida, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida.

Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el período de vacaciones.

b) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:

1) Del cónyuge o hijos/as, padres/madres, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padres/madres políticos/as, hermanos/as políticos/as o hijos/as políticos: 5 días retribuidos.

2) De las parejas de hecho o del familiar consanguíneo hasta el segundo grado de la pareja de hecho: 5 días retribuidos.

3) De cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio que requiera el cuidado efectivo de aquella: 5 días retribuidos.

Mientras se mantenga el hecho causante (situación de enfermedad grave), la persona trabajadora tendrá opción a elegir, de acuerdo con la empresa, las fechas de disfrute de la licencia. Si no hay acuerdo, los días de disfrute serán consecutivos.

A los efectos de este apartado, se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimien-

Zalantzarik izanez gero, Interpretazio Batzorde Mistoak ebaztuko du, irizpide orientagarri hauen baterako balorazioan oinarrituta: ospitaleratzeko beharra eta haren iraupena, ebakuntza kirurgiko garrantzitsua, laguntzailearen beharra, eta abar.

c) Heriotzagatik:

1) Ezkontidea, izatezko bikotekidea edo seme-alabaren bat hiltzen bada: 5 egun natural, ordaindutako baimenarekin.

Ezkontidea, izatezko bikotekidea edo seme-alabak hiltzen bada, 200 kilometrotik gorako eta 500 kilometrotik beherako bidaia egin behar bada, lizentzia egutegiko egun 1 luzatuko da, eta 500 km-tik gorakoa bada, lizentzia egutegiko 2 egun gehiagoz luzatuko da.

2) Gurasoak, neba-arrebak: 2 egun natural, ordaindutako baimenarekin.

Gurasoen edo anai-arreben heriotzagatik, 200 kilometrotik gorako bidaia egin behar bada, lizentzia 2 egun luzatuko da.

Bilobak, aitona-amona, aitagarreba-amaginarrebena, ezkontzako anai-arrebak edo ezkontzako seme-alabak: 2 egun, ordaindutako baimenarekin.

Ezkontzako gurasoen heriotzaren kasuan, 200 kilometrotik gorako bidaia egin behar bada, lizentzia 2 egun luzatuko da.

Bestalde, c.3) atal honetan jasotako gainerako senideen (hau da, biloben, aitona-amonen, ezkontzako anai-arreben edo ezkontzako seme-alaben) heriotzaren kasuan, bidaia 500 kilometrotik gorakoa bada, lizentzia 2 egun luzatuko da.

Ezkontidearen, seme-alaben, gurasoen eta anai-arreben heriotzagatik lizentzia ezin izango da xurgatu langilearen oporraldian edo ezkontzagatik lizentzian gertatzen bada.

d) Gurasoen, neba-arreben edo seme-alaben ezkontza: ordainduriko egun natural 1.

e) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik: ordaindutako 1 egun.

f) Langileak Gizarte Segurantzako mediku-espezialisten kontsultara joateko behar duen denbora guztia, kontsulta-ordua eta lan-ordutegia aldi berean badira eta kontsulta hori medikuntza orokorreko mediku batek agintzen badu. Horretarako, langileak alde aurretik mediku-agindu horren egiaztagiria aurkeztu beharko dio enpresari. Gainerako kasuetan, hala nola Gizarte Segurantzako familia-medikuaren (medikuntza orokorreko medikua) kontsultara joateko, edo medikuntza partikularreko kontsultara joateko, ordainduriko 30 ordu urtean, gehienez ere. Ordu horiek justifikatu egin beharko dira ere.

Era berean, urtean 30 orduko muga hori ezarrita, lanera ez joateko honako arrazoi hauek ere onartu ahal izango dira, betiere behar bezala justifikatuta: ezkontideari, seme-alabei eta langilearekin bizi diren gurasoei medikuaren kontsultetara, mediku-azterketetara, ospitaleratzetara edo garrantzi txikiko ebakuntzetara laguntzea. Zalantzarik izanez gero, Interpretazio Batzorde Mistoaren irizpenera jo ahal izango da.

g) Langileek, seme-alaben edoskitzaroan (haurraren 9 hilabeteetara arte), eskubidea izango dute ordubeteko atsedenaldi baterako, bi zatitan banatzeko modukoa, edo, hala nahi badute, eskubide horren orde, beren lanaldi arrunta ordubetez murriztu ahaliko dute, helburu berarekin, edo ordu hori lanaldi osotan metatu.

h) Aurreko d) eta f) idatz-zatietan jasotako lizentzietan, izatezko bikoteek, bikoteko kideak edozein sexutakoak izanik ere, artikulua honetan ezkontzaren kasurako aurreikusitako eskubide berberak sortuko dituzte, baina soilik bikotekideari dagokionez, baita bikotekideen seme-alabei eta gurasoei dagokienez ere.

to posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda dictaminará la Comisión Mixta Interpretativa en base a la valoración conjunta de los siguientes criterios orientativos: necesidad de hospitalización y duración de la misma, intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.

c) Por muerte:

1) De cónyuge, pareja de hecho o hijos/as: 5 días naturales de licencia retribuida.

En los supuestos de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o hijos/as, si hubiese desplazamiento superior a 200 kms e inferior a 500 kms, la licencia se ampliará en 1 día natural y si fuera superior a 500 kms la licencia se ampliará en 2 días naturales.

2) De padres/madres, hermanos/as: 2 días de licencia retribuida.

En los supuestos de fallecimiento de padres/madres o hermanos/as, si hubiese desplazamiento superior a 200 kms la licencia se ampliará en 2 días.

De nietos/as, abuelos/as, padres/madres políticos/as, hermanos/as políticos/as o hijos/as políticos/as: 2 días de licencia retribuida.

En los supuestos de fallecimiento de los/as madres/padres políticos/as, si hubiese desplazamiento superior a 200 kms la licencia se ampliará en 2 días.

Por su parte, en los casos de fallecimiento del resto de familiares recogidos en este apartado c.3) (esto es, nietos/as abuelos/as, hermanos/as políticos/as o hijos/as políticos/as), si hubiese desplazamiento superior a 500 kms, la licencia se ampliará en 2 días.

La licencia por muerte de cónyuge, hijos/as, padres/madres o hermanos/as, no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio de la persona trabajadora.

d) Por matrimonio de padres/madres, hermanos/as o hijos/as: 1 día natural retribuido.

e) Por traslado del domicilio habitual: 1 día retribuido.

f) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia de la persona trabajadora a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente la persona trabajadora a la empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 30 horas al año retribuidas, que deberán ser asimismo justificadas.

Asimismo podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 30 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones de menor importancia del cónyuge así como de hijos/as y padres/madres que convivan con la persona trabajadora. En caso de duda, se podrá acudir al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa.

g) Las personas trabajadoras, y durante el período de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones o, a su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad.

h) En las licencias recogidas en los apartados d) y f) las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, generarán los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio, pero referidos exclusivamente al compañero/a, así como a los hijos/as y

Lizentzia ezin izango da beste bikotekidearen anai-arreben, biloben eta aitona-amonen kasuan aplikatu.

Eskubide hori sortuko da bizikidetzat behar bezala egiaztatzen denean (lizentzia eskatu baino 2 urte lehenago gutxienez etxe berean erroldatuta egon dela egiaztatzen duen ziurtagiria, izatezko bikoteen erregistroaren ziurtagiria edo bikote gisa elkarrekin bizi dela egiaztatzen duen beste edozein dokumentu ofizial).

i) Beharrezkoa den denbora, nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonal baterako. Absentzia hori ordaindua izango da.

Eginbehar horrek berekin badakar hiru hilabetez zehar langileak ezin bete izatea lanorduen % 20 baino gehiago, enpresan Langileen Estatutuaren 46. artikuluko 1. paragrafoan araututako eszedentzia-egoeran jarri ahalko du langilea.

Eginbeharra betetzeagatik edo karguan jarduteagatik langileak kalte-ordaina jasotzen badu, enpresan duen soldatetik deskontatuko zaio ordain horren diru-zenbatekoa.

IV. KAPITULUA

ESZEDENTZIAK

25. artikulua. Eszedentziak Baldintza orokorrak.

Plantillako langile finkoak eszedentzia-egoerara igaro ahal izango dira, eta ez dute inolako ordainsaririk jasotzeko eskubiderik izango zerbitzu aktibora itzultzen ez diren bitartean.

Bi eszedentzia mota izan daitezke: borondatezkoa eta behartuta.

— Borondatezko eszedentzia.

Langileen Estatutuaren 46.2 artikuluan borondatezko eszedentzietan buruz jasotako araudia alde batera utzi gabe, enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duten langileek eskubidea dute borondatezko eszedentzia hartzeko. Eszedentzia horrek urtebetetik gorakoa eta bost urtetik beherakoa izan behar du, eta egoera horrek irauten duen denbora ez da zenbatuko zerbitzuko urte kopuruan. Honela emango da.

Idatziz eskatu behar da, eta Enpresako Batzordeak edota Langileen ordezkariak txostena egin beharko du. Beranduen hongoi eguneko epean onartu edo ukatuko da.

Eskariari uko egiten bazaio, honako arrazoren bat egin beharko da tartean:

- Langile gutxi egotea.
- Beste eszedentzia batzuk hartu izana.
- Egoera hori justifikatzen duen beste edozein arrazoi.

Borondatezko eszedentziaren eskaeraren alde egin beharko da, baldin eta ikasketen amaieran edo luzapenean, familia-eskakizun saihestezinetan edo langileak behar bezala egiaztatutako antzeko beste arrazoi batzuetan oinarritzen bada.

Langileak ez badu lanera itzultzeko eskatzen eszedentziarako emandako epea amaitu baino hogeita hamar egun lehenago, enpresan duen lanposturako eskubidea galduko du.

Langilearen lanbide-kategorian lanpostu hutsik ez badago, enpresan langileari jakinaraziko dio.

Langileak ezarritako epean enpresara itzultzeko eskatzen baldin badu, beraren kategorian sortzen den lehenengo lanpostu hutsa betetzeko eskubidea izango du. Hutsik dagoen lanpostua beraren kategorian baino maila beheragoko kategorian batekoa bal-

padres/madres de los convivientes, no siendo extensible la licencia para hermanos/as, nietos/as y abuelos/as del otro conviviente.

Dicho derecho se generará siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos 2 años con anterioridad a la fecha de solicitud, certificación de registro de parejas de hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja).

i) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Dicha ausencia será retribuida.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

CAPÍTULO IV

EXCEDENCIAS

Artículo 25.º Excedencias. Condiciones generales.

El personal fijo de plantilla podrá pasar a la situación de excedencia, sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo.

La excedencia será de dos clases: voluntaria y forzosa.

— Excedencia voluntaria.

Sin perjuicio de la regulación contenida en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores en lo que respecta a las excedencias voluntarias, la persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, que se concede por un plazo superior a un año e inferior a cinco, no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de aumentos por años de servicio, en los siguientes términos.

Deberá ser solicitada por escrito e informada por el Comité de Empresa o Delegado/a de Personal. El plazo de concesión o denegación no podrá ser superior a veinte días.

La negativa estará basada en alguna de las siguientes causas:

- Falta de personal.
- Haber disfrutado de otras excedencias.
- Cualquier otra causa que lo justifique.

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

Si la persona trabajadora no solicita el reintegro treinta días antes del término del plazo señalado para la excedencia, perderá el derecho a su puesto en la Empresa.

En los casos en que no exista vacante en la categoría profesional de la persona trabajadora, la Empresa se lo comunicará.

La persona trabajadora que solicite su reintegro dentro del límite fijado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante producida, fuera de categoría inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla con el sa-

din bada, langileak aukeratu ahal du lanpostu hori eta hari esleitutako soldata onartzea, ala beraren lan-kategoriako lanpostu hutsa sortu arte itxarotea.

– Nahitaezko eszedentzia.

Lanpostua gordetzeko eta haren indarraldian antzinasuna zenbatzeko eskubidea emango du nahitaezko eszedentziak, eta langilea kargu publiko baterako izendatu edo hautatu delako aitortuko da, lanera bertaratu ezin bada. Kargu publikoa utzi eta hurrengo hilabetean eskatu beharko da lanera itzultzea.

Era berean, enpresan eszedentzia-egoerara pasatzea eskatu ahal izango dute probintziako edo goragoko mailako sindikatu-eginkizunetan diharduten langileek, ordezkari-karguan dauden bitartean.

Langileen Estatutuaren 46. artikuluan ezarritakoa alde batera utzi gabe, enpresan gutxienez 5 urteko antzinasuna duten langileek gutxienez 6 hilabeteko eta gehienez 5 urteko borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute. Eszedentzia amaitu baino gutxienez 30 egun lehenago lanera itzultzea eskatzen ez duen langileak behin betiko baja hartuko du enpresan. Eszedentzia amaitzean, langileak lantoki berean beteko du bere epea. Lanpostu hutsa egiaztatuko da dagokion lanpostu hutsa sortzen denean.

Aurrekoa gorabehera, enpresan gutxienez 3 urteko antzinasuna duten langileei eszedentzia emango zaie, lanpostu berera edo antzeko batera automatikoki itzuliz, betiere eszedentzia-kopuruak plantillaren % 4 gainditzen ez badu eta eszedentzia gutxienez urtebetekoa eta gehienez hiru urtekoa bada.

V. KAPITULUA

BESTELAKOAK

26. artikulua. *Elebitasuna.*

Iragarki-tauletan argitaratzen diren oharrek gaztelaniaz eta euskaraz idatziko dira. Sor daitezkeen arazo teknikoak elkarrekin ados jarrita konponduko dira.

27. artikulua. *Kitatzeak.*

Langile orok eskatu ahal izango du, sinatu baino 48 ordu lehenago, kitatze-ordainagiriaren kopia, egokituz jotzen dituen erabileretarako eta aholkularitzarako. Era berean, bere atal sindikaleko ordezkaria edo Enpresa Batzordeko kide bat bertaratzeko eskatu ahal izango du, sinatu aurretik.

28. artikulua. *Nominak.*

Enpresa guztiek, Lan Agintaritzaren eskudunak beste eredu bat erabiltzeko baimena eman diotenen izan ezik, hitzarmen honi erantsitako eredu ofiziala erabili beharko dute beren soldatak ordaintzeko.

29. artikulua. *Osasun-azterketa.*

Nahitaez, mediku-azterketa bat urtero egingo da enpresaren kontura, eta urtero bi azterketa egingo dira, lanpostua toxikoa bada. Azterketa horretan, gutxienez, odolaren eta gerneruaren analisiak eta X izpien azterketak egingo dira. Proba horien emaitza idatziz jakinaraziko zaie interesdunei.

30. artikulua. *Laneko arropa.*

Urtebetean enpresak bi buzo edo laneko arropa emango dizkio langile bakoitzari.

31. artikulua. *Ezintasun iraunkor partziala eta ezintasun iraunkor osoa.*

Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako ezintasun iraunkor partziala aitortzen zaien langileek enpresan jarraituko dute ordainsaririk edo kategoriarik galduta gabe, nahiz eta lanpostuz aldatu behar izan.

lario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de las de su categoría.

– Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores con una antigüedad de al menos 5 años en la empresa tendrán derecho a una excedencia voluntaria no inferior a 6 meses ni superior a 5 años, causando baja definitiva en la empresa el excedente que no solicite su reintegro con una antelación no inferior a 30 días a la fecha del vencimiento. Al término de la excedencia, el trabajador ocupará su plaza en el mismo centro de trabajo. Su reintegro se verificará cuando se produzca la correspondiente vacante.

