

AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA

4

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD
AUTÓNOMA***Ekarpenak GEROAra (75 art.)*****Aportaciones a GEROA (art. 75)****EUSKO JAURLARITZA****EKONOMIA, LAN
ETA ENPLEGU SAILA**

Lan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena, 2026-2029 urteetarako Gipuzkoako Pasta, Paper eta Kartoigintzaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20000965011981 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2026ko uztailaren 14an sinatu zuten aipatu tako hi tzar men kolektiboak Adegik, enpresen izenean, eta LAB eta CCOO sindikatuek, langileen izenean.

Bigarrena. 2026ko abuztuaren 20an 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 2026ko irailaren 9an 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: Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, azaroaren 5eko 323/2024 Dekretuaren 18.2.g artikulua (2024-11-21eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboaren erregistro eta gordailuari buruzkoak.

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2026ko irailaren 15a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaria. (6040)

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 de Fabricación de Pasta, Papel y Cartón de Gipuzkoa para los años 2026-2029 (código 20000965011981).

ANTECEDENTES

Primero. El día 14 de julio de 2026, se suscribió el convenio citado por Adegi, en representación de las empresas, y LAB y CCOO, en representación de la parte trabajadora.

Segundo. El día 20 de agosto de 2026, 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 9 de septiembre de 2026.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

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

En su virtud,

RESUELVO

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

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

San Sebastián, a 15 de septiembre de 2026.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (6040)

Gipuzkoako Pasta, Paper eta Kartoigintzaren Hitzarmen Kolektiboa 2026-2029.

1. artikulua. Funtzio eremua.

Honako Oinarrizko Hitzarmen Kolektibo hau Gipuzkoako probintziako pasta, paper eta kartoi fabrikazioaren sektorearen barruan dagoen enpresa eta lantoki orok bete beharrekoa da.

2. artikulua. Pertsona-eremua.

Honako Oinarrizko Hitzarmen Kolektibo honek 1. artikuluan ezartzen den baldintza betetzen duten Enpresetan bere zerbitzuak eskaintzen dituen langile oro behartzen du, baso-ustiape-netako langileak izan ezik, beste ekonomiaren sektore batean kokatuta baitago, zortzigarren xedapen gehigarrian xedatutakoaren kaltetan izan gabe.

Halaber, mozkinetan partehartzea, aparteko haborokinak eta ordainsariak izeneko artikuluetan adierazitakoa ez zaie aplikatuko zuzendariei, zuzendariordeei eta teknikari-buruei.

3. artikulua. Denbora eremua.

Honako Oinarrizko Hitzarmen Kolektibo honek zehaztu gabeko iraupena du, bosgarren xedapen gehigarrian ezarritakoaren kaltetan izan gabe.

Sinatu ondoren jarriko da indarrean; alabaina, bere ondorioak 1994ko urtarrilaren 1eko atzeraeragina izango dute.

Eranskinetik ultraeraginkortasun mugagabea izango dute. Hala ere, II. eranskinetik VIII. eranskinera bitartean soldata-arloan lortutako urteko akordioaren indarraldi zehatza 2026ko urtarrilaren 1etik 2029ko abenduaren 31ra artekoa izango da.

3 bis artikulua. Ondorioak.

Honako Oinarrizko Hitzarmen Kolektibo hau arautzailea da eta bere indarraldian bere eremu funtzionalean barnebiltzen diren enpresa eta langile guztiak behartzen ditu, hori guztia Langileen Estatutuaren 82, 83.1 eta 84. artikuluetan ezarritakoari jarraiki, eta Non Stop eta Txanda Jarrai kontzeptuetan enpresetan itun daitezkeen hobekuntzen kaltetan izan gabe.

Ondorio horretarako ezarritako aldi horietakoren batean salatzen badute, eta espresuki adostasunik lortzen ez den artean, indarrean iraungo du Hitzarmenaren testu arautzaileak.

4. artikulua. Garantia pertsonalak.

Hitzarmen honetan ezarritakoak baino onuragarriagoak diren baldintza ekonomikoak eta bestelako izaera dutenak norbanako eta kolektibo gisa errespetatuko dira, bere osotasunean eta urteko konputuan hartuz.

5. artikulua. Konpentsazioa eta zurgapena.

Itundutako baldintzek osotasun organiko eta zatiezina osatzen dute, enpresak edo zegoen legezko arauak ezarritako hobekuntzagatik lehenago eraentzen zutenekin bere osotasunean konpentsa eta zurga daitezke.

6. artikulua. Lanaldia.

1. Enpresaren produkzio aldia gauza bat da eta bestea langileek beteko duten lanaldia.

2. Langile bakoitzak urtean beteko duen lanaldia I. eranskinen urte horretarako ezarrita dagoena izango da. Hor agertzen den zenbatekoak, dela eguneko lanaldi zatikatuan dela jarraituan, langileak jardunean beteko dituen orduak adierazten ditu.

Izaera orokorreaz, era honetara banatuko da hitzartutako lanaldia: Egunero 8 ordu, astelehenetik ostiralera.

Convenio Colectivo de Fabricación de Pastas, Papel y Cartón de Gipuzkoa 2026-2029.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo Básico es de obligado cumplimiento para todas las empresas y centros de trabajo pertenecientes al sector de la fabricación de pastas, papel y cartón de la provincia de Gipuzkoa.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo Básico obliga a todos/as los/as trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas que cumplan la condición establecida en el art. 1 con la excepción del personal perteneciente a explotaciones forestales por estar encuadrados/as en otro sector económico, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria 8.^a

Asimismo, quedan excluidos/as de la aplicación de los artículos denominados participación en beneficios, gratificaciones extraordinarias y retribuciones, los/las directores/as, subdirectores/as y técnicos jefes.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo Básico, tiene una vigencia indeterminada, sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional quinta.

Entrará en vigor, a partir de su firma, si bien sus efectos se retrotraen al 1 de enero de 1994.

Los anexos tendrán ultraactividad indefinida, sin perjuicio de la vigencia concreta de los acuerdos anuales alcanzados en materia salarial en los anexos II a VIII que estará limitada a una vigencia desde el 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2029.

Artículo 3 bis. Efectos.

El presente Convenio Colectivo Básico, tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de las empresas y trabajadores/as comprendidos/as en su ámbito funcional, todo ello de acuerdo con lo establecido en los arts. 82, 83.1 y 84 del Estatuto de los Trabajadores, y sin perjuicio de las mejoras que pudieran pactarse en los conceptos de Non-Stop y Corretornos en el seno de las empresas.