No obstante lo anterior, se concederá excedencia con reintegro automático en el mismo puesto o similar, a aquellas personas trabajadoras que tengan como mínimo 3 años de antigüedad en la empresa, siempre que el número de excedencia no exceda el 4 % de la plantilla y que la excedencia no sea inferior a un año ni superior a tres.

CAPÍTULO V

VARIOS

Artículo 26.º *Bilingüismo.*

Las notas que se expongan en los tablones de anuncios serán hechas en euskara y castellano. Los problemas técnicos que puedan surgir se solucionarán por acuerdo mutuo.

Artículo 27.º *Finiquito.*

Toda persona trabajadora podrá exigir, con 48 horas de antelación a la firma, copia del recibo-finiquito para los usos y asesoramiento que estime oportunos. Asimismo, podrá exigir la presencia del/a Delegado/a de su Sección Sindical o un miembro del Comité de Empresa, antes de proceder a la firma del mismo.

Artículo 28.º *Nóminas.*

Todas las empresas, a excepción de aquéllas que la Autoridad Laboral competente hubiese autorizado la utilización de un modelo distinto, deberán utilizar para el pago de sus salarios, el modelo oficial que se adjunta como anexo al presente Convenio.

Artículo 29.º *Revisión médica.*

Con carácter obligatorio se efectuará una revisión médica anual a cargo de la empresa, y dos si el puesto de trabajo se considera tóxico. Esta revisión constará como mínimo de análisis de sangre y orina y reconocimientos de Rayos X. El resultado de tales pruebas se notificará a los interesados por escrito.

Artículo 30.º *Ropa de trabajo.*

En el transcurso del año y a cada persona trabajadora la empresa facilitará dos buzos o prendas de trabajo.

Artículo 31.º *Incapacidad permanente parcial e incapacidad permanente total.*

Las personas trabajadoras a las que les reconozca una incapacidad permanente parcial, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, serán mantenidos en la empresa sin pérdida de retribución alguna ni de categoría, aunque tuvieran que ser cambiados de puesto de trabajo.

Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako ezintasun iraunkor osoa aitortzen zaien langileek lanpostu bat bermatuta izango dute enpresa berean, betiere baldin eta enpresak gutxienez 20 langile baditu, eta betetzen hasten diren lanpostu berriaren soldata-baldintzak eta lan-baldintzak aplikatuko zaizkie.

32. artikulua. Enplegua erregulatzeako espedienteak.

Enpresa eta plantilla murrizteko espedienteen eraginpeko langileak ados jartzen badira, eta akordio horrek, Langileen Estatutuaren 51.2 artikuluan ezarritakoaren arabera, beste izapiderik gabe murrizketa baimentzea badakar, adostutako kalte-ordaina ezin izango da 1,5 hilabetetik beherakoa izan zerbitzuan emandako urte bakoitzeko, gehienez 12 urteko antzintasuna egiaztatuta.

Ordainketa-etendura edo porrota adierazi duten enpresak salbuetsita daude.

33. artikulua. Heriotzaren, ezintasun iraunkorraren eta ezintasun absolutuaren ziozko kalte-ordainak.

Artikulu hau indarrean jarri ondoren lan-istripuaren ondorioz langile bat hiltzen baldin bada, haren eskubidedunek 33,055 euroko kalte-ordaina jasoko dute. Kalte-ordain bera emango zaie erakunde eskudunek ezintasun iraunkor absolutua aitortzen dietenei, baldin eta ezintasun hori artikulu hau indarrean jarri ondoren gertatutako edo izandako lan-istripuaren edo lanbide-gaixotasunaren ondorioa bada.

Erakunde eskudunek ezintasun iraunkor osoa aitortzen dieten langileei 33,055 euroko kalte-ordaina emango zaie, baldin eta artikulu hau indarrean jarri ondoren gertatutako lan-istripuak eragin badie ezintasun hori.

20 langile edo gehiago dituzten enpresek, hitzarmenaren 31. artikulua aplikatuta, artikulu hau indarrean jarri ondoren gertatutako lan-istripuak eragindako ezintasun iraunkor osoa aitortuta duten langileei lanpostu bat bermatu beharko diete, eta langileak 33,055 euroko gehigarria jasotzea ala lanpostua onartzea aukeratu ahaliko du. Lanpostua aukeratzeko baldin badu, aitortutako gehigarria enpresarentzat izango da.

Gertaera eragilearen uena, kapital aseguratua, enpresa, edo, hala badagokio, aseguru-konpainia arduraduna zehazteko, erabaki da laneko istripuaren kasuan gertaera eragilearen data istripuaren eguna bera izan behar dela, eta, gaixotasun profesionalaren kasuan, ezintasun-espeditentea hasi zen data.

Gertaera eragilearen egunean langilearekin lan-harremana zuen enpresa izango da enpresa arduraduna, edo, hala badagokio, aseguru-etxea zeinarekin egun horretan poliza sinatua baitzuen. Era berean, eska daitekeen kalte-ordaina gertaera eragilearen egunean itunduta zegoena izango da.

VI. KAPITULUA

KONTRATAZIOA ETA MUGIKORTASUNA

34. artikulua. Ekoizpenaren ondorio diren kontratuak.

Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Langileen Estatutuaren testu bateginaren 15.2 artikuluan ezarritakoaren babesean, produkzioaren inguruabarrak direla eta, kontratuen gehieneko iraupena 12 hilabetekoa izan daiteke gehienez.

35. artikulua. Prestakuntzako kontratuak.

* Ikas-ekinezko heziketa-kontratuak.

Ikas-ekinezko prestakuntza-kontratuaren helburua lan-jarduerak ordaindua lanbide-prestakuntzaren eremuko prestakuntza-

Las personas trabajadoras a las que les reconozca una incapacidad permanente total, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrán garantizado un puesto de trabajo en la misma empresa, siempre y cuando ésta tenga un mínimo de 20 personas trabajadoras, pasando a disfrutar las condiciones salariales y de trabajo del nuevo puesto que ocupen.

Artículo 32.º Expedientes de regulación de empleo.

En caso de acuerdo entre empresa y trabajadores/as afectados/as en expedientes de reducción de plantilla, y siempre que dicho acuerdo, de conformidad con lo establecido en el art. 51.2 del Estatuto de los Trabajadores, suponga, sin más trámite la autorización de la reducción pretendida, la indemnización acordada no podrá ser inferior a 1,5 meses por año de servicio, con un máximo de 12 años de antigüedad.

Se exceptúan las empresas declaradas en suspensión de pagos o quiebra.

Artículo 33.º Indemnizaciones por fallecimiento e incapacidad permanente y absoluta.

En caso de fallecimiento de un trabajador o trabajadora debido a accidente de trabajo, ocurrido con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo, sus derechohabientes percibirán una indemnización de 33,055 euros. Igual indemnización corresponderá a quienes les sea reconocida una Incapacidad Permanente Absoluta por los organismos competentes, y que sea derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, acaecido o contraída con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo.

Las personas trabajadoras a las cuales se les reconozca una Incapacidad Permanente Total por los organismos competentes y sea derivada de Accidente de Trabajo acaecido con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo, les corresponderá una indemnización de 33,055 euros.

Aquellas empresas que tengan 20 o más trabajadores/as y en aplicación del artículo 31.º del Convenio vienen obligadas a garantizar un puesto de trabajo a los/las trabajadores/as que se les reconozca una Incapacidad Permanente Total derivada de accidente de trabajo ocurrido con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo, la persona trabajadora podrá optar entre percibir la prima de 33,055 euros o el puesto de trabajo. En el caso de optar por el puesto de trabajo, el valor de la prima reconocida será para la empresa.

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 la persona trabajadora 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.

CAPÍTULO VI

CONTRATACIÓN Y MOVILIDAD

Artículo 34.º Contratos por circunstancias de la producción.

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre se acuerda que la duración máxima de los contratos por circunstancias de la producción podrá ser de hasta 12 meses.

Artículo 35.º Contratos formativos.

* Contrato de formación en alternancia.

El contrato de formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes

prozesuekin, unibertsitate-ikasketekin edo Enplegu Sistema Nazionaleko prestakuntza-espezialitateekin bateratzea da.

Honako arau hauek bete beharko dira:

– Kontratutako pertsonak ez du izan beharko dagokion lanbidean edo lanpostuan ikasketa-mailari egokitutako praktika profesionala lortzeko prestakuntza-kontratua egiteko eskatzen den titulaziorik.

– Kontratuek gutxienez sei hilabete iraun behar dute; eta gehienez ere, bi urte.

– Inolaz ere ezingo da horrelako kontraturik egin egoera toxiko, nekagarri, arriskutsu edo gauekoetan. Debekatuta egongo da, halaber, aparteko orduak egitea.

– Enpresan benetan egindako lanak kontratuaren xede den okupazio-mailari, ofizioari edo lanpostuari dagozkion zereginen lotuta egon beharko du.

– Modalitate horretan kontratatutako langileek hitzarmenaren bidez ezarritako soldaten % 75 jasoko dute lehenengo urtean, eta % 85 bigarren urtean, honako kategoria hauetan: mendiko langileen taldeko zaindarien kategorian; lantegiko, arotzeria mekanikoko, txapetako eta tauletako eta bilgarrietako langileen taldeko laguntzaileen kategorian; zur-biltegien taldeko peoien kategorian; administrarien taldeko administrari laguntzaileen kategorian; eta teknikarien taldeko laguntzaile kategorian.

– Kontratuan, prestakuntza praktikoaz arduratuko den tutorearen izena eta lanbide-kategoria adierazi beharko dira. Tutore horrek kontratatutako pertsonaren prestakuntza egokia eta lanbide-arrisku guztiak zainduko ditu.

– Kontratua amaitzean, enpresak ziurtagiri bat emango dio langileari, prestakuntza teorikoaren iraupena eta lortutako prestakuntza praktikoaren maila adierazita.

Prestakuntzarako kontratua arrunta dela joko da enpresak prestakuntza teorikoaren arloko betebeharrak guztiak betetzen ez dituzenean.

Ikasketa-mailari dagokion praktika profesionala lortzeko prestakuntza-kontratua. Kontratu hori erdi-mailako edo goi-mailako unibertsitate-titulua edo lanbide-heziketako titulua, espezialista, master profesionala edo lanbide-heziketako sistemaren ziurtagiria dutenekin egin daiteke, ikasketak amaitu eta hurrengo hiru urteetan, betiere honako arau hauen arabera:

a) Lanpostuak aukera eman behar du egindako ikasketen edo prestakuntzaren mailari egokitutako praktika profesionala lortzeko.

b) Kontratuaren iraupena gutxienez sei hilabetekoa izango da, eta gehienez urtebetekoa.

c) Titulazio bera aintzat hartuta, langile bakar bat ere ezin da egon urtebetetik gorako praktikaldiko kontratu batekin enpresa berean edo beste enpresa batean.

d) Probaldia ezin izango da hilabetetik gorakoa izan erdi-mailako titulua duten langileekin egindako kontratuetan; ezta bi hilabetetik gorakoa ere goi-mailako titulua dutenekin egindako kontratuak badira.

e) Ordainsaria ezin izango da izan lan bera edo baliokidea egiten duten langileentzat hitzarmen honetan ezartzen diren ordainsarien % 70etik beherakoa, kontratuaren indarraldiko lehen seihilekoan; ezta % 80tik beherakoa ere, bigarren seihilekoan, hurrenez hurren.

procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

El contrato se formalizará de acuerdo con las siguientes reglas:

– La persona contratada no deberá tener ninguna titulación requerida para la realización de un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios en el oficio o puesto de trabajo correspondiente.

– La duración del contrato no podrá ser inferior a los seis meses ni superior a los 2 años.

– En ningún caso se podrá realizar este tipo de contrato en aquellas actividades en las que concurren circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas. También estará prohibida la realización de horas extraordinarias.

– El trabajo efectivo prestado en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

– El salario que perciba la persona contratada bajo esta modalidad será del 75 % durante el primer año y del 85 % durante el segundo año, respecto de los salarios de convenio establecidos para la categoría de Vigilantes dentro del grupo de Personal de Monte, la categoría de Ayudante dentro del grupo de Personal de Fábrica, Carpintería Mecánica, Chapas y Tableros y Embalajes, la categoría de Peón dentro del grupo de Almacenes de Madera, la categoría de Auxiliar Administrativo en el grupo de Personal Administrativo, y la categoría de Auxiliar dentro del grupo de Personal Técnico.

– En el contrato deberá figurar el nombre y categoría profesional del/a tutor/a encargado/a de la formación práctica, que velará por la adecuada formación de la persona contratada, así como de todos los riesgos profesionales.

– A la finalización del contrato, la empresa hará entrega a la persona trabajadora de un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirido.

El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando la empresa incumpla, en su totalidad, sus obligaciones en materia de formación teórica.

Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios Este contrato podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los tres años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

c) Ningún trabajador/a podrá estar contratado en la misma o distinta empresa por tiempo superior a un año en virtud de la misma titulación.

d) El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos celebrados con trabajadores/ras que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos celebrados con quienes estén en posesión de título de grado superior.

e) La retribución no podrán ser inferiores al 70 % durante el primer semestre y al 80 % durante el segundo semestre de vigencia del contrato, respectivamente, de las retribuciones que en este convenio se establecen para los/las trabajadores/as que desempeñen el mismo o equivalente trabajo.

f) Probaldia amaitzean, pertsona hori kontratatzen bada, prestakuntza-kontratuaren iraupena enpresako antzintasunerako zenbatuko da.

Soldata horiek, bai txandakako prestakuntza-kontratuari dagozkienak, bai ikasketa-mailari egokitutako lanbide-praktika lortzeko prestakuntza-kontratuari dagozkienak, hitzarmena Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta 15 egunera aplikatuko dira.

36. artikulua. Aurreabisuko epeak.

Beren borondatez enpresan lan egiteari utzi nahi dioten plantillako langileek horren berri eman beharko diote enpresari, eta honako epe hauek bete beharko dituzte nahitaez:

- a) Langile tituludunak: Hilabete 1.
- b) Gainerako langileak: 15 egun.

Langileek ez badute betetzen enpresei zerbitzu egiteari utzi diotela behar bezain garaiz jakinarazteko betebeharra, enpresen eskubidea dute langileak erabakia jakinarazten atzeratu diren egun bakoitzeko soldataren zenbatekoa kitapenetik kentzeko.

Aurreabisua epealdiaren barruan jasoz gero, enpresak orduan kalkula daitezkeen kontzeptu finkoak likidatu beharko ditu epealdia amaitutakoan. Gainerakoak, ordaintzeko ohiko unean likidatuko dira.

Betebehar hori ez bada betetzen enpresaren erruz, langileak eskubidea edukiko du egun bateko soldata jasotzeko likidazioan izandako atzerapen-egun bakoitzeko (gehienez aurreabisua emateko epealdiko egunen kopurua). Ez da betebehar hori egongo, eta, horrenbestez, eskubide hori ere ez, langileak aurreabisua behar besteko aurrerapenaz eman ez badu.

37. artikulua. Probaldia.

Probaldia idatziz adostu ahalko da, eta honelakoa izango da, kategoriaren arabera:

- Teknikari tituludunak: 6 hilabetekoa.
- Erdi-mailako teknikariak edo titulurik gabeak eta administrazio-langile kualifikatuak: 2 hilabetekoa.
- Ofizioko langileak eta administrari laguntzaileak: Hilabete batekoa.
- Gainerako langileak: 20 egunekoa.

Lan-kontratuak lehen aipatutako probaldia baino laburragoak edo iraupen berekoak badira, probaldiaren iraupena % 50era murriztuko da.

38. artikulua. Aldi baterako laneko enpresak. Langileak lagatzeko kontratuak.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresen, aldi baterako laneko enpresen zerbitzuak kontratatzen badituzte, bermatu egingo dute beren esku jarritako langileek lan-eskubide berberak dituztela, bai eta hitzarmen honen eraginpeko langileek hitzarmen-taulen arabera jaso behar dituzten gutxienezko ordainsariak jasotzen dituztela ere. Betebehar hori espresuki agertuko da aldi baterako laneko enpresak eta hitzarmen honen eraginpeko enpresa erabiltzaileak sinatzen duten langileak lagatzeko kontratuan.

39. artikulua. Lan-baldintzen funtsezko aldaketa eta mugigarritasun geografikoa.

1. Arrazoi ekonomikoek, teknikoek, antolaketakoez edo ekoizpenekoek eraginda, hitzarmen edo itun kolektiboaren bidez edo enpresaren aldekarreko erabaki baten ondorioz langileei aitortu zaizkien baldintzak (berdin delarik langile bati, batzuei edo guztiei eragiten dieten) nabarmen aldatzen badira, honako prozedura honi jarraituko zaio:

f) Si al término del contrato la persona contratada período de prueba, computándose la duración de este contrato formativo a efecto de antigüedad en la empresa.

Estos salarios, tanto los correspondientes a los contratos de formación en alternancia como los formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudio, se aplicarán a partir de los 15 días de la publicación del Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

Artículo 36.º Plazos de preaviso.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Personal titulado: 1 mes.
- b) Resto del personal: 15 días.

El incumplimiento por parte del/a trabajador/a de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo recibido el aviso con dicha antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos, lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizada con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si la persona trabajadora no preavisó con la antelación debida.

Artículo 37.º Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que para las distintas categorías será el siguiente:

- Técnicos titulados: 6 meses.
- Técnicos de grado medio o sin titulación y personal administrativo cualificado: 2 meses.
- Personal de oficio y auxiliar administrativo: 1 mes.
- Resto de personal: 20 días.

En aquellos casos en que los contratos de trabajo sean inferiores o iguales al período de prueba anteriormente señalados, se reducirá la duración de éste al 50 %.

Artículo 38.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/as trabajadores/as puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales así como las retribuciones mínimas de Tablas de Convenio a que tengan derecho las personas trabajadoras afectadas 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 39.º Modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica.

1. Las modificaciones sustanciales, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de las condiciones reconocidas a los/as trabajadores/as por acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos, en virtud de una decisión unilateral de la empresa de efectos colectivos, afecten a uno, varios o todas las personas trabajadoras del centro de trabajo, se adecuarán al siguiente procedimiento:

a) Langileen ordezkarietarako jakinarazpena bidaliko zaie aurretik, aldaketa arrazoitzen duten zioak zehaztuta.

b) Langileen legezko ordezkarietarako 15 eguneko kontsultaepea ezarriko da.

c) Epe horretan gehiengoaren akordioak ez bada onartzen ez bada, aldaketaren erabakia betearazlea izango da enpresaren aldetik, Langileen Estatutuaren 41. artikuluan ezarritako moduan, kontsultaldia amaitzen denetik zenbatzen hasita.

Langileen legezko ordezkarietarako nahitaezko arbitrajea onartzen ez bada, aldaketaren erabakia betearazlea izango da enpresaren aldetik, Langileen Estatutuaren 41. artikuluan ezarritako moduan, kontsultaldia amaitzen denetik zenbatzen hasita.

2. Aurreko paragrafoan adierazitako prozedura enpresako zuzendaritza proposa ditzakeen lekualdatze geografiko kolektiboetan ere aplikatu daiteke.

VII. KAPITULUA

SINDIKATUEN JARDUERARI ETA BERMEEI BURUZ ENPRESAKO BATZORDEAK ETA ORDEZKARIAK

40. artikulua. Enpresako atal sindikala.

Enpresa edo lantokiko langileek enpresako atal sindikala eratu ahal izango dute legez eraturako sindikatuaren bateko afiliatuak badira.

41. artikulua. Atal sindikalen bermeak eta funtzioak.

Honako berme eta funtzio hauek izango dituzte enpresako atal sindikalek:

a) Hurrengo artikuluan ezarritako afiliazio-baldintzak betetzen dituzten enpresako atal sindikalak legitimatuta egongo dira enpresako hitzarmenak edo itunak negoziatzeko, enpresa horietako langileen gehiengoak hala erabakitzen duenean.

b) Sindikatu- edo lan-arloko argitalpenak eta abisua zabaltzea enpresaren lokaletan, afiliatuen kotizazioak biltzea, sindikatuko afiliazio lanetan oztopatu gabe. Berme horiek ezin eragingo diete ekoizpenaren martxa orokorrari eta ekoizleen lanari.

c) Enpresa-batzordeko postuetarako hautagaiak proposatzea hauteskundeetan.

d) Sindikatuaren ordezkariak proposatzea, enpresaren aurrean atal sindikaleko afiliatuen ordezkari izateko.

e) Hurrengo artikuluan ezarritako baldintzak betetzen dituzten enpresako atal sindikaleko ordezkarietarako langileen ordezkarietarako enpresa-batzordeei dei egin ahal izango diete, azken horien ordu ordainduen barruan, ohiko bileretarako ezarritako baldintza eta aurreabisu-epe berberak erabilita.

f) Enpresako ordezkari sindikalak enpresa batzordeak edo langileen ordezkarietarako deitzen dituzten bileretara joan ahal izango dira, eta horietan parte hartzeko eskubidea izango dute, hitzarekin baina botorik gabe.

Era berean, enpresan eragingo dituzte negoziazioak, langile gehienek erabakitzen badute.

g) Hurrengo artikuluan ezarritako afiliazio-baldintzak betetzen dituzten enpresako atal sindikaleko ordezkarietarako enpresako adierazi beharko die zer neurri hartu nahi dituen, neurri horietan honako gaiak ukitzen badituzte:

a) Notificación previa a la representación de los/as trabajadores/as, con indicación de los motivos en que se fundamenta tal modificación.

b) Establecimiento de un período de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras de una duración de 15 días.

c) En caso de que en dicho plazo no se alcanzase un acuerdo mayoritario sobre la necesidad de tal modificación, se someterá la cuestión al procedimiento arbitral del Preco II, quien deberá dictar el correspondiente Laudo en un plazo que no exceda a los 15 días desde la finalización del período de consultas establecido en el apartado anterior.

En el caso de que la representación legal del personal no acepte el arbitraje obligatorio, la decisión de modificación será ejecutiva por parte de la empresa en los términos establecidos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores a contar desde la finalización del período de consultas.

2. El procedimiento señalado en el apartado anterior será igualmente de aplicación para las movilizaciones geográficas de tipo colectivo que pueda plantear la Dirección de la empresa.

CAPÍTULO VII

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

Artículo 40.º Secciones sindicales de empresa.

Los/as trabajadores/as de una empresa o centro de trabajo afiliados a una Central Sindical, legalmente constituida, podrán constituir una Sección Sindical de Empresa.

Artículo 41.º Garantías y funciones de las secciones sindicales.

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías y funciones:

a) Las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, estarán legitimadas para negociar los convenios o pactos de empresa, cuando así lo decidan por mayoría los trabajadores de dichas empresas.

b) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la empresa; recaudar las cotizaciones de sus afiliados y no podrán ser obstaculizadas en sus tareas de afiliación sindical. El ejercicio de tales garantías en ningún momento podrá interferir la marcha general de la producción ni el trabajo de ninguno de los productores.

c) Proponer candidatos/as en las elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.

d) Elegir Delegados/as Sindicales que representen a los afiliados de la Sección Sindical ante la empresa.

e) Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, podrán convocar a los/as Delegados/as de Personal y Comités de Empresa, dentro de las horas retribuidas a estos últimos, con los mismos requisitos y preavisos establecidos para sus reuniones ordinarias.

f) Los/as Delegados/as Sindicales de Empresa, podrán asistir a cuantas reuniones que por y para el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal se convoquen, teniendo derecho a participar en ellas con voz y sin voto.

Asimismo, negociarán en la empresa, siempre que decidan la mayoría de las personas trabajadoras.

g) Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, deberán ser informados/as de cuantas medidas tenga intención de adoptar la empresa, relativa a:

- Enplegu-erregulazioko espedienteak.
- Enpresa osoa edo haren zati bat lekuz aldatzea.
- Lan-metodo berriak ezartzea.
- Lanaren antolamenduan eragin handia izan dezaketen erabakiak.

h) Hamar langile edo gehiago dituzten enpresetan, enpresako sindikatu-atalek, gutxienez % 10eko afiliazioa badute, ordaindutako 6 ordu izango dituzte urtean sindikatu-bilerak egiteko lanorduetatik kanpo. Ordu horiek sindikatu-ataletako afiliatuei soilik ordainduko zaizkie. Bilera deitzen duen atal sindikaleko langile afiliatu guztiak egingo dituzte bilera horiek, eta enpresaren lokaletan zein kanpoan egin ahal izango dira.

Bilera horiek ordezkari sindikalak deituko ditu, eta gutxienez 48 ordu lehenago jakinaraziko dio enpresako zuzendaritzari. Jakinarazpen horretan bilera-data eta bileraren gai-zerrenda ezarriko ditu.

Salbuespen arrazoiak tarteko, eta betiere arrazoi horiek sendoak badira, sindikatuk ordezkariak 24 ordura murriztu ahal izango du aurreabisu-epea.

Bilera horiek soldata errealean arabera ordainduko dira (ondorio horietarako, soldata errealaren kontzeptuak ez du barne hartuko haborokinen eta jaiegunen zati proportzionala, ezta produkzio-gehigarria edo pizgarririk ezagatik gehigarria ere, hala badagokio).

Aurretik adierazitakoari jarraikiz, zentral sindikalek bilera horietara joaten diren kideen zerrenda igorri beharko diote enpresako zuzendaritzari, ordu horiek ordaintzeko.

Dagokion atal sindikalak hala erabakitzen badu, artikuluko honetan azaltzen den ordainsaria sindikatu-ordezkarieren bitartez ordainduko da. Horretarako, hartutako erabakia enpresari jakinaraziko zaio; dena dela, langile afiliatu bakoitzari idazki bana emango zaio, eta bertan, sindikatuko ordezkariak zenbateko hori ordaintzea baimenduko du; baimen horrek hitzarmen honen duen indarraldi bera izango du. Kasu horietan, bileretara joaten diren afiliatuei dagozkien ordainsarien zenbateko osoa emango dio enpresak atal sindikalako ordezkariari, ondoren horrek bana dezan. Sistema horren bitartez ordainduriko lansariak enpresak langileei zuzenean ordainduko balie bezalako soldata-erregimena eta erregimen fiskala izango dute.

i) Afiliatutako edozein langileren aurkako falta astun edo oso astunengatik diziplina-neurrien kasuan, enpresak, interesdunari arrazoitutako idazkiarekin batera, kopia bat emango dio dagokion enpresako atal sindikalari eman diezaion.

42. artikulua. Sindikatu-orduak erabili ahal izatea.

Enpresako sindikatu-ataletako ordezkariak enpresa edo lantoki bakoitzean enpresa-tamaina bakoitzaren arabera gutxienezko ehunekoak biltzen badituzte, gehieneko ordu ordaindu kopuru zehatz bat izango dute hilean, enpresaren tamainaren arabera. Ordu horien zenbatekoak honako hauek izango dira:

Tamaina	Ehunekoa	Ordaindutako orduak
25 eta 100 langile artean	% 20	10 ordu hilean
100 langile baino gehiago	% 15	15 ordu hilean

43. artikulua. Eszedentziak.

Behintzat probintzia mailako kargu sindikal bat betetzeko eszedentzia eskatzen duten langileek ez dute enpresan egoteko gutxienezko denbora bete beharko. Eszedentzia horiek nahitaezko izaera izango dute agintaldi sindikalak irauten duen denboraz eta arlo horretan aplikatzekoak diren xedapen orokorren bidez erregulatuko dira.

- Expedientes de regulación de empleo.
- Traslados totales o parciales de empresa.
- Introducción de nuevos métodos de trabajo.
- Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

h) En empresas de 10 o más personas trabajadoras las Secciones Sindicales de Empresa con el 10 % de afiliación al menos, dispondrán de 6 horas retribuidas anuales para la celebración de reuniones sindicales fuera de horas de trabajo y que serán retribuidas única y exclusivamente para sus afiliados. Estas reuniones lo serán de todos los trabajadores afiliados de la Sección Sindical convocante, y podrán realizarse tanto dentro como fuera de los locales de la empresa.

Las citadas reuniones serán convocadas por el/la Delegado/a Sindical que lo comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la reunión y el Orden del Día de la misma.

Por razones excepcionales y fundamentadas el Delegado Sindical podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

La retribución de estas reuniones se realizará sobre los Salarios Reales, (el concepto de Salario Real a estos efectos no incluye la parte proporcional de gratificaciones ni de festivos, asimismo no incluye prima de producción o prima por carencia de incentivo, en su caso).

De conformidad con lo anteriormente señalado, las Centrales Sindicales deberán remitir a la Dirección de la empresa relación nominal de afiliación asistentes a dichas reuniones a efectos de retribución de las mismas.

La retribución a la que se hace referencia en este artículo podrá ser abonada, si así lo acuerda la correspondiente Sección Sindical, a través del/a Delegado/a Sindical. A tal efecto se comunicará la decisión a la empresa, acompañando, en todo caso, escrito individual de cada uno de los trabajadores afiliados autorizando el abono de dicho importe a través de su Delegado Sindical, autorización que tendrá la misma vigencia que el presente Convenio. En dichos casos, la empresa entregará al Delegado de la Sección Sindical correspondiente, para su posterior distribución, el importe íntegro de las retribuciones que correspondan a los afiliados asistentes a las reuniones. Las retribuciones abonadas por este sistema tendrán el mismo régimen salarial y fiscal que si fueran abonadas directamente por la empresa a las personas trabajadoras.

i) En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves contra cualquier trabajador/a afiliado/a, la empresa, junto al escrito razonado al interesado, le entregará copia para la Sección Sindical de Empresa a la que pertenezca.

Artículo 42.º Disponibilidad de horas sindicales.

Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que agrupen como mínimo, en cada empresa o centro de trabajo, los porcentajes mínimos que para cada tamaño de empresa se señalan, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes en la cuantía siguiente y según el tamaño de las mismas:

Tamaño	Porcentaje	Horas retribuidas
De 25 a 100 trabajadores/as	20 %	10 horas/mes
Más de 100 trabajadores/as	15 %	15 horas/mes

Artículo 43.º Excedencias.

Se exceptúan del período mínimo necesario de permanencia en la empresa, a los/as trabajadores/as que soliciten excedencia con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter, al menos provincial. Dichas excedencias tendrán el carácter de forzosas por el tiempo que dure el mandato sindical y se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

44. artikulua. Enpresari buruzko informazioa.

Langileen Estatutuaren 64. artikuluan jasotako arauetara egin gabe, enpresako zuzendaritza edo ordezkariak jartzen duten pertsona eta 42. artikuluan ezarritako afiliazio-betekizunak betetzen dituzten enpresako atal sindikalen ordezkariak sei hilean behin batzartuko dira enpresaren egoera orokorraren berri emateko.

Sei hilean behin, enpresaren egoerari eta martxa orokorrari buruzko informazioa emango dio enpresak langileen ordezkariari edo enpresa-batzordeari.

Sekretupekoak izango dira enpresa-batzordearekin eginiko bileretan enpresako zuzendaritzak ematen dituen isilpeko informazioak. Enpresa-batzordeko kideek edo langileen ordezkariak nahitaez gorde behar dute isilpean informazio hori, baita enpresako langileen aurrean ere.

45. artikulua. Langileen sindikatu-bermeak.