En el caso de que fuere denunciado en alguno de los períodos establecidos al efecto, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, el texto normativo del Convenio seguirá en vigor.

Artículo 4. Garantías personales.

Se respetarán a título individual y colectivo, las condiciones económicas y de otra índole, que fueran más beneficiosas a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible siendo compensables y absorbibles en su totalidad con las que anteriormente rigiesen por mejora establecida por la empresa o por norma legal existente.

Artículo 6. Jornada laboral.

1. La jornada productiva de la empresa es independiente de la jornada laboral de los/as trabajadores/as.

2. La jornada máxima anual de cada trabajador/a será la fijada en el anexo I y para el periodo previsto en el mismo. Dicha cuantía serán horas de presencia en el puesto de trabajo, tanto en la jornada partida como continuada.

Como regla de carácter general, la jornada pactada se llevará a cabo de forma que se trabajen 8 horas diarias de lunes a viernes.

3. Non Stop sistema ezarrita duten enpresetan urtarilaren 1, maiatzaren 1 eta abenduaren 24, 25 eta 31a izango dira gelditze egunak. Gelditze egun horiek adierazgarri gisa ezartzen dira eta alderdien arteko adostasunez beste 5 egun desberdin finkatu ahal izango dira.

Aurrekoa hala izanik ere, pasta fabrikatzen duten enpresek, ahalik eta taldetik txikiena mantenduko dute lanean gelditzen egun horietan, produkzioari berriro ekiteko ezinbesteko makineriak funtzionamendu egoera hobereenetan iraun dezan.

Egun horietarako eratutako talde horretako langileen ordain-saria, taldea osatzen duten langileek eta enpresako zuzendari-tzak itunduko dute. Horrela itundutako baldintzak Enpresa Batzordeari zein Langileen Delegatuei emango zaizkie jakitera.

4. 1980ko hitzarmenean jasotako lan sistemaren batera lotzen ez diren enpresak langileen legezko ordezkariekin negoziatuko dute, langileen lanaldia eta enpresaren produkzio aldia bateragarriak izan daitezen.

Adostasunik lortzen ez bada, langileek euren egungo lan sistemari jarraituko diote, aldaketarik egin gabe, eta enpresak denbora partzialean kontratatuko ahal izango ditu langileak, produkzio aldia luzatzeko eta/edoosatzeke.

Denbora partzialeko kontratu horiek indarrean dagoen legerian ezarritakora lotuko dira, mahai negoziatzaile iraunkorrak behin betiko akordiorik lortzen ez duen artean.

5. Negoziazioen ondoren, Non Stop sistema edo txanda jarraia ezartzen den enpresetan, egungo langileek erabateko lehenespena izango dute sistema horretan sartzeko orduan.

7. artikulua. Jarraiko lanaldiaren konpentsazioa.

Egunean 5 ordu baino gehiago jarraian egiten duten langileek ezin badute 20 minutuko atsedetik hartu, lanak hala eskatzen duelako, II. eranskinean azaltzen den zenbatekoa jasoko dute, hartu ezin izan duten atsedeen horren ordainetan. Atsedetik hartu gabe benetan lanean jardundako egunen ordainez emango da jarraiko lanaldiaren konpentsazioa.

Aurreko atalean aipatutako konpentsazio ekonomikoa alokairuaren ordainagirian sartuko da «Jarraiko lanaldiaren konpentsazioa» izeneko aparteko laukian eta ez da, inola ere, aparteko ordu bezala konputatuko.

Lehen aipatu den atsedenaldirik finkoarekin zerikusirik gabe, langileek lehendik dituzten atsedenaldirik handiagoak errespetatuko dira eta atsedenaldirik horiek hartzea ezinezkoa balitz, II. eranskinean zehaztutako zenbatekoa ordainduko litzateke egoera horretan dauden langileei. Hala ere, hitzarmen hau indarrean sartzen denean enpresek kopuru hori baino handiagoa ordaintzen badute jarraiko lanaldiaren konpentsazio gisa, zenbateko horiek mantenduko dira.

Lanaldiaren ondorioetarako, lanean jardundako denboratzat hartuko da atsedenaldirik.

8. artikulua. Oporrak.

Hitzarmen honetara lotzen diren langile guztiek izango dituzte 30 egun natural ordainduko oporrak, eta horietatik gutxienez 26 lanegunak izango dira. Lehentasunez udan hartuko dira oporrak, eta langileek txanda errotatiboan aukeratuko dituzte bere opor egunak, betiere enpresak bere produkzio jardura uzten ez duen kasuan.

Herrialdeko jaiegunen egutegian lanegun izendatzen direnak izango dira hitzarmen honetako langileek beteko dituzten lanegunak.

Urtean zehar lanean sartu diren edo lana utzi duten langileek, opor zati proportzionala hartzeko eskubidea izango dute lan egindako hilabete kopuruaren arabera; esandakoaren eraginetarako, hilabete osotzat hartuko da horren zatikia.

3. En aquellas empresas en que esté implantado el sistema de Non Stop serán días de paro el 1 de enero, 1 de mayo y 24, 25 y 31 de diciembre. Estos días de paro se establecen a título indicativo pudiendo fijarse otros 5 días distintos por acuerdo entre las partes.

No obstante lo anterior, las empresas de fabricación de Pastas, mantendrán un equipo reducido al máximo, a fin de que la maquinaria imprescindible para reanudar la producción se mantenga en condiciones óptimas de funcionamiento.

La retribución de los/as trabajadores/as de ese equipo constituido para estos días, se pactará entre los/as trabajadores/as que lo constituyen y la Dirección de la empresa, comunicándose las condiciones del pacto al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

4. Las empresas en las que no se esté trabajando en cualquiera de los sistemas de trabajo recogidos en el Convenio de 1980, entablarán negociaciones con los/as representantes legales de los/as trabajadores/as para hacer compatibles la jornada laboral del/a trabajador/a y la jornada productiva de la empresa.

De no llegar a un acuerdo, los/as trabajadores/as continuarán con su sistema actual de trabajo sin modificación, y la empresa podrá contratar trabajadores/as a tiempo parcial para alargar y/o completar la jornada productiva.

Esta contratación a tiempo parcial se ajustará a las normas establecidas en la legislación vigente, en tanto que la Mesa Negociadora Permanente que se establece no alcance acuerdos definitivos.