Eskubide sindikalak baliatzeko, langileek ondoren aipatzen diren bermeak izango dituzte, eta baliogabetzat joko dira diskriminazio sindikala xede duten egintza edo itun guztiak, eta, zehazki, honako hauek:

- a) Langile baten lana sindikatu batean afiliatua egotearen edo ez egotearen baldintzapean jartzea.
- b) Enpresak sindikatu bat edo enpresako sindikatu-atal bat eratzea edo horri laguntza ematea finantzatzeko laguntza edo beste edozein laguntza motaren bitartez.
- c) Langile bat kaleratzea, zigortzea, diskriminatzea edo langile horri edozein kalte eragitea sindikatu batean edo enpresako sindikatu-atal batean afiliatuta egoteagatik edo ez egoteagatik, bere jardura sindikalagatik, betiere jardura horrek indarreko legeria betetzen badu.

46. artikulua. Langileen ordezkariak eta enpresa-batzordeak.

Langileen ordezkaria eta enpresa-batzordeak langileak ordezkatzeko organoak dira. Une bakoitzean indarrean dagoen legerian adierazitako osuera eta bermeak izango dituzte, hitzarmen honetan ezartzen direnak ezertan galarazi gabe.

47. artikulua. Ordezkariek eta Enpresako Batzordeek orduak erabili ahal izatea.

Langileen ordezkarien eta enpresa-batzordeko kideen jardura egiteko ordaindutako orduak honako hauek izango dira:

Tamaina	Orduak/hilabeteko
Gehienez ere, 25 langile	15
26 langiletik gora	25

Enpresa Batzordeko kideen eta langileen ordezkarien orduak hilerio metatu ahal izango dira, sindikatu zentral bereko kideen artean, bakoitzari dagokion bikoitza gehienez ere.

Ordu horiek ordezkari sindikal bakoitzari dagozkion orduetara gehitu ahal izango zaizkie, bi karguak pertsona berarekin badira.

Erakunde horietako kideentzat ezarritako ordu ordainduetan enpresako zuzendaritzarekin hilean behin egin beharreko bilera jasota dago, baita ordezkariak hala eskatuta zuzendaritzak antolatzen dituen bilerak ere; ez, ordea, zuzendaritzaren ekimenez antola daitezkeen gainerakoak.

48. artikulua. Langileen ordezkariak eta enpresa-batzordeak.

Honako hauek dira langileen ordezkarien eta enpresako batzordeen eginkizunak:

Artículo 44.º Información sobre la empresa.

Sin perjuicio de la regulación contenida en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de la Empresa o persona en quien delegue y los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 42.º, se reunirán semestralmente para informar sobre la marcha y situación general de la empresa.

Las empresas facilitarán semestralmente a los/as Delegados/as de Personal o Comités de Empresa, información acerca de la situación y marcha general de la Empresa.

Tendrán el carácter de secretas las informaciones confidenciales dadas por la Dirección de la Empresa en las reuniones con el Comité. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal estarán obligados a guardar dicho secreto, incluso con las propias personas trabajadoras de la empresa.

Artículo 45.º Garantías sindicales de los/as trabajadores/as.

Para el ejercicio de sus derechos sindicales, las personas trabajadoras gozarán de las garantías que posteriormente se enumeran, considerándose nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical, y en concreto:

- a) Condicionar el empleo de un/a trabajador/a a la afiliación o no afiliación a una Central Sindical.
- b) La constitución o el apoyo por parte de la empresa de una Central Sindical o Sección Sindical de Empresa mediante ayuda financiera o de otro tipo.
- c) Despedir a un/a trabajador/a, sancionarle, discriminarlo/a o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no afiliación a una Central Sindical o Sección Sindical de Empresa, o por su actividad sindical, siempre que ésta se ajuste a la legislación vigente.

Artículo 46.º Delegados/as de personal y comités de empresa.

El/La Delegado/a de Personal y el Comité de Empresa son órganos de representación de las personas trabajadoras. Tendrán la composición y garantías que se señalan en la legislación vigente en cada momento sin perjuicio de las establecidas en el presente Convenio.

Artículo 47.º Disponibilidad de horas de los/as delegados/as y comités de empresa.

Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad de los/as Delegados/as de Personal y miembros del Comité de Empresa, serán las siguientes:

Tamaño	Horas/mes
Hasta 25 trabajadores/as	15
De 26 trabajadores/as en adelante	25

Las horas de los miembros del Comité de Empresa y Delegados/as de Personal, podrán acumularse mensualmente, dentro de los miembros de una misma Central Sindical, hasta un máximo del doble que corresponda a cada uno.

Estas horas serán acumulables a las que puedan corresponder por Delegado/a Sindical, si coinciden en una misma persona ambos cargos.

En las horas retribuidas establecidas para los miembros de estos organismos se incluye una reunión mensual ordinaria con la Dirección de la Empresa, y las convocadas por ésta a iniciativa de los/as representantes, pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección.

Artículo 48.º Funciones del delegado/a y comités de empresa.

Serán funciones del/a Delegado/a de Personal o Comités de Empresa, las siguientes:

a) Enpresarako indarrean dauden laneko arauak, laneko segurtasun- eta higiene-arauak eta Gizarte Segurantzarenak betetzen direla bermatzea, enpresa-zuzendaritzari gerta daitezkeen arau-hausteen berri ematea, eta, egoki izanez gero, arauak bete zeko behar beste erreklamazio egitea.

b) Informazioa ematea legez informatu beharreko administrazio-espeditente gutzietan.

c) Enpresak bete nahi dituen lanpostuei buruzko informazioa jasotzea, baita kontratu berrien baldintza orokorreari buruzkoa ere. Era berean, behin-behineko edo aldi baterako langileen kontratazioaren eta kontratuen iraupenaren berri emango zaio.

Horrez gain, enpresek hilero eman beharko diote langileen ordezkariari aldi horretan egindako iraupen mugatuko kontratuei buruzko informazioa.

Informazio horretan langileen izenak, kontratazio modalitatea, kontratuen indarraldia eta lanbide-kategoria jaso beharko dira. Kontratuetan egindako luzapenei buruz ere informazio bera eman beharko da.

d) Urtero enpresako segurtasun- eta higiene-egoerari eta haren hobekuntzarako hartutako neurriei buruzko informazioa jasotzea.

e) Langileengan eragin zuzena izan dezaketen neurri guztiak buruz informatuak eta kontsultatuak izatea; bereziki, honako hauen gainean:

- Enplegu-erregulazioko espeditenteak.
- Enpresa-lekualdatze osoak eta partzialak.
- Lan-metodo berriak ezartzea.
- Lanaren antolamenduan eragin handia izan dezaketen erabakiak.

f) Enpresari ekoizpen-antolaketaren edo hobekuntza teknikoaren arloan egokitzat jotzen diren neurriak proposatzea.

49. artikulua. Diziiplina-neurriak.

Enpresak edozein langileri diziplinazko neurri larri edo oso larriak ezarri aurretik, horien berri eman behar izango zaio langileen ordezkariari edo enpresa-batzordeari, eta neurri horien gaineko beren iritzia eman ahal izango dute horiek.

50. artikulua. Berme komunak.

Langileen ordezkariak, enpresa-batzordeetako kideak eta ordezkari sindikalek honako berme hauek izango dituzte:

a) Enpresari alde aurretik jakinarazita, iragarki-taula bat erabiltzea laneko edo sindikatuko jakinarazpenak jartzeko, enpresako langileei eragiten badiete.

Ohar horiek enpresa-batzordeak edo sindikatu-atalak sinatu beharko ditu, eta haien edukiaz arduratu beharko dute.

b) Bilera-lekuak erabilgarri edukitzea, guztien erabilerarako, enpresak ahal duen heinean.

Enpresa-batzordeen bilerak gutxienez 24 ordu lehenago jakinaraziko dira, premiazkoak diren eta behar bezala arrazoituta dauden kasuetan izan ezik, horietan aurreabisu-epaie laburragoa izan baitaiteke. Ahal dela, enpresa-batzordearen bilerak behar adinako aurrerapenez programatu dira.

c) Falta astun edo oso astunen baten aurkako edozein diziiplina-neurri hartu aurretik, horiek baliozkoak izan daitezen, zehapen-proposamena 24 ordu lehenago jakinaraziko zaie honakoiei:

- Langileen ordezkariak dagokienez, enpresa-batzordeari.

a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y Seguridad Social vigentes para la empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas reclamaciones fuesen necesarias para su cumplimiento.

b) Informar en todos los expedientes administrativos en que por disposición legal fuese necesario.

c) Ser informado/a de los puestos de trabajo que la empresa piensa cubrir, así como de las condiciones generales de los nuevos contratos. Asimismo, será informado/a de la contratación de los trabajadores eventuales o temporales y de la duración de sus contratos.

Asimismo, las empresas deberán entregar mensualmente a la representación de las personas trabajadoras información sobre los contratos de duración determinada celebrada en dicho período.

En dicha información deberá constar nombre de las personas trabajadoras, modalidad de la contratación, vigencia de los contratos y categoría profesional. Igual información deberá facilitarse sobre las prórrogas de los contratos realizados.

d) Ser informado/a anualmente de la situación de seguridad e higiene en la empresa y de las medidas adoptadas para su mejora.

e) Ser informado/a y consultado/a de cuantas medidas afecten directamente a las personas trabajadoras y especialmente de aquéllas que pudieran adoptarse sobre:

- Expedientes de regulación de empleo.
- Traslados totales o parciales de la empresa.
- Introducción de nuevos métodos de trabajo.
- Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

f) Proponer a la empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de la producción o mejoras técnicas.

Artículo 49.º Medidas disciplinarias.

Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la empresa a cualquier trabajador/a, deberán ser puestas en conocimiento previo del Delegado/a de Personal o Comité de Empresa, quienes podrán emitir su opinión sobre las mismas.

Artículo 50.º Garantías comunes.

Los/as Delegados/as de Personal, miembros de los Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, tendrán las siguientes garantías comunes:

a) Utilizar, con conocimiento previo de la empresa, un tablón de anuncios para fijar comunicaciones de carácter laboral o sindical, que afecten a los/as trabajadores/as de la empresa.

Las notas deberán ser firmadas por el Comité de Empresa o Secciones Sindicales, quienes se responsabilizarán de su contenido.

b) A que sean facilitados locales de reunión, para uso común, dentro de las posibilidades de cada empresa.

Las reuniones de los Comités de Empresa serán preavisadas al menos con 24 horas de antelación, salvo casos urgentes y fundamentados, en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior. Se procurará que las reuniones del Comité de Empresa sean programadas con la antelación suficiente.

c) Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria por faltas graves o muy graves y para la validez de las mismas, se notificará la propuesta de sanción, con una antelación de 24 horas:

- En caso de representantes de los/as trabajadores/as al Comité de Empresa.

– Ordezkarri sindikalari dagokionez, kide den tokiko edo probintziako sindikatuari.

Erakunde horiek txosten bat (ez da loteslea izango) egin beharko dute hurrengo 48 orduko epe barruan, eta enpresak egoki iruditzen zaion zehapena jarri ahal izango du, izapide gehiagoren beharrik gabe.

Berme hori, sindikatu-ataletako ordezkarien kasuan, sindikatu-agintaldiaren iraupen berekoa izango da, agintaldi hori amaitu ondoren, eta, gehienez ere, bi urtekoa, agintaldia amaitzen denetik aurrera.

51. artikulua. *Enpresa-batzordeek eta atal sindikalek eginkizun sindikaletan aritzeko bete beharreko arau komunak.*

Ordaindutako orduak sindikatu-eginkizunetarako erabili nahi izanez gero, gutxienez 24 ordu lehenago jakinarazi behar zaio enpresako zuzendaritzari.

Sindikatu-jarduera betetzeak ez du gainerako ekoizleen lana eragotziko, ez eta produkzioaren martxa orokorra ere. Langileek lanorduetatik kanpo joko dute haien ordezkariengana edo sindikatu eta delegatuengana.

Enpresak lanpostuz aldatu ahal izango ditu, behin-behinean eta agintaldiak iraun bitartean, sindikatuan aritzearen ondorioz enpresaren prozesu orokorraren jarraipen normala larriki eragotzen duten ekoizleak. Lanpostu-aldaketa hori enpresa-batzordeari jakinaraziko zaio eta horrekin kontsultatuko da. Lanpostuz aldatzen direnean, langile horiei ezingo zaie kalte ekonomikorik eragin, ez eta jarduera sindikalean aritzeko lanetan kalterik eragin ere. Lanpostu berriak, enpresaren aukeren barruan, aurrekoaren ahalik eta antzekoena izan beharko du.

Nolanahi ere, jarduera sindikalaren artikuluan erabilitako ordaindutako orduak justifikatu beharko dituzte langileek, betiere enpresak eskatzen baditu.

52. artikulua. *Batzarrak.*

Enpresak batzarrak egiteko baimena emango die langileei, nola laneko orduetan hala laneko orduetatik kanpo. Gehienez, urtean 4 batzar egin ahal izango dira eta, horietarako, gehienez 4 ordu, hitzarmen hau indarrean egon bitartean. Batzar horiek enpresa edo lantoki bakoitzeko langile guztiak izango dira.

Batzarrak enpresa-batzordeak antolatuko ditu, bere ekimenez edo enpresako atal sindikaleko ordezkariak hala eskatuta, ondorengo paragrafoan ezarritako baldintzetan eta urtean gehienez 4 batzar egiteko eta, horretarako, gehienez 4 ordu erabiltza, hitzarmen hau indarrean egon bitartean.

Batzar horietako bakoitzera joateko dieta gisan enpresek 6,76 euro ordainduko dute.

Enpresako atal sindikal bateko ordezkariak hala eskatuz gero, ezarritako mugaren barruan batzar ordainduak deitzera behartuak daude enpresa-batzordeak, baldin eta sindikatu horrek enpresako plantilla osoaren % 33ri dagokion afiliatu kopurua biltzen badu.

Batzarretarako deialdia gutxienez 48 ordu lehenago jakinaraziko zaio enpresako zuzendaritzari. Jakinarazpen horretan batzarra egingo den eguna eta gai-zerrenda ezarriko dira.

Batzarra egiteko ordua enpresako zuzendaritzarekin adostu da.

Salbuespen-arrazoi sendoak tarteko, enpresak batzar horren data aldatu ahal du; era berean, langileen ordezkariak 24 ordura murriztu ahal du aurreabisu-epaia.

– En caso de Delegados Sindicales al Sindicato Local o Provincial al que pertenezca.

En el término de las 48 horas siguientes, estos organismos emitirán informe que no tendrá carácter vinculante, y la empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada.

Esta garantía, para el caso de los/as Delegados/as de Secciones Sindicales, se mantendrá por un período igual al del mandato sindical, una vez expirado éste, con una duración máxima, en todo caso, de dos años a partir de dicha expiración.

Artículo 51.º *Normas para el ejercicio de la acción sindical comunes para comités de empresa y secciones sindicales.*

La utilización de las horas retribuidas para la acción sindical deberá comunicarse con un plazo de 24 horas como mínimo de antelación a la Dirección de la Empresa.

El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el trabajo de los restantes productores ni la marcha de la producción. Los/as trabajadores/as que deseen dirigirse a sus representantes o Delegados/as Sindicales lo harán fuera de las horas de trabajo.

Las empresas estarán facultadas para trasladar de puestos de trabajo provisionalmente y durante el tiempo que dure su mandato, a aquellos productores que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente la continuidad normal del proceso general de la empresa. Dicho traslado será comunicado y consultado previamente a Comité de Empresa. La persona trabajadora afectada no podrá ser perjudicada económicamente ni en el desarrollo de su actividad sindical como consecuencia del traslado. El nuevo puesto de trabajo deberá ser, dentro de las posibilidades existentes en la empresa, lo más similar al anterior.

Los/as trabajadores/as deberán justificar, en todo caso, las horas retribuidas utilizadas en el artículo de la actividad sindical, siempre que sean requeridas por la Empresa.

Artículo 52.º *Asambleas.*

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo de 4 asambleas y 4 horas anuales durante la vigencia de este Convenio. Dichas asambleas lo serán de todos los/as trabajadores/as de cada empresa o centro de trabajo.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa, a iniciativa del mismo o a requerimiento de/al Delegado/a de la Sección Sindical de Empresa, en las condiciones establecidas en el siguiente párrafo y hasta el límite de 4 asambleas y 4 horas durante el período de vigencia de este Convenio.

Las empresas abonarán en concepto de dieta por la asistencia a cada una de dichas asambleas la cantidad de 6,76 euros.

Los Comités de Empresa estarán obligados a convocar asambleas retribuidas dentro del límite establecido, cuando a tal fin sean requeridos por el/la Delegado/a de una Sección Sindical de Empresa, siempre que la misma agrupe a un número de afiliados que represente, como mínimo, el 33 % de la plantilla total de la empresa.

La convocatoria de las asambleas se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la Empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la asamblea y el orden del día de la misma.

La hora de celebración de la asamblea se fijará de común acuerdo con la Dirección de la Empresa.

Por razones excepcionales y fundamentales, la empresa podrá modificar la fecha de celebración y de igual forma, la representación de los/as trabajadores/as podrá reducir el plazo de preaviso de 24 horas.

VIII. KAPITULUA

LANEKO SEGURTASUN ETA HIGIENEA

53. artikulua. Laneko segurtasuna eta higiena.

I. Enpresak eta enplegatuek euren hartuko dituzte hiztarmen honetako xedapen espezifikoek zehazten dituzten laneko segurtasun- eta osasun-arloko elkarrekiko eskubide eta betebeharrak, eta unean-unean indarrean dagoen legedi orokorak modu ordezko edo osagarrian zehazten dituenak.

Ondorioz, enpresetako zuzendariak eta langileen ordezkariek prebentzio-ekintzako planak ezartzeko konpromisoa hartzen dute, ahal duten neurrian eta aldez aurretik adostutako epeetan. Plan horien helburu komun eta zehatzak honako hauek izango dira: istripuak eta egjatzatutako arriskugarritasun-, toxikotasun- edo nekagarritasun-arriskuak pixkanaka desagerraraztea edo murriztea, eta ingurumen-baldintzak eta lanpostuak hobetzea. Horretarako, ahal eta behar diren zuzenketa-neurri teknikoak ezarriko dira, eta, bitartean, langileen eskura jarri eta erabiliko dira norberaren babeserako beharrezkoak edo egokienak diren jantziak eta baliabideak.

Langileak, banaka aintzat hartuta, behartuta daude laneko segurtasunari eta osasunari buruz jaso dituzten jarraibideak betetzera, baldin eta prestakuntza teoriko eta praktikoa egokia eta behar adina informazio jaso badituzte aldez aurretik. Prebentzio-zerbitzuak bereziki norberaren babeserako baliabideen eta jantzien erabilerari buruzko aholkuak emango dizkie.

II. Lantokian 50 langilek baino gutxiagok lan egiten badu, prebentzio ordezkarik bat aukeratuko dute langileen ordezkariren artean; gainerako lantokietan, berriz, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legean eta unean-unean indarrean dauden lege-xedapenetan ezarritakoa aplikatuko da.

Plantillan 50 langile edo gehiago duten lantokietan, Laneko Segurtasun eta Osasunerako Batzordea eratuko da; batzorde hori honako hauek osatuko dute:

a) Enpresak izendatutako langileak:

– Lehendakari bat.

– Enpresako osasun-zerbitzu propio edo mankomunitatuko burua edo hango ordezkarik bat.

– Segurtasuneko teknikari bat.

– Agintari talde bat. Enpresak zehaztuko du zenbat pertsonak parte hartuko duten bertan eta zer trebakuntza beharko duten, lanpostu bakoitzeko Laneko Segurtasun eta Osasuneko arazoei aurre egiteko.

b) Langileen ordezkaririk.

Lantokian egindako sindikatu-hauteskundeetan lortutako emaitzen arabera, sindikatuen batzorde nagusiek hautatuko dituzte ordezkarik horiek, edo bestela, langileek berek zuzenean. Bi kasuetan, enpresako batzordeko ordezkariren artean hautatuko dira, eta plantillaren araberrako eskala honi jarraikiz zehaztuko da zenbat ordezkarik izango diren.

– 50-100 langile: Bi ordezkarik.

– 101-200 langile: Hiru ordezkarik.

– 201-500 langile: 4 ordezkarik.

– 501-1.000 langile: 5 ordezkarik.

– 1.000 langile baino gehiago: 7 ordezkarik.

c) Idazkarik bat. Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeko izango da, eta batzordeak berak aukeratuko du.

CAPÍTULO VIII

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 53.º Seguridad e higiene en el trabajo.

I. Las empresas y las personas trabajadoras asumirán los derechos y las responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral, vengán determinados por las disposiciones específicas de este Convenio, y supletoria o complementariamente, por la legislación general vigente en cada momento.

En consecuencia, las direcciones de las empresas y los/as representantes de los/as trabajadores/as se comprometen, dentro de las posibilidades de las mismas, y en plazos previamente convenidos, a establecer planes de acción preventiva cuyos objetivos comunes y concretos se cifren en la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos comprobados de peligrosidad, toxicidad o penosidad, así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo. Para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán las prendas y medios de protección personal que asimismo se consideren necesarios o más adecuados.

Por su parte, las personas trabajadoras, individualmente considerados, están obligadas previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de Seguridad y Salud Laboral. Especialmente serán asesoradas por el servicio de prevención, en las que se refieran al uso de dichos medios y prendas de protección personal.

II. En los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores/as de plantilla, se elegirá un/a Delegado/a de Prevención de entre los/las delegados/as de personal, en los demás será de aplicación lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y otras disposiciones legales vigentes en cada momento.

En aquellos cuya plantilla sea igual o superior a 50 personas trabajadoras, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral cuya composición será la siguiente:

a) Personal designado por la empresa:

– Un presidente.

– El/La jefe/a, o un representante, del Servicio Médico de Empresa propio o mancomunado.

– Un técnico de Seguridad.

– Un conjunto de Mandos, cuyo número y cualificación será la que la empresa estime oportuno para atender los problemas de Seguridad y Salud Laboral referentes a los distintos puestos de trabajo.

b) Personal en representación de las personas trabajadoras.

Un conjunto de representantes, preferentemente pertenecientes a distintas Secciones del Centro de Trabajo, designados, bien por las Centrales Sindicales en proporción a los resultados obtenidos en las elecciones sindicales realizadas en dicho centro de trabajo, o bien por elección directa de las personas trabajadoras, en ambos casos, de entre los representantes del Comité de Empresa, y cuyo número vendrá determinado por la siguiente escala, en función de la plantilla del Centro.

– De 50 a 100 trabajadores/as: 2 representantes.

– De 101 a 200 trabajadores/as: 3 representantes.

– De 201 a 500 trabajadores/as: 4 representantes.

– De 501 a 1.000 trabajadores/as: 5 representantes.

– Más de 1.000 trabajadores/as: 7 representantes.

c) Un/a Secretario/a, elegido de entre sus miembros por el propio Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Prebentzioko delegatuek indarrean dagoen Lan Arriskuen Prebentziarako 31/1995 Legean eta gaiaren inguruan indarrean dauden gainerako xedapenetan ezartzen diren bermeak izango dituzte.

Enpresek beren lana behar bezala egiteko behar dituzten baimen ordainduak emango dizkiete prebentzio-ordezkariei, bai eta Laneko Segurtasun eta Osasunaren arloko prestakuntza-ikastaroetara joateko behar dituzten baimen ordainduak ere, baldin eta arlo horretan eskumena duten erakunde edo instituzio ofizialek (31/1995 Legearen 37.2 artikulua) edo hitzarmen hau sinatu duten erakunde sindikaletako zerbitzuek antolatzen badituzte, erakunde eskudunek horretarako eskumena eman dieten gaitan Enpresak eman behar du baimen horiek baliatze-ko baimena. Ukatuz gero, errekurtsioa jarri ahal izango da Hitzarmenaren Interpretazio Batzorde Mistoaren aurrean, bertan auzia ezbatzi dezaten.

III. Aldez aurretik lehendakariak deituta edo bestela Laneko Arriskuen Prebentziarako 31/1995 Legearen 38. artikuluan ezarritakoari jarraituta, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak ohiko bilera egingo du hilean behin, edo lehendakariak berak, batzordekide gehienek edo batzorde horretako langileen ordezkari guztiek beharrezkotzat jotzen duten guztietan.

Xede horretarako, hala badagokio, baterako akordio espezifikotarako proposamenak egiteko eskumena erabiltzeko, enpresak izendatutako kideek langileek izendatutako ordezkarien boto-kopuru bera izango dute beti.

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordearen bilera bakoitzaren akta egingo da, eta horren kopia bana emango zaie Hitzarmen honen 48. artikuluan aipatzen diren enpresako atal sindikaletako delegatu guztiei.

IV. Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak eta Prebentzio Zerbitzuek honako eskumen eta erantzukizun espezifiko hauek izango dituzte, indarrean dauden legeko xedapenetan unean-unean esleitzen dizkietenak alde batera utzi gabe (batez ere 31/1995 Legearen 31. artikuluan Prebentzio Zerbitzuei esleitzen zaizkienak):

a) Artikulu honetako I. apartatuan zehaztutako programak eta lantokian nahitaez bete behar diren laneko segurtasun eta osasuneko arauak prestatzeko, martxan jartzeko eta horien aplikazioa kontrolatzeko prozesuetan parte hartzea.

b) Aurreikusitako programak burutzeko behar diren inbertsioak onartu aurretik, enpresa-zuzendaritzari proposatzea zein izan daitekeen lehentasun-hurrenkera egokia.

c) Ekoizpen-prozesuan erabiltzen diren materialei, instalazioei, makinei eta gainerako alderdiei buruzko informazioa izatea, beharrezkoa baita dauden edo izan litezkeen arriskuak atzemateko eta arrisku horiek kentzeko edo murrizteko neurriak proposatzeko.

d) Eraginpean dauden langileei osasun-neurriei edo arriskuen edo istripuen ikerketari buruzko informazioa ematea, egoientzat jotzen diren baliabideen bidez, baldin eta ekoizpenaren ohiko martxa eragozten ez bada.

e) Enpresa-zuzendaritzari eskatzea babes-edo zaintza-neurri bereziak jar ditzala langileen lanpostuetan osasunerako arrisku-garritasun nabarmenak edo egiaztaturiko arriskuak hala gomen datzen dutenean.

f) Medikuz-zerbitzuarekin, agintedunekin eta segurtasun-teknikariarekin lankidetzara aktiboan aritzea istripuak eta lanbide-gaixotasunak saihestea helburu duten prebentzio-neurriak ezartzeko eta neurri horien eraginkortasuna eta emaitzak kontrolatzeko lanetan.

Los/as Delegados/as de Prevención tendrán las garantías que se establecen en la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia.

Las empresas facilitarán a los/as Delegados/as de prevención los permisos retribuidos necesarios para la correcta realización de su labor, así, como los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral y que sean convocados por los Organismos o Instituciones Oficiales competentes en la materia (art. 37.2 de la Ley 31/1995) o por los Servicios de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio, en aquellas materias que les sean facultadas por los Organismos competentes. El disfrute de dichos permisos deberá ser autorizado por la empresa. En caso de denegación podrá elevarse recurso a la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio quien resolverá al efecto.

III. El Comité de Seguridad y Salud Laboral, previamente convocado por su Presidente/a o en todo caso de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, se reunirá mensualmente con carácter ordinario y, además, cuantas otras veces lo juzgue necesario el/la propio/a Presidente/a o así sea solicitado por la mayoría de sus miembros o la totalidad de la representación de los/as trabajadores/as en dicho Comité.

A estos efectos, así como para ejercer sus facultades de propuesta a tomar otros específicos acuerdos conjuntos en su caso, se entenderá que los miembros designados por la empresa disponen siempre y exclusivamente de un número de votos igual al de representantes designados por el personal.

De cada reunión del Comité de Seguridad y Salud Laboral se extenderá la correspondiente acta, una de cuyas copias se entregará a cada uno de los/as delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa a que se hace referencia en el artículo 48.º de este Convenio.

IV. El Comité de Seguridad y Salud Laboral junto con los Servicios de Prevención, tendrán las siguientes facultades y responsabilidades específicas, sin perjuicio de las que le están atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento (principalmente las atribuidas a los Servicios de Prevención, en el art. 31 de la Ley 31/1995).

a) Participar en la elaboración, puesta en marcha y control de aplicación, tanto de los programas especificados en el anterior apartado I de este artículo, como de las normas de seguridad y salud laboral que han de tener obligado cumplimiento en el centro de trabajo.

b) Proponer a la empresa el orden de prioridades que considere conveniente antes de la aprobación de las inversiones necesarias para llevar a cabo los programas previstos.

c) Conocer la información relativa a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo en la medida que sea necesaria para constatar los reales o potenciales riesgos existentes y para proponer las medidas encaminadas a eliminarlos o reducirlos.

d) Transmitir a los/as trabajadores/as afectados/as, la información precisa relativa a las medidas de salud o investigación de riesgos o accidentes, a través de los medios que estime más adecuados, siempre que no interfieran la marcha normal de la producción.

e) Requerir a la empresa para la adopción de medidas especiales de protección o vigilancia en aquellos puestos de trabajo cuya evidente peligrosidad o demostrado riesgo para la salud de las personas trabajadoras lo aconsejen.

f) Colaborar activamente con el Servicio Médico, con los Mandos y con el Técnico de Seguridad en la implantación y control de su eficacia y resultados, de medidas preventivas que intenten evitar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales.

g) Medikuzerbitzuaren eta segurtasun-teknikariaren aholkularitza izatea lanbide aldetik berez eta espezifiko horiei dagozkien gai guztietan.

h) Era berean, laneko segurtasunean eta osasunean adituak diren Erakunde Ofizialek eta, hala badagokio, beste erakunde aditu batzuek esku hartu dezaten eta aholku eman dezaten eskatzea –betiere aldez aurretik enpresarekin adostuta–, lanpostuetako arrisku-maila edo agente kutsatzaileen kontzentrazio-maila iker dezaten. Edonola ere, bi aldeek onartu egingo dituzte egindako neurketen emaitzak, eta aplikatu egingo dituzte egindako azterketa jasotzen duten txostenetan proposatzen diren agindu eta neurri zuzentzaileak. Egindako azterketaren kopia bat Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeari emango zaio.

V. Langileei arropa eta oinetako iragazgaitzak emango zaizkie, baldin eta kanpoan lan egin behar badute euria maiz egiten duen garaietan edo putzuz eta lokatzez betetako lekuetan.

Lanpostuak azidoekin lan egitea baldin badakar, artilezko arropa egokia emango zaio langileari.

Jantziak eta oinetakoak adierazi diren zereginetarako baino ezin izango dira erabili, eta zeregin horietan aritu bitartean soilik.

Atezainei, zaindariei, zaintzaileei, etxezainei eta gidariei uniformeak, oinetakoak eta, hotzetik eta euritik babesteko arropa emango zaizkie.