5. En aquellas empresas que, tras las negociaciones, se implante el sistema del Non Stop o correturnos, los/as actuales trabajadores/as gozarán de preferencia absoluta a la hora de integrarse en dicho sistema.

Artículo 7. Compensación por jornada continuada.

Los/as trabajadores/as que realicen su actividad durante un período superior a 5 horas diarias continuadas, y por la índole de su trabajo no puedan descansar los 20 minutos, percibirán por este concepto el importe que se indica en el anexo II. Esta compensación se hará realmente por día trabajado sin este descanso.

La compensación económica a que se refiere el párrafo anterior se incluirá en el recibo salarial en casilla aparte bajo el concepto «Compensación por jornada continuada» («C.J.C.») y no se computará a ningún efecto como horas extraordinarias.

No obstante, el período de descanso establecido anteriormente, se respetarán los períodos de descanso superiores que vengán disfrutando los/as trabajadores/as y en el supuesto de que dicho descanso no se disfrute, se abonará el importe que se indica en el anexo II, salvo que por este concepto se abone por las empresas, a la entrada en vigor del presente Convenio, cantidades superiores al mencionado valor, en cuyo caso se mantendrán las cantidades existentes.

A efectos de jornada, este tiempo de descanso se computará como de presencia.

Artículo 8. Vacaciones.

Las vacaciones retribuidas para todo el personal que se rija por este Convenio, serán de 30 días naturales, de los cuales al menos 26 serán laborables, que se disfrutarán preferentemente en verano y de forma rotativa entre el personal, en el supuesto de que la empresa no cese sus actividades productivas.

Son días laborables los que así constan en el calendario de fiestas laborables del año para la provincia.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Egutegian finkatutako oporraldian langilea aldi baterako ezintasunean badago, zeinahi kontingentziak eraginda, edo Langileen Estatutuaren 48. artikulua 4., 5. eta 7. zenbakietan azaltzen den kontratu-etengaldian badago, oporrak nahitaez hartu beharko ditu kontratu-etengaldia, aldi baterako ezintasuna edo baimena amaitu ostean, baita hemezortzi hilabete baino gehiago pasatu badira ere.

9. artikulua. Lan-egutegia.

Enpresaren Zuzendaritzak, langileen ordezkarien aurretiazko ezagutzarekin, urteko lan-egutegia eta ordutegia ezarriko ditu.

Gipuzkoarako lan-egutegi ofiziala argitaratu eta 40 eguneko epean enpresaren Zuzendaritzak azalduko du langile guztien lan-egutegia eta bertan, gutxienez, lan-jardunaren ordutegia barne hartu beharko da.

Enpresaren Zuzendaritzak lan-egutegi eta ordutegiak finkatu ondoren, urteko lan-jardunaldiak aldaketarik badu, enpresaren Zuzendaritzak 15 eguneko epean ezarriko ditu beharrezko egokitzapenak horietan.

Bigarren paragrafoan adierazitako egunetik 40 egun natural igaro ondoren, lan-egutegia eta ordutegia ezarri ez badira, langileen ordezkariak, hurrengo hilabetean, lan-egutegiak finkatzeko ahalmena izango dute, urteko gehieneko ordu kopurua errespetatuz.

10. artikulua. Aparteko orduak.

Gaur egungo langabezia egoera kontuan izanik eta horren ondorioak arindu asmoz, arau orokor bezala ez da aparteko ordurik sartuko. Arau horretatik salbuetsita daude, hala ere, ezinbestean edota egitura izaeraz sor daitezkeen egoerak, baldin eta horien ondorioz lana burutu ahal izateko beharrezkoa egiten bada aparteko orduak sartzea eta horiek aldi baterako edo denbora partzialeko kontratuz ezin badira bete.

— Ezinbesteko orduak: Ezbeharrak, suteak, uholdeak edo bestelako zorigaitzak ekarritako kalteak konpontzeko edo saihesteko sartzen direnak.

— Beharrezko edo egiturazko orduak: Honako arrazoi hauek baten baten ondorioz sartzen direnak dira: Lehengaiak edo produktu bukatuak galtzeko arriskua dagoenean, txanda aldaketak, langilearen bat-bateko gaixotasuna; edo, honako balizko hauetako lizentzia ordainduetan: Emaztearen erditzea, ezkontidearen, seme-alaben, gurasoen, anai-arreben, biloben edo aiton-amonen gaixotasun larria edota aipatutako senitartekoen heriotza.

Bi alderdien akordioz, egintza eragilea gertatu ondorengo edota enpresari jakinarazi ondorengo 32 ordutan bete behar dira ordu horiek. Enpresak, horrelakoetan, bazkaria eta garraioa bermatu beharko ditu eta, era berean, bazkaltzeko behar den ordu-erdia lanean jardundakoa bezala ordainduko du. Dena den, ohiko produkzio prozesua ez da etengo eta egoerarik onuragarrienak errespetatuko dira.

Beharrezko edo egiturazko aparteko ordutzat hartuko dira, halaber, enpresak derrigorrez eman behar dituen eta atal honetako lehen pasartean bildu gabeko lizentzia ordainduen ondorioz sortzen diren orduak.

Horrelako kasuetan, bi alderdiak bat datoz ordu horiek egintza eragilearen ondorengo 24 orduen barruan eta aurreko pasartean ezarritako baldintzetan bete behar direla esaterakoan. Hala ere, bakoitzak lan hori burutzeko azaltzen duen borondatea errespetatuko da.

Batzorde Parekideari dagokio artikulua hau aplikatzerakoan sor daitezkeen zalantzak erabakitzea.

Aparteko orduak egitea beharrezkoa denean, atsedenaz konpentsatuko dira: Ordutegi arruntan eta gauean egindako apar-

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario coincide en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, las vacaciones deberán disfrutarse inmediatamente después de la finalización de la suspensión del contrato, incapacidad temporal o permiso correspondiente, pudiendo disfrutarse aunque hayan transcurrido más de dieciocho meses.

Artículo 9. Calendario laboral.

La Dirección de la empresa, con conocimiento previo de los representantes de los/as trabajadores/as, establecerá el cuadro horario y el calendario laboral anual.

La Dirección de la empresa, en el plazo de 40 días a partir de la publicación del Calendario Oficial para Gipuzkoa, señalará el calendario de trabajo para todo el personal, que deberá incluir, al menos, el cuadro horario de la jornada de trabajo.

Si la jornada anual sufriese modificaciones una vez fijados por la Dirección de la empresa los calendarios y horarios de trabajo, ésta, en el plazo de 15 días, establecerá los ajustes necesarios en los mismos.