Aipatutako babes-jantziez gain, enpresek babes-arropa eta jantzi egokiak emango dizkiete langile guztiei. Laneko Agintaritza eskudunak ebatziko ditu arlo horren inguruan sortzen diren gorabeherak.

VI. Batzorde Mistoaren barruan Laneko Segurtasun eta Osasun Azpibatzordea sortu da, sektoreko lan-segurtasun eta osasunaren arloan beharrezkoak diren neurriak eta jarduketak aztertu eta garatzearen ardura izan dezan.

Azpibatzorde horrek gaiari buruzko berariazko planak eta programak ezartzea erabaki ahal izango du. Halaber, goragoko esparruetan gai horren inguruan hartzen diren erabakiak sektoreraren eramateaz arduratuko da.

IX. KAPITULUA

DIZIPLINA-ARAUBIDEA

54. artikulua. *Faltak eta zehapenak.*

Laneko faltatzat hartuko da langilea erantzulea den ekintza edo ez-egite oro, baldin eta lan-harremanean edo lan-harremanaren ondorioz gertatzen bada eta bere betebeharren ez-betetze larria eta erruduna bada.

Faltak larritasunaren, borondatezotasunaren eta maleziaren arabera mailakatuko dira: arinak, astunak eta oso astunak.

55. artikulua. *Falta arinak.*

1.a. Lanera berandu iristea, arrazoi justifikaturik gabe, hilean behin, bitan edo hogeita hamar egun naturaletan.

2.a. Lanera arrazoi justifikatuagatik etorri ez denean baja garaiz ez aurkeztea, non eta hori egiteko ezintasuna frogatzen ez den.

3.a. Aldez aurretik abisatu gabe edo baimenik gabe lanpostua uztea edo bertan ez egotea, denbora laburrerako bada ere. Horren ondorioz enpresari kalteren bat eragiten bazaio, edo lankideei istripuren bat eragiten bazaie, astuntzat edo oso astuntzat hartuko da.

4.a. Materialaren, makineriaren, erreminten eta instalazioen zaintzan arduragabekeria txikiak egitea, salbu eta horrek zerbitzuaren funtzionamendu egokiari eragiten badio; kasu horretan, astuntzat edo oso astuntzat hartu ahal izango da.

g) Disponer del asesoramiento del Servicio Médico y del Técnico de Seguridad en todas las materias que profesionalmente les son propios o específicos.

h) Solicitar asimismo la intervención y asesoramiento de Organismos Oficiales especializados en seguridad y salud laboral y, en su caso, de otros Organismos especializados previo acuerdo con la empresa, para investigar el nivel de riesgo o la real concentración de agentes contaminantes en los puestos de trabajo. En todo caso, ambas partes aceptarán los resultados de las mediciones efectuadas y aplicarán las prescripciones y medidas correctoras que propongan los informes en que se recoja la investigación efectuada, una de cuyas copias se entregará al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

V. Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En los trabajos que requieran contacto con ácidos, se les dotará de ropa de lana adecuada.

Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican.

A los Porteros, Vigilantes, Guardas, Conserjes y Chóferes se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.

Con independencia de las prendas de protección a que anteriormente se hace referencia, las empresas proveerán a todas las personas trabajadoras de ropa o vestuario de protección adecuada. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia serán resueltas por la Autoridad Laboral competente.

VI. Se crea en el seno de la Comisión Mixta una Subcomisión de Seguridad y Salud Laboral encargada del estudio y desarrollo de cuantas medidas y actuaciones sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral en el sector.

Dicha Subcomisión podrá acordar el establecimiento de planes y programas específicos en la materia. Asimismo, se encargará de incorporar al sector los acuerdos que en dicha materia puedan adoptarse en ámbitos superiores.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 54.º *Faltas y sanciones.*

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable la persona trabajadora, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia voluntariedad y malicia en su comisión, en: leves, graves y muy graves.

Artículo 55.º *Faltas leves.*

1.º Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el periodo de un mes o de treinta días naturales.

2.º No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3.º El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros/as de trabajo, será considerada como grave o muy grave.

4.º Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

5.a. Jendea behar bezala eta egoki ez artatzea.

6.a. Etxebizitzaren aldaketa enpresari ez jakinaraztea.

7.a. Lanekoak ez diren gaien buruz eztabaidatzea enpresaren egoitzan edo edozein zerbitzu-egintzatan. Eskandalu nabarmenarekin gertatzen bada, astuntzat edo oso astuntzat har daitezke.

8.a. Laneko segurtasunari eta higieneari edo laneko osasunari buruzko arauak ez betetzea, baldin eta horrek langileari, lankideei edo hirugarren pertsonen arrisku larriak eragiten ez badie; izan ere, inguruabar horiek gertatuz gero, astuntzat edo oso astuntzat hartuko da, kasuaren arabera.

9.a. Enpresaren telefonoa gai pribatuarentako erabiltzea.

10.a. Noizbehinka mozkortuta egotea.

11.a. Lankideen armairuak edo gauza pertsonalak aldatzea, begiratzea edo nahastea, interesdunen baimenik gabe.

56. artikulua. Falta astunak.

1.a. Lizentziak edo baimenak lortzeko gezurrak esatea.

2.a. Lana egiten duen tokitik edo guneetatik kanpo egotea, halakorik justifikatzen duen arrazoirik gabe eta horretarako baimenik gabe.

3.a. Lan-orduetatik kanpo lantokian egotea.

4.a. Justifikatu gabe lau aldiz baino gehiagoz lanera berandu iristea, hilabete batean edo hogeita hamar egun naturaletan. Bi falta eginez gero, osatutzat joko da, falta horiek beste langile bati kalte egiten badiote.

5.a. Hilabetean bi egunetan baino gehiagotan lanera ez etortzea, justifikaturiko arrazoirik gabe.

6.a. Administrazio-prozesuei edo gizarte-prestazioei eragin diezaieketen familia-aldaketak behar bezalako arduraz ez jakinaraztea. Maltzurkeriaren bat egonez gero, oso astuntzat hartuko da.

7.a. Beste langile baten ordez fitxatzea edo sinatzea, beste langile hori han dagoela pentsarazteko.

8.a. Lanean utzikieriaz aritzea, jarduera onari kalte eragiten dionean.

9.a. Laneko zuhurtziagabekeria oso astuntzat hartu ahal izango da, baldin eta langileari edo beste langile batzuei istripu-arriskua eragiten badie, edo makineria, erremintak edo instalazioak matxuratzeko arriskua badakar.

10.a. Lanera mozkortuta edo estupefazianteen eraginpean joatea askotan.

11.a. Hiruhileko batean berriz egitea falta arinen bat, enpresak idazki bidez kargu hartu badu.

12.a. Bere agintearen mendeko langileei lanaren arriskuak eta saihesteko moduak behar bezala ez ohartaraztea edo irakastea.

13.a. Leku edo eremu arriskutsuetatik ibiltzea edo igarotzen uztea, su-tresnak eramanda, bai eta sute-arriskua dagoen lekuetatik ibiltzea ere.

14.a. Isiltasun profesionala ez gordetzea, eta enpresari edozein kalte mota eragin diezaieketen datuak, txostenak edo aurrekariak zabaltzea.

15.a. Laneko parte edota dokumentu faltsuak edo zehaztugabeak ematea nahita, edo horiek formalizatzeari uko egitea, bai eta enpresaren zuzendaritzari edo nagusiei lanari buruzko informazio faltsua ematea ere.

5.º No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

6.º No informar a la empresa de los cambios de domicilio.

7.º Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser consideradas como graves o muy graves.

8.º La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave según los casos.

9.º Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares, sin autorización.

10.º La embriaguez ocasional.

11.º Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los/as compañeros/as de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

Artículo 56.º Faltas graves.

1.º Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.

2.º Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.

3.º Encontrarse en el local de trabajo fuera de las horas de trabajo.

4.º Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas si ello perjudica a otro trabajador/a.

5.º Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.

6.º No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada como muy grave.

7.º Simular la presencia de otro/a trabajador/a en la empresa mediante cualquier forma.

8.º La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

9.º La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para la propia persona trabajadora u otras, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

10.º La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.

11.º La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre, cuando haya sanción por escrito de la empresa.

12.º No advertir e instruir adecuadamente a otros/as trabajadores/as sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.

13.º Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.

14.º La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.

15.º Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.

16.a. Zereginak edo lanak lan-maila apalagoko edo kualifikaziorik gabeko langileen esku uztea, justifikaziorik gabe.

17.a. Emariak edo opariak onartzea, zerbitzuan mesedetratua ematearen truke.

18.a. Ohiko lan-errendimendua nahita gutxitzea.

19.a. Instalazioetan, lanabesetan, tresnetan, makinetan eta materialetan antzemandako edozein anomaliaren berri ez ematea behar den arduraz nagusiei, enpresaburuari edo haren ordezkariari.

20.a. Langileak erabiltzen dituen materialak, makinak, erremintak eta instalazioak kontserbatzean, garbitzean edo erabiltzean deskuidu garrantzitsuak izatea.

57. artikulua. *Falta oso astunak.*

1.a. Lanean desobediencia jarraitua edo iraunkorra izatea.

2.a. Hiru hilabetean hamar alditan baino gehiagotan edo sei hilabetean hogeit hamar alditan baino gehiagotan lanera garaiz ez etortzea, justifikatu gabe.

3.a. Agindutako egitekoetan iruzur egitea, leialtasunik ezaz jokatzeko edo konfiantzaz aprobetxatzea, eta enpresari, lankideei edo hirugarren bati ostera, indarkeriaz nahiz gabe, enpresaren instalazioen barruan edo bere lanbide-jardueran.

4.a. Baimenik gabe, lanaldian lan partikularrak egitea, eta norberaren erabilerarako tresnak edo materialak erabiltzea.

5.a. Maltzurkeriaz, enpresako materialak, erremintak, tresnak, aparatuak, instalazioak, ibilgailuak, eraikinak, tresnak eta agiriak desagerraraztea, puskatzea, txikitzea edo hondatzea.

6.a. Lapurreta, ebasketa, bortxaketa edo sexu-abusuengatik kondena irmoa, bai eta enpresari egilearekiko mesfidantza ekar diezaiokkeen beste edozein delitu ere, nahiz eta enpresatik kanpo egin.

7.a. Maiz lanean mozkorturik edo drogaturik egotea, horrek lanean eragin negatiboa badauka.

8.a. Enpresaren gutunen edo agiri erreserbatuen sekretutasuna haustea.

9.a. Nahitaez isilpean gorde behar dituen datuak enpresatik kanpokoei ezagutaraztea.

10.a. Lehia-enpresetan lanbide-jardueretan aritzea, norberaren kontura, berriazko eta bidezko baimenik gabe.

11.a. Goragoko kargudunetik, lankideetik edo menpekoetik hitzezko edo egintzazko tratu txarrak edukitzea edo begirune- eta adeitasun-falta astunak betetzea.

12.a. Zuhurtziagabekeria, zabarkeria edo laneko segurtasunari eta higieneari buruzko arauak edo aginduak ez betetzea, horren ondorioz langileentzako arrisku larria edo instalazioetarako kalteak sortzen direnean.

13.a. Utzikeriagatik, arduragabekeriagatik edo zuhurtziagabekeria barkaezinagatik edo enpresentzako arrisku larriagatik istripu larriak eragitea.

14.a. Enpresak emandako lan-istripuen arriskuak prebenitzeko bitartekoak edo materialak ez erabiltzea.

15.a. Erantzukizunez bete behar duen lanpostua uztea, edo horren ondorioz ekoizpen-prozesuan kalte larria, gauzen nariadura handia edo pertsonentzako arrisku larria eragiten denean.

16.º La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.

17.º La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.

18.º La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.

19.º No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario/a, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.

20.º Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que la persona trabajadora utilice.

Artículo 57.º *Faltas muy graves.*

1.º La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.

2.º Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de tres meses o de veinte durante seis meses.

3.º El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.

4.º Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas útiles o materiales para uso propio.

5.º Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.

6.º La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aun cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.

7.º La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.

8.º Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

9.º Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.

10.º Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia sin la oportuna y expresa autorización.

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

12.º La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para las personas trabajadoras o daños para las instalaciones.

13.º Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.

14.º La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.

15.º Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.

16.a. Ohiko edo itundutako laneko errendimendua nahita eta etengabe gutxitzea.

17.a. Nahiz eta ezberdina izan, falta astunak behin eta berri egitea sei hilabeteko epean, betiere idatzizko zehapena jarri bazaio.

18.a. Hilean edo egutegiko hogeita hamar egunetan hiru egun baino gehiagotan lanera ez joatea, justifikatu gabe.

19.a. Enpresari kalte egin diezaiketean akats errepikatua nahita egitea.

20.a. Txosten okerrak edo zehaztu gabeak maltzurkeriaz edo zabarkeria barkaezinez egitea.

21.a. Aldi baterako ezintasunak edo istripuak simulatzea.

58. artikulua. Zehapenak mailakatzea.

Kasu bakoitzean enpresek ezarri ahal dituzten zehapenak, faltaren larritasuna kontuan hartuta, honako hauek izango dira:

* Falta arinengatik:

– Hitzeko kargu-hartzea.

– Ohartarazpen idatzia.

* Falta astunengatik:

– Enplegua eta soldata etetea, egun batetik hogeitaz arte.

* Falta oso astunengatik:

– Hogeita bat egunetik laurogeita hamar egun arte enplegua eta soldata kentzea.

– Kaleratzea.

Honako hauek kontuan hartuko dira, arestian azaldutako zehapenak aplikatzeko eta graduatzeko:

a) Falta egin duenaren erantzukizun-maila handia edo txikia den.

b) Haren lanbide-kategoria zein den.

c) Egintza horrek gainerako langileengan eta enpresan izan duen eragina.

Legezko ordezkariak edo ordezkari sindikalak diren langileei falta astun edo oso astunengatik zigorrak ezarri baino lehen, enpresak kontraesaneko espediente irekiko die, eta bertan, interesdunak esandakoaz gain, haren ordezkariak bereko gainerako kideek esandakoa (baleude) ere entzungo du enpresak.

Arestian aipatutako espediente kontraesankorra bideratzeo betekizuna ordezkariak-kargua eten eta hurrengo urtera arte hedatuko da.

Enpresak sindikatu bateko kide diren langileei zigorra ezarri behar badie, enpresak enpresaren delegatu sindikalei entzun beharko die, neurri hori ezarri aurretik.

X. KAPITULUA

LEGERI OSAGARRIA, BATZORDEAK ETA GATAZKAK KONPONTZEKO PROZEDURAK

59. artikulua. Lege osagarriak.

Hitzarmen honetan berariaz arautu ez den guztia ebazteko, indarreko legezko xedapenak aplikatuko dira.

60. artikulua. Soldatei buruz ezarritakoa ez aplikatzeko klausula.

Baliteke hitzarmen honetan ezarritako soldata-igoerak hala-beharrez edo nahitaez aplikatu behar ez izatea, baldin eta haien aplikazioaren ondorioz enpresen egonkortasun ekonomikoa kalte baldin badaiteke.

16.º La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.

17.º La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

18.º La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o de treinta días naturales.

19.º La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.

20.º La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.

21.º La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

Artículo 58.º Graduación de las sanciones.

Las sanciones que podrán imponer las empresas en cada caso, se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida pudiendo ser las siguientes:

* Por faltas leves:

– Amonestación verbal.

– Amonestación escrita.

* Por faltas graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

* Por faltas muy graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.

– Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, 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.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a las personas trabajadoras 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 legal o sindical a que éste perteneciera, si los hubiera.

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

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

CAPÍTULO X

LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA, COMISIONES Y PROCEDIMIENTOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 59.º Legislación complementaria.

En todo lo no expresamente regulado en el presente Convenio, se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 60.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.

Inguruabar horiek alegatzen dituzten enpresek langileen legezko ordezkariaren eta ordezkari sindikalaren aurrean adierazi beharko dute soldata desberdina jasotzea justifikatzen duen dokumentazioa (balantzeak, emaitzen kontuak edo, hala badagokio, kontu-auditoreen edo -aztertzaileen txostena, baita enpresaren etorkizuneko bideragarritasunari laguntzeko neurriak eta aurreikuspenak ere).

Langileen legezko ordezkariak eta ordezkari sindikalek jasotako informazioa eta aurreko paragrafoan ezarritakoaren ondorioz eskuratu dituzten datuak ahalik eta diskrezio handienarekin erabili eta gorde beharko dituzte, eta isiltasun profesionala gordeko dute horri guztiari dagokionez.

Nolanahi ere, aurreko paragrafoetan ezarritakoa hitzarmeneko soldata-igoerara mugatuko da soilik, eta eraginpeko enpresak behartuta egongo dira hitzarmenaren gainerako edukira.

Aipatutako jakinarazpena hamabost eguneko epean egin beharko da, hitzarmena Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen denetik zenbatzen hasita, edo, soldata-berrikuspenen kasuan, 15 eguneko epean, argitaratzen direnetik zenbatzen hasita. Epe berean jakinarazi beharko zaio Hitzarmenaren Batzorde Mistoari, langileen ordezkariak egindako idazkiaren kopiaekin batera.

Aurreko paragrafoan ezarritako epeak nahitaezkoak dira. Bete ezean, enpresek ezin izango dute xedapen honetan ezarritakoa bete.

Enpresaren eta langileen ordezkariaren arteko negoziatzaioetan adostasunik lortuz gero, Batzorde Mistoari eman beharko diote horren berri. Desadostasuna gertatuz gero, edo, edozein kasutan, adostasunik lortu gabe hogeita hamar egun igaroz gero, desadostasunak ebazteko, edozein alderdik jo ahal izango du laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko lanbide arteko akordioa (Preco II), 2000ko apirilaren 4ko Eusko Herriko Agintaritzaren Aldizkariko 66. zenbakian argitaratua.

Kasuan kasuko soldata-baldintza berriak enpresaren eta langileen ordezkariaren eta ordezkari sindikalaren arteko akordioaren bidez finkatuko dira.

61. artikulua. Batzorde Mistoa.

Hitzarmen honetan jasotako xedapenak enpresaren edo probintziako enpresa-batzordearen eta ordezkari sindikalaren edo batzorde sindikalaren artean interpretatu eta aplikatuko dira, honako bide hauen arabera:

a) Enpresan erreklamaziorik egiten bada eta langile erreklamatzaila sindikatu bateko kide bada, ordezkari sindikalaren eta dagokion enpresaren artean konpontzen saiatuko dira.

b) Aurreko prozedurari jarraituta konpontzen ez bada, edo kasua prozedura horretan sartzen ez bada, eraginpeko langileek edo enpresek Hitzarmena Interpretatzeko Batzorde Mistoaren esku utzi ahal izango dituzte aplikazio- eta interpretazio-arazoak. Batzorde hori langileen hiru ordezkariak eta enpresen hiru ordezkariak osatuko dute probintzian, eta horiek irizpena emango dute kasu bakoitzean, alde bakoitzak dagozkion legezko ekintzak alde batera utzi gabe.

Aurreko b) apartatuan ezarritakoaz gain, batzorde misto horrek Negoziazio Mahaiaren bilera-deialdia egin ahal izango du, eta egokitzat jotzen dituen proposamenak egin ahalko ditu.

Hitzarmena Interpretatzeko Batzorde Mistoa paritariora izango da: kideen % 50 sindikatuetakoa ordezkariak izango dira, eta % 50 enpresakoak. Sindikatuen aldetik, LABek (% 89,47) eta CCOOk (% 10,53) osatzen dute. Batzorde hori bere eskumenak garatzeko behar den guztietan bilduko da, eta gutxienez hiru hilean behin bilduko da. Batzorde Mistoa berak egingo ditu prozedura-arauak, bileren garapena eta organoen ezarpena eta izendapena.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán poner de manifiesto ante la representación legal de las personas trabajadoras 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.

Las/os representantes legales de las personas trabajadoras y las/os delegados sindicales, están obligadas 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 BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa, o en el caso de revisiones salariales en el plazo de 15 días desde 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/as trabajadores/as.

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 las personas trabajadoras, 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 II), publicado en el n.º 66 de 4 de abril de 2000.

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

Artículo 61.º Comisión Mixta.

La interpretación y aplicación de las disposiciones contenidas en el presente Convenio, serán realizadas entre la empresa o comisión empresarial provincial y Delegado/a Sindical o comisión sindical provincial, con arreglo a los siguientes cauces:

a) En los casos de reclamaciones en la empresa y cuando la persona trabajadora reclamante pertenezca a una Central Sindical, se intentará el arreglo entre su Delegado/a Sindical y la empresa correspondiente.

b) Cuando no haya arreglo con el procedimiento anterior o en casos que no se encuadren en el mismo, trabajadores/as u empresas afectadas, podrán elevar los problemas de aplicación e interpretación a una Comisión Mixta Interpretativa del presente Convenio, que se constituirá a nivel provincial por tres representantes de las personas trabajadoras y tres representantes de las empresas, los cuales dictaminarán en cada caso, sin perjuicio de las acciones legales a que tenga derecho cada parte.

Además de lo indicado en el apartado b), dicha Comisión Mixta podrá convocar a la Mesa Negociadora, formulando las propuestas que considere convenientes.

La Comisión Mixta Interpretativa de este Convenio será paritaria, el 50 % de los miembros representando a la parte sindical y el 50 % representando a la parte empresarial. Por la parte sindical la conforman LAB con un 89,47 % y CCOO con un 10,53 %. Esta Comisión se reunirá cuantas veces resulte necesario para el desarrollo de sus competencias, debiendo hacerlo como mínimo trimestralmente. Las normas de procedimiento, desarrollo de las reuniones y establecimiento y designación de órganos, serán realizadas por la propia Comisión Mixta.

Batzorde Mistoaren egoitza: Lan Harremanen Kontseiluaren Gipuzkoako egoitza, Javier Barkaiztegi 19, behea, Donostia.

62. artikulua. Lanbide-prestakuntza.

Bi alderdiek onartzen dute beharrezkoa dela langileen etengabeko prestakuntza.

Hitzarmen hau sinatzean, Etengabeko Prestakuntzako Batzorde Paritarioa eratuko da. Batzorde hori enpresaburuen ordezkari-tzako eta sindikatuen ordezkari-tzako kide kopuru berak osatuko du, eta ordezkari-tza sindikala honela banatuko da: LABek % 89,47 hartuko du; eta CCOOk, % 10,53.

Batzorde honek sektorean etengabeko prestakuntza sustatzea izango du xede. Horrenbestez, sektoreko enpresei eta enpresaz gaindikoei (sektorekoei eta sektoreartekoei) zuzendutako sektore-planen berri izango du, eta 15 egun edukiko ditu dagokion txostena aurkezteko etengabeko prestakuntza kudeatzen duen erakundearen aurrean.

Enpresako batzorde paritario bat eratuko da, enpresako zuzendaritzako ordezkariak eta sindikatu-tzako ordezkariak osatua, enpresako prestakuntza-beharrak aztertze-ko, eta, hala badagokio, enpresaren jarduerarako interesgarriak diren eta langileen prestakuntza osatzeko egokiak diren ikastaroak zehazteko.

Batzorde horrek zehaztuko ditu, halaber, ikastaro horietan parte hartzen duten langileentzako lizentziak eta bestelako konpentsazioak. Ezarritako lizentzia edo konpentsazioak erabili dituen langileak borondatezko baja hartzen badu enpresan hurrengo hamabi hilabeteetan, enpresak langileari dagokion likidaziotik kendu ahal izango ditu lizentzia edo konpentsazio horien zenbatekoa.

Enpresan langileen ordezkari-tzarik ez badago, Hitzarmen Kolektibo honetako Etengabeko Prestakuntzako Batzorde Paritarioaren eskumena izango da planaren oinarri-tzako informazioa eta parte-hartzaileen zerrenda jasotzea, erakunde kudeatzailearen aurrean aurre-tzako txostena egiteko.

Zuraren Industriako langileen lanbide-kualifikazioa hobetze-ko eta egokitzeko prestakuntza-planak, hitzarmen honen eraginpean daudenak, 1995.09.28an sinatutako Euskal Autonomia Erkidegoko Etengabeko Prestakuntzari buruzko Lanbide arteko Akordioan ezarritako moduan eta baldintzetan egingo, iza-pidetuko eta emango dira.

63. artikulua. Preco II.

Bi alderdiek onartzen dute Gatazka Kolektiboak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Konfederazio arteko Akordioa (Preco II), 2000ko apirilaren 4ko 66, zenbakiko Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratua.

Akordio hori hitzarmen honen eremuan sortzen diren gatazka kolektiboetan aplikatuko da.

Lehen xedapen gehigarria. Lanbide-sailkapena.

Zuraren industriaren sektoreko lanbide-kategorien funtzioen sailkapenari eta definizioari dagokienez, 1994.12.09ko Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratutako hitzarmen honen eranskinari jarraituko zaio.

Bigarren xedapen gehigarria. Batzorde iraunkorra.

Alderdiek Batzorde Iraunkor eta Paritarioa eratzea adostu dute. Batzorde hori enpresaren eta sindikatuen ordezkari-kopuru berak osatuko du, eta honako ordezkari-tza-ehuneko hau izango du ordezkari-tza sindikalak: LABek (% 89,47) eta CCOOk (% 10,53). Batzorde horrek aztertu, eta, hala badagokio, erabakiak hartuko ditu, alderdiek adostasunez adierazitako gaietan. Batzordekideek zentral sindikal edo enpresa-erakunde bereko beste kideren baten esku utz dezakete ordezkari-tza.

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

Artículo 62.º Formación profesional.

Ambas partes reconocen la necesidad de la formación permanente de las personas trabajadoras.

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, distribuida la representatividad sindical de la siguiente manera: LAB con un 89,47 % y CCOO con un 10,53 %.

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 de los y las trabajadoras que hayan de participar en los mismos.

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

En los supuestos de que no exista en la empresa representación de las personas trabajadoras, 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/las participantes, con el fin de emitir informe previo ante la entidad gestora.

Los planes de formación dirigidos a la mejora y adaptación de la cualificación profesional de las personas trabajadoras de la Industria de la Madera, afectadas por este convenio, se ajustarán en cuanto a su elaboración, tramitación e impartición a los términos y condiciones establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre Formación Continua en la Comunidad Autónoma del País Vasco, suscrito el 28.09.1995.

Artículo 63.º Preco II.

Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (Preco II) publicado en el Boletín Oficial del País Vasco n.º 66 de 4 de abril de 2000.

Dicho Acuerdo será de aplicación a los conflictos colectivos que surjan en el ámbito del presente convenio.

Disposición adicional primera. Clasificación profesional.

En cuanto a la clasificación y definición de funciones de las categorías profesionales del sector de la industria de la madera se estará al anexo de este Convenio publicado en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa de fecha 09.12.1994.

Disposición adicional segunda. Comisión permanente.

Las partes acuerdan la constitución de una Comisión Permanente y paritaria integrada por el mismo número de representantes empresariales y sindicales, teniendo la representación sindical el porcentaje de representatividad siguiente: LAB con un 89,47 % y CCOO con un 10,53 %, que tendrá como objeto el análisis, y en su caso, adopción de acuerdos, en aquellas materias que las partes de mutuo acuerdo le sometan. Dichos miembros podrán delegar su representación en otro miembro de la misma Central Sindical u Organización Empresarial.

Batzorde Iraunkor horren barruan hartzen diren erabakiek bi ordezkartzetako bakoitzaren % 50en baino gehiagoren aldeko botoak beharko dituzte; erabaki horiek hitzarmen honi erantsiko zaizkio, eta haren legezko efikazia bera edukiko dute, Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu ondoren. Batzorde horren helbidea hauxe izango da: Lan Harremanen Kontseiluaren Gipuzkoako egoitza, Javier Barkaiztegi 19, behea, Donostia.

Alderdiek adostu dute sortutako Batzorde Iraunkorraren iritzia edo, hala badagokio, erabakia jasotzea, hasiera batean, kontratazioaren arloko akordioei buruz, eta, bereziki, gai horretan Langileen Estatutuan eta beste lege osagarri batzuetan eragina izan dezaketean aldaketan ondoriozkoei buruz.

Era berean, batzorde horrek konpromisoa hartzen du, hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, sektoreko absentismoaren arrazoiak aztertzeko, Aldi Baterako Ezintasunari buruzko 16. artikulua berrikusteko eta Batzorde honek hartzen dituen erabakiak bertan sartzeko.

Hirugarren xedapen gehigarria. Ekarpinak Geroa EPSV-BGAeri.

Langileen Estatutuaren 83.3 artikuluan oinarrituta, hitzarmen hau sinatu duten alderdiek akordio baten bidez enpresak eta langileek Geroa BGAeri egin beharreko ekarpinak ezarri dituzte.

Honako hauek dira ekarpinak:

1999ko maiatzaren 1etik aurrera, langileak gertakizun arruntengatik Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorriari kotizatzen dion oinarriaren % 1,5; horren % 0,75 langilearen kontura izango da, eta beste % 0,75 enpresaren kontura.

2000ko urtarrilaren 1etik aurrera, kotizazio-oinarri beraren % 2. ehuneko horren % 1 langilearen kontura izango da, eta beste % 1 enpresaren kontura.

Ekarpin horiek denak batera ordainduko ditu enpresak; horretarako, soldaten nominetatik kenduko du langile bakoitzari dagokion ehuneko.

Xedapen iragankorra.

Hitzarmen honen bidez agintzen zaizkion arbitraje-prozedurei aurre egiteko behar diren tresnak eta bitartekoak Gatazka Konpontzeko Prozedurak (Preco II deritzonak) ebatzi arte, Interpretazio Batzorde Mistoak gabezia horiei aurre egiteko erabaki egokiak hartuko ditu.

Edonola ere, hitzarmen honetako artikuluetan adierazitako epeak amaitzen badira, eta arbitraje-laudorik lortu ez bada, alderdiek egokitzat jotzen dituzten erabakiak hartzeko askatasuna izango dute.

Los acuerdos a los que pueda llegarse en el seno de dicha Comisión Permanente requerirán el voto favorable de más del 50 % de cada una de las dos representaciones, y se adicionarán como parte integrante de este Convenio, con su misma eficacia legal, una vez publicados en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa. El domicilio de esta Comisión se fija en la sede Territorial del Consejo de Relaciones Laborales, C/Javier Barkaiztegi 19, bajo de San Sebastián.

Las partes acuerdan someter inicialmente a la consideración de la Comisión Permanente creada, el análisis y en su caso, adopción de acuerdos en materia de contratación y en particular los que puedan derivarse de las modificaciones que, en dicha materia, puedan afectar al Estatuto de los Trabajadores y otras leyes complementarias.

Así mismo dicha Comisión se compromete, durante la vigencia de este Convenio, a analizar las causas de absentismo del sector al objeto de proceder a la revisión del artículo 16.º sobre Incapacidad Temporal y a incorporar al mismo aquellos acuerdos que por esta Comisión se adopten.

Disposición adicional tercera. Aportaciones a EPSV Geroa.

Las partes signatarias de este Convenio 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 mayo de 1999, del 1,5 % de la Base de Cotización por contingencias comunes del trabajador al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 0,75 % correrá a cargo del trabajador y el otro 0,75 % con cargo a la empresa.