Si transcurridos 40 días naturales desde la fecha indicada en el párrafo segundo no se hubiesen establecido los mismos, los/as representantes de los trabajadores/as tendrán la facultad, dentro del mes siguiente, de fijar los calendarios laborales respetando el tope anual de horas.

Artículo 10. Horas extraordinarias.

Dada la situación actual de desempleo, y con el fin de paliar sus efectos, no podrán efectuarse, como norma general de trabajo, horas extraordinarias, quedando exceptuadas aquellas situaciones en que por causa de fuerza mayor, o por su carácter estructural, fuese necesaria su realización y no fuera posible su sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial.

— Horas de fuerza mayor: Son las que se efectúan para reparar o evitar siniestros, incendios, inundaciones u otras calamidades extraordinarias.

— Horas necesarias o estructurales: Son aquellas que se realizan por riesgo de pérdidas de materias primas o productos acabados, cambios de turno, enfermedad repentina del/a trabajador/a y por licencias retribuidas en los supuestos de alumbramiento de esposa, enfermedad grave del cónyuge, hijos/as, padres, hermanos/as, nietos/as y abuelos/as, así como por muerte de los parientes señalados anteriormente.

Las partes convienen en la necesidad de realizar estas horas durante las 32 horas siguientes al hecho causante o en su caso, al conocimiento del mismo por parte de la empresa, teniendo la misma, en su caso, la obligación de garantizar la comida y el transporte, abonando asimismo un tiempo de media hora de comida, como efectivamente trabajado, no interrumpiéndose el proceso productivo habitual y respetándose las situaciones más beneficiosas.

La calificación de Horas Extraordinarias necesarias o estructurales se extiende, también, a aquellas cuya realización se derive de las restantes Licencias Retribuidas no recogidas en el párrafo Primero de este Apartado y, cuya concesión sea obligada para la empresa.

En estos casos, las partes coinciden en la necesidad de realizar estas horas durante las 24 horas siguientes al hecho causante, y en las condiciones establecidas en el párrafo anterior, si bien, se respetará individualmente, la voluntariedad de su realización.

Corresponde a la Comisión Paritaria solucionar cuantas dudas se planteen respecto a la Aplicación de este artículo.

En el supuesto de realización de horas extraordinarias, se compensarán con horas de descanso, equivalentes a 1 hora 20

teko ordu bakoitzeko ordu bat eta hogeituroko atsedena ordu eta, iaiegunetako ordu bakoitzeko, berriz, ordu bat eta berrogei minutuko atsedena ordu. Ez dira inolara ere diruz ordainduko.

Aparteko orduaren ordainetako atsedena orduak, ahal dela, enpresak eta langileak adostuko duten egunetan hartuko dira. Desadostasunik balego, zuzendaritzak ezarriko du atsedena ordu horiek hartzeko data, langileen arteko atsedena aldiberekoak ez izateko irizpideak jarraituz eta produkzio prozesuaren garapen arrunta eragotzi dezaketen arazoak kontuan izanik.

Urtarrila eta abuztua (biak barne) bitartean burututako aparteko orduaren konpentsazioko atsedena urte natural beraren barruan hartuko da. Iraila eta abendua (biak barne) bitartean burututako dagokionez, berriz, ordu horiek sartu diren ondoren go lau hilabeteen barruan.

Hilero, langile bakoitzak burututako aparteko orduaren zerrenda eta bere kalifikazioa emango die enpresak langileen ordezkariari. Txosten horrek enpresaren zigilua eta sinadura beharko ditu.

11. artikulua. Ordaindutako lizentziak.

Ahal duen bezain laster jakinarazita, eta behar bezala justifikatuta, langilea lanera etorri gabe geratu ahal izango da, eta kobratzeko eskubidea izango du, arazo hauetako batengatik eta ondoren azaltzen den gutxieneko denboran. Langileen Estatutuen 37.3. artikuluan jasotako lizentzia guztiak beharrezko gutxieneko eskubidetzat jotzen da, eta, beraz, hemen jasotzen diren lizentziek Langileen Estatutuan ezarritakoa baino ezin izango dute hobetu.

a) Ezkontzagatik, 18 egun natural; egun horiek ez dira oporizat joko, nahiz eta oporrekin batera hartu.

b) Istripu edo gaixotasun larriengatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedena hartu beharra eragiten duen ospitaleratzerik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik (edonola ere, gaixotasun larritzat joko da ospitale batean sartzea, edo kasuan kasuko medikuak hala preskribatzea):

1) Ezkontidea edo seme-alabak, gurasoak, neba-arrebak, bilobak, aitona-amonak, ezkontzako gurasoak, ezkontzako neba-arrebak edo ezkontzako seme-alabak: ordaindutako 5 egun.

Ezkontidearen, seme-alaben, gurasoen, neba-arreben, biloben eta aitona-amonen kasuan, aipatutako 5 egunetatik 2 hartu ahal izango dira ondoz ondoko 4 lanaldi erditan.

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

3) Aurrekoen bestelako edozein pertsona, langilearekin etxebizitza berean bizi dena eta benetan zaindu behar dena: ordaindutako 5 egun.

Kasu hauetan, onuradunak berehala jakinaraziko dio enpresako zuzendaritzari noiz hasi den egitate eragilea.

Ados jarri ostean, alderdiek erabakiko dute noiz erabili aipatutako honetan jasotako 5 egunetako 2. Langileak eskubidea izango du lizentzia erabiltzeko (lehenengo paragrafoan adierazitako eran), egitate eragileak irauten duen bitartean.

c) Ezkontidearen, izatezko bikotekidearen eta seme-alaben heriotzagatik, 4 egun natural. Ezkontidearen edo seme-alaben lizentzia hau hasteko eguna egitate eragilearen osteko lehenengo laneguna izango da.

Guraso edo neba-arreben heriotzagatik, 3 egun natural.

Aitona-amonak edo biloben heriotzagatik, 2 egun natural.

d) Lehen mailako senideen eta neba-arreben heriotzagatik, egun natural 1.

minutos para las horas normales y nocturnas y 1 hora 40 minutos para las horas festivas, por cada hora extraordinaria trabajada. En ningún caso se compensarán económicamente.

Se procurará que las fechas de su disfrute se establezcan de mutuo acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a. En el caso de desacuerdo, la Dirección señalará la fecha de su disfrute, atendiendo a los criterios de no-coincidencia de descansos entre trabajadores/as y cualquier otra causa que impida el normal desarrollo del proceso productivo.

Las horas extraordinarias que se trabajen entre enero y agosto, ambos meses inclusive, se deberán descansar dentro del año natural de que se trate. Las trabajadas entre septiembre y diciembre, ambos meses incluidos, se deberán descansar dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Mensualmente, las empresas entregarán a los/as representantes de los/as trabajadores/as relación de las horas extraordinarias realizadas individualmente por cada trabajador/a, así como su calificación. Esta información irá firmada y sellada por la empresa.

Artículo 11. Licencias retribuidas.

El/la trabajador/a, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone. Todas las licencias recogidas en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores se consideran derecho mínimo necesario y por lo tanto las licencias que aquí se recogen sólo podrán mejorar lo establecido en el ET.

a) Por matrimonio, 18 días naturales que no se computarán como de vacaciones, aunque coincidan con el período vacacional.

b) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (considerándose enfermedad grave, en todo caso, el internamiento en centro hospitalario, o cuando así lo prescriba el/la facultativo/a correspondiente):

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.

En el caso del cónyuge, hijos/as, padres/madres, hermanos/as, nietos/as y abuelos/as, de los 5 días anteriormente recogidos, 2 se podrán disfrutar en 4 medias jornadas consecutivas.

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.

En estos supuestos, el/la beneficiario/a comunicará inmediatamente a la Dirección de la empresa la fecha de inicio del hecho causante.

Las partes establecerán, de común acuerdo, las fechas de su utilización de 2 de los 5 días recogidos en este apartado, teniendo derecho el/la trabajador/a a la utilización de la licencia (en los términos indicados en el primer párrafo) mientras dure el hecho causante.

c) Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho e hijos/as, 4 días naturales. El disfrute de esta licencia referida al/la cónyuge e hijos/as se iniciará el primer día laborable desde el hecho causante.

Por fallecimiento de padres/madres y hermanos/as, 3 días naturales.

Por fallecimiento de nietos/as y abuelos/as, 2 días.

d) Por boda de parientes en primer grado y hermanos/as, 1 día natural.

e) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, egun 1:

c) eta d) kasuetan, arrazoi Hori dela eta langileak bidaiatu egin behar badu, hiru egun natural gehiago luza daiteke epea, irizpide hauen arabera:

1. Distantzia 100 eta 200 km artekoa denean, egun bat gehiago luzatuko da.

2. Distantzia 200 eta 250 km artekoa denean, bi egun gehiago luzatuko da.

3. Distantzia 250 km baino gehiagokoa denean, hiru egun gehiago luzatuko da.

Distantzia langilearen etxebizitzaren eta baimen horren sortzaile den senidea dagoen lekuaren (osasun-zentroa edo bizilekua) artekoa izango da, hiru kasuetan.

f) Kontsulta medikoak.

1. Behar den denboraz langilea medikuntza orokorreko fakultatiboaren aginduz Gizarte Segurantzako espezialistaren kontsulta medikora joan behar den kasuetan, kontsulta-ordutegia eta lan-ordutegia aldi berean gertatzen badira. Langileak aldeztatik enpresariari aipatu agindu medikoaren bolante justifikatzailea aurkeztu beharko dio.

Gizarte Segurantzako familiako medikuaren kontsulta medikora joatean edo medikuntza pribatuak emandako asistentziaren kasuan, edo gisa honetako bestelako kasuetan, urtean gehienez 20 ordu ordaindu, hauek ere justifikatu beharko direlarik.

2. Horrez gain, beharrezkoa den denboran, eta urtean 20 orduko muga orokorraren barruan, ez-laneratze arrazoituak sartu ahal izango dira, betiere behar bezala justifikatuta, seme-alabei, gurasoei, ezkontideei eta izatezko bikoteei kontsulta medikoetara, mediku-azterketetara, ospitaleratzeetara eta garrantzi txikiko ebakuntzetara laguntzeko.

Gaueko txandan dagoen langileak ezkontideari, izatezko bikotekideari, seme-alabei edo gurasoei lagundu behar badie 12:00ak baino lehen programatuta dagoen ebakuntza kirurgikoa batera, ebakuntzaren aurre-aurreko gauean lanera ez joateko aukera izango du, aurreko apartatuan islatutako urtean 20 orduko muga horren kargura eta barruan. Edonola ere, horrek ezingo du eragin artikulu honetan aurreikusitako lizentziak areagotzerik. Halaxe izango da, senideak, programatutako ebakuntza kirurgikoaren ondorioz, ospitalean ospitaleratuta jarraitzen ez badu edo etxean atsedean hartzea preskribatzen ez bazaio. Kasu horietan, b) letrako lizentzia aplikatuko da, ospitaleratze horrek edo ospitaleratzetik ez baina etxean atsedean hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoak sortutakoa. Halakoetan, langileak lanpostutik huts egiten duen unetik hasiko da lizentzia.

Familia guraso bakarrek bada (guraso alarguna, edo aita edo ama bere kabuz izatea erabakitzen duen gizona edo emakumea), seme-alabei laguntzen joateko kreditua urtean 30 ordukoa izango da.

b), c) eta d) apartatuetakoa lizentziak baliatzeko, bigarren mailako senideak ere barnean hartzen dira.

Halaber, behar bezala egiaztatutako aitatasuna eta amatasuna aitortuko dira, ezkontza-loturarik egon ala ez egon.

g) Haurra jaiotzen, adoptatzen edo adoptatu aurretik zaintzen denean edo familia-harrera egiten zaionean, langileak lantokitik ordubete alde egiteko eskubidea edukiko du bularreko haurrak bederatzi hilabete egin arte; denbora hori bi zatitan banatu ahal izango dute. Baimenaren iraupena era proportzionalen handituko da jaiotza, adopzio, adopzio-helbururako zaintza eta harrera anizkoitzetan.

Langileak, nahi badu, eskubide horren ordeztu aukeratu ahal izango du lanaldi arrunta ordu erdiz murriztea helburu bererako

e) Por el traslado del domicilio habitual, 1 día.

En los casos c) y d), si el/la trabajador/a necesita hacer un desplazamiento al efecto, el plazo podrá ampliarse hasta 3 días naturales más, con los siguientes criterios:

1. La ampliación será de un día cuando la distancia sea superior a 100 km y no superior a 200 km.

2. La licencia se ampliará en dos días cuando la distancia sea superior a 200 km y no superior a 250 km.

3. La licencia se ampliará en tres días cuando la distancia sea superior a 250 km.

En los tres casos, la distancia se entiende entre el centro de trabajo y el lugar donde se encuentre el/la familiar que dé origen al permiso (Centro Sanitario o domicilio).

f) Consultas médicas.

1. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del/de la trabajador/a a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el trabajo se prescriba dicha consulta por el/la facultativo/a de medicina general, debiendo presentar previamente el/la trabajador/a al empresario/a el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En los demás casos, como asistencia a consultas médicas del médico de cabecera de la Seguridad Social o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 20 horas al año retribuidas, que deberán ser asimismo justificadas.

2. Asimismo, podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 20 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones quirúrgicas de menor importancia de hijos/as, padres, cónyuges y parejas de hecho.

En los casos en los que la persona trabajadora en turno de noche, tenga que acompañar a una intervención quirúrgica programada para antes de las 12:00 horas al cónyuge, pareja de hecho, así como a hijos/as y padres/madres, podrá ausentarse del turno de noche del día inmediatamente anterior al de la intervención, siempre a cargo y dentro de ese límite conjunto de 20 horas al año reflejado en el apartado anterior y sin que ello suponga un incremento de las licencias previstas en este artículo. Todo ello, salvo que derivado de esta intervención quirúrgica programada, el/la paciente permanezca hospitalizado en el centro hospitalario o se le prescriba reposo domiciliario, siendo en estos casos de aplicación la licencia de la letra b) generada por dicha hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, empezándose a contar ésta desde el momento en el que la persona trabajadora se ausentó de su puesto de trabajo.

En el caso de familias monoparentales compuestas por viudos/as, y hombres y mujeres que deciden ser padres o madres en solitario como único progenitor/a, el crédito para acompañamiento de hijos/as será de 30 horas anuales.

Para el disfrute de las licencias de los apartados b), c) y d), se entienden también incluidos los/las parientes políticos/as en el mismo grado.

Asimismo, se reconocerá la paternidad y maternidad del hecho suficientemente acreditado, haya o no vínculo matrimonial.

g) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma fi-

edo, bestela, lanaldi osoetan pilatzea jaiotzagatiko eta adingabea zaintzeagatiko baimena amaitu ondoko egutegiko 14 lane-gunetan.

Apartatu honetan jasotako lanaldi-murrizketa langileen eskubide indibiduala da, eta, beraz, ezin zaio beste guraso, adoptatzaile, zaintzaile edo harreragileari eskualdatu. Nolanahi ere, enpresa bereko bi langilek eskubide hori baliatzen badute subjektu eragile berarengatik, enpresa-zuzendaritzak bere esku izango du eskubidearen aldebereko erabilera mugatzea, enpresaren funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak tarteko, idatziz komunikatu beharrekoak.

Bi gurasoek, adoptatzaileek, zaintzaileek edo harreragileek eskubidea iraupen eta araubide berari atxikita baliatzen badute, gozaldia bularreko haurrak hamabi hilabete bete arte luza daiteke, eta soldata proportzioan murriztuko da umeak bederatzi hilabete betetzen dituen unetik aurrera.

h) Nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonal bat betetzeko: ezinbestekoa den denbora.

i) Seme-alabak gaixorik badaude eta pediatrik behar bezala justifikatu badu, urtean 14 ordu emango dira. Ordu horiek eskuratzeko, beharrezkoa izango da baldintza hauek betetzea:

1. Bi ezkontideek egiaztatzea beren edo besteren konturako langileak direla.
2. Orduetgia bi ezkontideen lanaldiaren barruan izatea.

Aurreko baldintzak ez dira aplikatuko, interesdunak alargunak, bananduak, dibortziatuak edo ezkongabeak badira, ez dirrelako beste pertsona batekin ezkonduen antzera bizi.

Lanaldiaren ondoretarako, lizentzia hauek lan egindako denboratzat joko dira.

a), b), c) eta d) apartatueta ezarritako lizentziak hasteko eguna egitate eragilearena izango da.

Langileak egitate eragilearen berri duen ordutik aurrera hasiko da zenbatzen.

Zenbaketa egiteko, egun naturalak edo ondoz ondoz lanaldi erdiak orduetara murriztuko dira.

Egitate eragilea ezagutzeko ordua ez da izango egitate eragilea gertatzen den egunetik haragokoa.

Hala ere, d) apartatuari erreferentzia eskusiboa eginez, langileak bidaiaren zioz lizentzia handitzeko eskubidea badu, ezkontzaren aurre-aurreko eguna baliatu ahalko du horretarako.

j) Familia barruko genero-indarkeriaren kasuan: 2 egun natural 2. mailara arteko senideei laguntzeko, baldin eta genero-indarkeriaren biktimak izan badira. Egoera hori egiaztatzeko, urrutze-agindua aitortzen duen autoaren ziurtagiria edo kopia aurkeztu beharko da.

k) 1. mailara arteko senideak larrialdietara badoaz eta behaketan egon behar badira, zainketa egokiak jasotzen, beharrezkoa den denbora emango da. Lizentzia hori amaituko da hura sortu zuen egitate eragilea amaitzen denean, behaketako egonaldia bukatu delako, eta, edonola ere, gaua ospitalean pasatu behar denean.

Azken kasu horretan, lizentzia hau xurgatu egingo du ospitaleratze horrek sortutako b) letrako lizentziak. Lizentzia hori larrialdietan sartzen denetik aurrera hasiko da zenbatzen.

Izatezko bikoteak:

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

nalidad o acumularlo en jornadas completas inmediatamente posteriores al permiso de nacimiento y cuidado del menor en 14 días de los considerados como laborables en el calendario.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

i) En el caso de enfermedad de hijos/as, debidamente justificada por el/la Pediatra, se concederán hasta 14 horas anuales, siendo necesaria para su concesión la concurrencia de las siguientes condiciones:

1. Que ambos cónyuges acrediten su condición de personas trabajadoras por cuenta propia o ajena.
2. Que el horario de consulta coincida con la jornada laboral de ambos cónyuges.

No se aplicarán las condiciones anteriores en los casos de viudos/as, separados/as, divorciados/as, solteros/as, en cuanto no convivan maritalmente con otra persona.

A efectos de jornada, estas licencias se computarán como tiempo de presencia.

La fecha de iniciación del disfrute de las licencias establecidas en los apartados a), b), c) y d) será la del hecho causante.

Su cómputo se iniciará a partir de la hora de conocimiento del hecho causante por el/la trabajador/a.

A efectos del cómputo, los días naturales o las medias jornadas consecutivas naturales se reducirán a horas.