A partir del 1 de enero del año 2000, del 2 % de la misma Base de Cotización, del que un 1 % correrá a cargo del trabajador y el otro 1 % 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/a trabajador/a en las correspondientes nóminas de salarios.

Disposición transitoria.

Hasta que el Procedimiento de Resolución de Conflictos (Preco II) no arbitre los instrumentos y medios necesarios para hacer frente a los procedimientos arbitrales que se le encomiendan por el presente Convenio, la Comisión Mixta Interpretativa adoptará las decisiones oportunas para cubrir esas carencias.

En todo caso, si se agotan los plazos señalados en los correspondientes artículos de este Convenio sin obtener Laudo Arbitral, las partes quedarán libres para adoptar las decisiones que estimen oportunas.

ERANSKINA. SOLDATA-TAULAK
ZUR-INDUSTRIAREN SOLDATA-TAULA
2024ko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra

Lanbide-kateg.	A Oinar. s. egunero	A Oinar. s. hilero	B Hitz. plusa lan/egun	Lan-eguneko s. A + B	C Gehig. kar. piz. % 25 (A+B)	Urtekoa barne kar. pizg.
MENDIKO LANG.						
A) azpialdea						
Koadrillako burua	24,04		30,75	54,79	13,70	25.798,54
Baso-moztaileak eta bestelako baso-langileak	22,11		29,33	51,44	12,86	24.185,36
Egurgileak	20,95		27,95	48,90	12,23	22.987,70
Itzainak, gurdizainak	21,40		28,47	49,87	12,47	23.445,40
Koadrillako burua (gantxeroak)	24,09		31,78	55,87	13,97	26.274,84
Espezialista (gantxeroak)	22,11		29,33	51,44	12,86	24.185,36

Lanbide-kateg.	A Oinar. s. egunero	A Oinar. s. hilero	B Hitz. plusa lan/egun	Lan-eguneko s. A + B	C Gehig. kar. piz. % 25 (A+B)	Urtekoa barne kar. pizg.
B) azpitaldea						
Zaintzaile nagusiak		651,51	28,75	50,21	12,55	23.576,14
Gainzaintzak		620,87	27,61	48,06	12,02	22.562,68
Zaintzaileak		603,38	26,88	46,76	11,69	21.946,82
Zaindariak	19,94		26,68	46,62	11,66	21.913,44
LANTOKIKO LANG.						
A) Zerrategiak						
Enkargatua edo kontran.	27,52		35,97	63,49	15,87	29.867,52
Zorrotzaile	25,50		33,49	58,99	14,75	27.747,00
Neurtzaile	27,19		35,49	62,68	15,67	29.488,94
Zorrotzailearen laguntzailea	21,91		29,08	50,99	12,75	23.974,16
Zerratzailea: 1.a	25,96		33,97	59,93	14,98	28.191,46
Zerratzailea: 2.a	23,12		30,54	53,66	13,42	25.235,12
Zerratzailearen laguntz.	21,91		29,08	50,99	12,75	23.974,16
Zerra zirk. zerratzailea	22,43		29,71	52,14	13,04	24.517,68
Peoi espezializatua	21,40		28,47	49,87	12,47	23.445,40
Peoia	20,54		27,51	48,05	12,01	22.582,04
B) Zur-zerrategiak						
Arduraduna	26,71		35,06	61,77	15,44	29.053,46
Zerratzaile	24,09		31,74	55,83	13,96	26.257,34
Zerratzailearen laguntz.	21,91		29,08	50,99	12,75	23.974,16
Peoia	20,54		27,51	48,05	12,01	22.582,04
C) Tailerreko arotzeria						
Arduraduna	27,52		35,97	63,49	15,87	29.867,52
Ofiziala: 1a	23,32		31,19	54,51	13,63	25.621,32
Ofiziala: 2a	22,11		29,33	51,44	12,86	24.185,36
Laguntzailea	21,86		28,26	50,12	12,53	23.588,86
D) Ebanisteria: Bernizatzeak, leun. eta pintura						
Arduraduna	27,52		35,97	63,49	15,87	29.867,52
Ofiziala: 1a	24,88		32,74	57,62	14,41	27.101,38
Ofiziala: 2a	23,12		30,54	53,66	13,42	25.235,12
Laguntzailea	21,91		29,08	50,99	12,75	23.974,16
E) Tapizgintza						
Arduraduna	27,52		35,97	63,49	15,87	29.867,52
Ofiziala: 1a	25,39		33,31	58,70	14,68	27.612,64
Ofiziala: 2a	23,09		30,37	53,46	13,37	25.145,34
Laguntzailea	21,91		29,08	50,99	12,75	23.974,16
AROTZERIA MEKANIKOA						
Arduraduna	27,52		35,97	63,49	15,87	29.867,52
Tupista: 1a	26,71		35,06	61,77	15,44	29.053,46
Zerratzaile. 1. kateg.	25,88		32,31	58,19	14,55	27.425,88

Lanbide-kateg.	A Oinar. s. egunero	A Oinar. s. hilero	B Hitz. plusa lan/egun	Lan-eguneko s. A + B	C Gehig. kar. piz. % 25 (A+B)	Urtekoa barne kar. pizg.
Zerratzailea: 2.a. Tupista: 2.a	22,11		29,33	51,44	12,86	24.185,36
Zerratzailearen lag.	21,91		29,08	50,99	12,75	23.974,16
Peoi espezializatua	21,40		28,47	49,87	12,47	23.445,40
Zura lantzerata eta loditzea	21,91		29,08	50,99	12,75	23.974,16
Makinaren lag.	21,06		28,01	49,07	12,27	23.069,56
Zulatzzailea	20,60		27,54	48,14	12,04	22.628,60
XAFLA ETA TAULAK						
Arduraduna	29,24		38,14	67,38	16,85	31.702,74
Ataleko arduraduna	26,09		34,26	60,35	15,09	28.386,84
Ofiziala: 1a	24,02		31,74	55,76	13,94	26.220,52
Ofiziala: 2a	22,63		29,92	52,55	13,14	24.711,38
Laguntzailea	21,92		29,08	51,00	12,75	23.978,42
Peoia	20,54		27,51	48,05	12,01	22.582,04
ENBALAJEAK						
Ofiziala: 1a	22,63		29,92	52,55	13,14	24.711,38
Ofiziala: 2a	22,11		29,33	51,44	12,86	24.185,36
Laguntzailea	21,35		28,41	49,76	12,44	23.392,60
ZUR-BILTEGIAK						
Arduraduna	24,96		32,80	57,76	14,44	27.166,96
Peoi espezializatua	21,42		28,52	49,94	12,49	23.478,42
Peoia	20,54		27,51	48,05	12,01	22.582,04
Saltzailea	23,33		30,92	54,25	13,56	25.506,58
ADMINISTRARIAK						
Nagusia		946,31	40,80	71,97	17,99	33.824,84
Ofiziala: 1a		760,81	33,30	58,36	14,59	27.412,84
Ofiziala: 2a		636,94	28,21	49,19	12,30	23.095,66
Lag., tel., mekan.		603,38	26,88	46,76	11,69	21.946,82
Saltzailea, plazako korr.		703,62	31,02	54,20	13,55	25.450,18
MENDEKO LANGILEAK						
Langileburu berezia eta bilteg.		621,06	27,57	48,03	12,01	22.547,84
Guardia, zain., orden.		603,16	26,88	46,75	11,69	21.943,74
Zerrenda-egile, langileburu, peoi		610,96	27,03	47,16	11,79	22.140,44
Ibil. mek. gidaria, mekanikako ezagutzak baditu						
Postari gaztea	21,09		28,96	50,05	12,51	23.498,84
TEKNIKARIAK						
A) azpi-taldea						
Tailerreko buru		822,59	35,77	62,87	15,72	29.537,76
Proiektugilea		733,47	32,20	56,36	14,09	26.470,08
Delineatzailea		678,22	29,93	52,27	13,07	24.545,08
Laguntzaile analista		587,30	27,54	46,89	11,72	21.963,20

Lanbide-kateg.	A Oinar. s. egunero	A Oinar. s. hilero	B Hitz. plusa lan/egun	Lan-eguneko s. A + B	C Gehig. kar. piz. % 25 (A+B)	Urtekoa barne kar. pizg.
B) azpi-taldea						
Mendiko edo industriako ing.		1.256,02	53,49	94,86	23,72	44.607,78
Kimikariak eta abokatuak		1.090,95	46,76	82,70	20,68	38.877,30
Ing. laguntz.		946,29	40,79	71,96	17,99	33.821,06
Perituak		703,62	31,02	54,20	13,55	25.450,18
Praktiketakoak		720,77	31,65	55,39	13,85	26.015,78

ANEXO. TABLAS SALARIALES
TABLA SALARIAL INDUSTRIA MADERA
Desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024

Categorías profes.	A S. base diario	A S. base mensual	B Plus conv. d/trabajo	Sal. día tr. A + B	C Prima car. Inc. 25 % (A+B)	Anualizado Incluye car. incent.
PERSONAL DE MONTE						
Subgrupo A						
Jefe de cuadrilla	24,04		30,75	54,79	13,70	25.798,54
Taladores, hacheros,...	22,11		29,33	51,44	12,86	24.185,36
Leñadores	20,95		27,95	48,90	12,23	22.987,70
Boyeros, carret.	21,40		28,47	49,87	12,47	23.445,40
Jefe cuadrilla (ganchero)	24,09		31,78	55,87	13,97	26.274,84
Especialista (ganchero)	22,11		29,33	51,44	12,86	24.185,36
Subgrupo B						
Guardas mayores		651,51	28,75	50,21	12,55	23.576,14
Sobreguardas		620,87	27,61	48,06	12,02	22.562,68
Guardas		603,38	26,88	46,76	11,69	21.946,82
Vigilantes	19,94		26,68	46,62	11,66	21.913,44
PERS. FÁBRICA O TALLER						
A) Serrerías						
Encargado o contram.	27,52		35,97	63,49	15,87	29.867,52
Afilador	25,50		33,49	58,99	14,75	27.747,00
Medidor	27,19		35,49	62,68	15,67	29.488,94
Ayudante afilador	21,91		29,08	50,99	12,75	23.974,16
Aserrador de 1.ª	25,96		33,97	59,93	14,98	28.191,46
Aserrador de 2.ª	23,12		30,54	53,66	13,42	25.235,12
Ayudante aserrador	21,91		29,08	50,99	12,75	23.974,16
Aserrador sierra circul.	22,43		29,71	52,14	13,04	24.517,68
Peon especializ.	21,40		28,47	49,87	12,47	23.445,40
Peón	20,54		27,51	48,05	12,01	22.582,04
B) Serrerías leña						
Encargado	26,71		35,06	61,77	15,44	29.053,46
Aserrador	24,09		31,74	55,83	13,96	26.257,34
Ayudante aserrador	21,91		29,08	50,99	12,75	23.974,16
Peón	20,54		27,51	48,05	12,01	22.582,04

Categorías profes.	A S. base diario	A S. base mensual	B Plus conv. d/trabajo	Sal. día tr. A + B	C Prima car. Inc. 25 % (A+B)	Anualizado Incluye car. incent.
C) Carpintería taller						
Encargado	27,52		35,97	63,49	15,87	29.867,52
Oficial 1. ^a	23,32		31,19	54,51	13,63	25.621,32
Oficial 2. ^a	22,11		29,33	51,44	12,86	24.185,36
Ayudante	21,86		28,26	50,12	12,53	23.588,86
D) Ebanistería: Barnizados, pulim. y pintura						
Encargado	27,52		35,97	63,49	15,87	29.867,52
Oficial 1. ^a	24,88		32,74	57,62	14,41	27.101,38
Oficial 2. ^a	23,12		30,54	53,66	13,42	25.235,12
Ayudante	21,91		29,08	50,99	12,75	23.974,16
E) Tapicería						
Encargado	27,52		35,97	63,49	15,87	29.867,52
Oficial 1. ^a	25,39		33,31	58,70	14,68	27.612,64
Oficial 2. ^a	23,09		30,37	53,46	13,37	25.145,34
Ayudante	21,91		29,08	50,99	12,75	23.974,16
CARPINTERÍA MECÁNICA						
Encargado	27,52		35,97	63,49	15,87	29.867,52
Tupista de 1. ^a	26,71		35,06	61,77	15,44	29.053,46
Aserrador 1. ^a caler.	25,88		32,31	58,19	14,55	27.425,88
Aserrador 2. ^a , tupista 2. ^a	22,11		29,33	51,44	12,86	24.185,36
Ayudante sierra	21,91		29,08	50,99	12,75	23.974,16
Peon especializado	21,40		28,47	49,87	12,47	23.445,40
Labrador regruesador	21,91		29,08	50,99	12,75	23.974,16
Ayudante máquina	21,06		28,01	49,07	12,27	23.069,56
Taladrador	20,60		27,54	48,14	12,04	22.628,60
CHAPAS Y TABLEROS						
Encargado	29,24		38,14	67,38	16,85	31.702,74
Encargado sección	26,09		34,26	60,35	15,09	28.386,84
Oficial 1. ^a	24,02		31,74	55,76	13,94	26.220,52
Oficial 2. ^a	22,63		29,92	52,55	13,14	24.711,38
Ayudante	21,92		29,08	51,00	12,75	23.978,42
Peón	20,54		27,51	48,05	12,01	22.582,04
EMBALAJES						
Oficial 1. ^a	22,63		29,92	52,55	13,14	24.711,38
Oficial 2. ^a	22,11		29,33	51,44	12,86	24.185,36
Ayudante	21,35		28,41	49,76	12,44	23.392,60
ALMACENES DE MADERA						
Encargado	24,96		32,80	57,76	14,44	27.166,96
Peon especializ.	21,42		28,52	49,94	12,49	23.478,42
Peón	20,54		27,51	48,05	12,01	22.582,04
Dependiente	23,33		30,92	54,25	13,56	25.506,58

Categorías profes.	A S. base diario	A S. base mensual	B Plus conv. d/trabajo	Sal. día tr. A + B	C Prima car. Inc. 25 % (A+B)	Anualizado Incluye car. incent.
PERSONAL ADMINISTRATIVO						
Jefe		946,31	40,80	71,97	17,99	33.824,84
Oficial de 1. ^a		760,81	33,30	58,36	14,59	27.412,84
Oficial de 2. ^a		636,94	28,21	49,19	12,30	23.095,66
Auxil., telefon., mecanogr.		603,38	26,88	46,76	11,69	21.946,82
Viajante, corredor plaza		703,62	31,02	54,20	13,55	25.450,18
PERSONAL SUBALTERNO						
Capataz, especial. y almacén		621,06	27,57	48,03	12,01	22.547,84
Guarda, vigil., orden.		603,16	26,88	46,75	11,69	21.943,74
Listero, capataz peón.		610,96	27,03	47,16	11,79	22.140,44
Conductor vehíc. mec.: si tiene conocim. mecan.						
Cartero mozo	21,09		28,96	50,05	12,51	23.498,84
PERSONAL TÉCNICO						
Subgrupo A)						
Jefe de taller		822,59	35,77	62,87	15,72	29.537,76
Proyectista		733,47	32,20	56,36	14,09	26.470,08
Delineante		678,22	29,93	52,27	13,07	24.545,08
Auxiliar analista		587,30	27,54	46,89	11,72	21.963,20
Subgrupo B)						
Ingeniero montes o ind.		1.256,02	53,49	94,86	23,72	44.607,78
Químicos y abogados		1.090,95	46,76	82,70	20,68	38.877,30
Ayudante de Ingeniero		946,29	40,79	71,96	17,99	33.821,06
Peritos		703,62	31,02	54,20	13,55	25.450,18
Practicantes		720,77	31,65	55,39	13,85	26.015,78