La hora de conocimiento del hecho causante no podrá exceder del día en que se produzca dicho hecho causante.

No obstante, con referencia exclusiva al apartado d) en el supuesto de que el/la trabajador/a tuviera derecho a una ampliación de la licencia por desplazamiento, podrá utilizar para ello el día inmediatamente anterior a la boda.

j) Por situación de violencia de género en el núcleo familiar: 2 días naturales para el acompañamiento de familiares hasta el 2.º grado que hayan sido víctimas de violencia de género. Dicha circunstancia se acreditará mediante certificado/copia del auto que declare la correspondiente orden de alejamiento.

k) Por el tiempo estrictamente necesario por ingreso en urgencias que derive en observación de parientes hasta el 1.º grado que precisen cuidados. Dicha licencia finalizará en el momento en el que finalice el hecho causante que la originó por finalización de la estancia en observación; y, en cualquier caso, cuando se haya de pernoctar en el centro hospitalario.

En este último supuesto, la presente licencia quedará absorbida por la licencia de la letra b) generada por dicha hospitalización, empezándose a contar ésta desde el momento del ingreso en urgencias.

Parejas de hecho:

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 pa-

Lizentzia ezin izango da beste bikotekidearen neba-arreben, bi-loben eta aitona-amonen kasuan aplikatu.

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

12. artikulua. Amatasuna.

Martxoaren 3ko 3/89 Legeak sartutako aldaketak artikuluhoni xertatzea erabakitzen dute alderdiek.

Erditze arrazoiengatik lan-kontratuaren etenduran, enpresak emakumezko langileari Gizarte Segurantzatik jasotzen duen prestazioarekin batera bere alokairu errearen % 100 garantizatze-ko beharrezko alokairu-osagarria ordainduko dio.

Haurdun dagoen emakume orori, aldeztu aurretik enpresako medikuak edo hau ez badago espezialistak txostena egin ondoren, eta langileak edo enpresak eskatzen duenean, bere egoerarentzako lan neketsua edo arriskutsua burutzen badu, lanpostua aldatuko zaio arriskurik suposatzen ez duen beste lanpostu erosoago batekin, bere jatorrizko kategoria gordez.

Kasu horretan, enpresaren Zuzendaritzak izendatuko du haurdun dagoen emakumeak hutsik utzi duen lanpostua derrigorrez bete beharko duen pertsona, zeina egoeraren behin-behineko izaeragatik bere aurreko lanpostura joango baita haurdun dagoen emakumea bere lanpostura itzultzen denean.

Haurdun dauden emakumeek lanaldia egunean ordubete murrizteko eskubidea edukiko dute, soldata gutxitu gabe, haurdunaldiko 37. astetik aurrera. Haurdunaldiko azken bi hiletan langileak telelanean jardun ahal izango du, enpresarekin ados ipiniz gero.

12 bis artikulua. Lanaldi-murrizketak, lanaldi-egokitzeak eta eszedentziak.

1. Lanaldi-murrizketak.

Legezko zaintza dela-eta hamabi urtetik beherako haurra edo desgaitasunen bat daukan pertsona bat, ordaindutako jarduerarik egiten ez duena, zaindu behar duten langileek eta adinagatik, istripua izan duelako edo gaixorik dagoelako bere kabuz baliatu ezin den bigarren gradura arteko odol-ahaide zein ezkontza bidezko ahaide bat, ordaindutako jarduerarik egiten ez duena, artatu behar duten langileek beren eguneko lanaldia murrizteko eskubidea edukiko dute: gutxienez lanaldiaren zortzirena murriztuko da eta gehienez erdia. Soldata murrizketa horren proportzioan gutxituko da.

Gurasoek, adoptatzaileek nahiz adopzio aurreko zaintza nahiz harrera iraunkorra egiten dutenak lanaldia murrizteko eskubidea izango dute. Hori eginez gero, hainbatean murriztuko zaie soldata. Horiek horrela, lanaldia gutxienez haren erdira murriztu dezakete haien kargura duten haurra ospitalean eta tratamendu jarraituan dagoen bitartean, baldin eta aipatu adingabeak minbizia (tumor gaiztoa, melanoma edo kartzinoma) edo beste gaixotasun larriren bat badauka eta ondorioz ospitalean egon behar badu denbora luze eta zuzeneko nahiz etenik gabeko zaintzak behar baditu. Horrelakoetan, kasuan kasuko autonomia erkidegoko osasun zerbitzu publikoaren edo osasun-administrazioako organoak egingako txostena aurkeztu beharko du langileak. Eskubideak adingabeak hemezortzi urte egin arte iraungo du gehienez.

Langile guztiek dute atal honetan aipatzen diren lanaldi-murrizketak aplikatzeko eskubidea, gizonak zein emakumeak. Nolanahi ere, enpresako bi langile edo gehiagok subjektu berak eragindako eskubidea erabili nahi badute, enpresak eskubidea denek aldi berean erabiltzeko aukera mugatu ahal izango du enpresa-jardunarekin lotutako arrazoiengatik (justifikatu egin behar dira).

dres/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).

Artículo 12. Maternidad.

Las partes acuerdan incorporar a este artículo las modificaciones introducidas por la Ley 3/89 de 3 de marzo.

Durante la suspensión del Contrato de Trabajo por causas de parto, la empresa abonará a la mujer trabajadora el complemento salarial necesario para garantizarle, junto con la prestación que perciba de la Seguridad Social, el 100 % de su salario real.

Toda mujer embarazada, previo informe médico de la empresa o del/ de la especialista si aquél no existiera, y cuando la trabajadora o la empresa lo solicitasen, si desarrollase un trabajo penoso o peligroso para su estado, se le cambiará de puesto de trabajo a otro más cómodo sin riesgo para su estado, conservando su categoría original.

En este supuesto, la Dirección de la empresa designará a la persona que obligatoriamente deberá cubrir el puesto dejado vacante por la embarazada y que por el carácter de provisionalidad de la situación se incorporará a su anterior puesto cuando la embarazada se reintegre al suyo propio.

Las mujeres embarazadas tendrán derecho a una reducción de una hora diaria sin disminución del salario a partir de la semana 37 de gestación. Durante los dos últimos meses de embarazo y siempre por acuerdo entre la empresa y la trabajadora, se podrá prestar servicios a través de la modalidad de teletrabajo.

Artículo 12 bis. Reducciones de jornada, adaptaciones y excedencias.

1. Reducciones de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida o precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Ezinbesteko kasuetan izan ezik, langileak hamabost egun ari-nago jakinarazi beharko dio enpresaburuari zer egunetan hasiko den lanaldi-murrizketa eta zer egunetan amaituko den.

Genero-indarkeriaren edo terrorismoaren biktimak diren lan-gileek eskubidea edukiko dute lanaldi-murrizketa aplikatzeko, ondo babestuta egon edo gizarte-laguntza osoa jaso ahal izateko (soldata horren proportzioan gutxituko da), edo beren lanaldia berrantolatzeko: lan-ordutegia egokitu, lan-ordutegi malguaren aritu edo enpresan lanaldia antolatzeke erabiltzen diren beste modu batzuk.

2. Lanaldi-egokitzapenak.

Langileen Estatutuak 34.8 artikuluan ezartzen duenaren ara-bera, langileek beren lanaldiaren iraupena, antolamendua eta lan egiteko modua egokitzeko eta banatzeko eska dezakete, bai eta urrunetik lan egiteko ere, beren familia-bizitza eta lana batera-tzeko eskubidea gauzatu ahal izateko. Egokitzapenak zentzuz-koak izan behar dira, eta langilearen beharrezan eta enpresaren antolamendu-beharrezan edo ekoizpen-beharrezan arabera-koak.

Haurrik edukiz gero, langileek haurrak hamabi urte egin arte eska dezake lanaldi-egokitzapena.

3. Zaintzarako eszedentziak.

Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartu ahal izan-go dute norberaren edo adoptatutako seme edo alaba bakoitza zaintzeko, edo adopzio-aurreko zaintzarako edo harrera irau-n-korrerako, umearen jaiotegunetik edo epaileen edo administra-zioaren ebazpenaren egunetik aurrera zenbatuta.

Halaber, langileek eszedentzia hartu ahal izango dute biga-rreren gradura arteko odol-ahaidea edo ezkontza bidezko ahaidea zaintzeko, baldin eta adinagatik, istripuagatik, gaixotasunagatik edo desgaitasunagatik ezin bada bere kabuz moldatu, eta ez badu ordaindutako jarduerarik egiten. Eszedentzia hau bi urte-koa izan daiteke gehienez.

Langile guztiek dute paragrafo honetan ezartzen den esze-dentzia hartzeko eskubidea, gizonek zein emakumeek. Eszedent-ziarenean iraunaldia zatitu ahal izango da.

Nolanahi ere, enpresako bi langilek edo gehiagok subjektu berak eragindako eskubidea erabili nahi badute, enpresak esku-bidea denek aldi berean erabiltzeko aukera mugatu ahal izango du enpresaren jardunarekin lotutako arrazoiengatik (justifikatu egin behar dira).

Beste eragile batek beste eszedentzia bat hartzeko esku-bidea sortzen badu, hori hasi bezain laster aurrekoa amaituko da.

Zenbaki honetan ezartzen denaren arabera eszedentzian ematen duen aldia antzinasunerako zenbatuko zaio langileari. Aldi horretan, gainera, lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joa-teko eskubidea edukiko du; enpresariak jakinarazi beharko dio noiz dauden ikastaroak, batez ere lanera itzultzen denean. Le-henengo urtean, langileak lanpostua gordetzeko eskubidea edu-kiko du. Urtebete pasatutakoan lanbide-talde edo lanbide-kate-goria bereko lanpostu bat gordeko zaio.

Dena den, langilea ofizialki familia ugaritzat jotako familia bateko kidea bada, lanpostua gordetzeko eskubideak luzeago iraungo du: gehienez 15 hilabete, familia ugaria kategoriatara orokorrekoa izanez gero; gehienez 18 hilabete, familia ugaria kate-goria berezikoa bada. Bi gurasok eskubide hau iraupen eta arau-bide berarekin erabiltzen badute, lanpostua hemezortzi hilabete egongo da erreserbatuta, gehienez.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavi-sar al empresario con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo ten-drán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de tra-bajo con disminución proporcional del salario o a la reordena-ción del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del hora-rio, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de or-denación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

2. Adaptaciones de jornada.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar, de acuerdo a lo establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razona-bles y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o pro-ductivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabaja-doras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

3. Excedencias por guarda.

Los y las trabajadores tendrán derecho a un periodo de ex-cedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de naci-miento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los y las trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la mis-ma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto cau-sante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por ra-zones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el/la trabajador/a permanezca en situa-ción de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesio-nal, a cuya participación deberá ser convocado por el empresa-rio, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de tra-bajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equi-valente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia nume-rosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia nume-rosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho me-ses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro pro-genitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

13. artikulua. Borondatezko eszedentziak.

Gutxienez enpresaren zerbitzurako bi urtetako antzinatasuna duten langileei hiru hilabete baino epe luzeagoz eta bost urte baino laburragoz borondatezko eszedentzia egoerara sarbidea emango die enpresak.

Eskatzaileak arrazoirik zehaztu gabe eskatu ahal izango du aipatu egoerara igarotzea, eta enpresak derrigorrez eman beharko du. Langileak aurreko eszedentzia hartu zuenetik gutxienez lau urte igaro ez badira, berau ematea hautazkoa izango da.

Eszedentziaren gozameneari zehar, hiru hilabete baino epe luzeagoz eskatu eta eman bada ere, hauek igaro ondoren langileak geratzen zaion eszedentziari uko egin ahal izango dio, lan aktibora itzultzeko asmoa hilabeteko aurrerapenarekin ohartarazi beharko duen arren; langileak baldintza hauek betetz gero, eszedentzia eskatu zuenean betetzen zuen lanpostura itzuliko du enpresak.

Itzultzeko eskaria eszedentzia aldiaren barruan egin beharko da. Eszedentzia egoeran dagoen langileren batek aipatu baldintzetan itzultzea eskatzen ez badu, borondatezko baja hartzen duela ulertuko da.

Arau orokor horren salbuespen izango da:

a) 8, 9 eta 10 talde profesionaletako langileak, aipatu eszedentzia Pasta, Paper eta Kartoi Sektorean lan egiteko eskatu dutenean.

b) 11, 12, 13 eta 14 talde profesionaletako langileak.

Aurreko ataletan jaso diren aparteko kasu horietan, langileak lehentasun eskubidea bakarrik mantenduko du enpresan dauden edo sortzen diren bere kategoriako edo antzeko lanpostu hutsak betetzeko orduan.

Bere ohiko lanpostu hutsik ez badago, langileak kategoriatxikiago edo handiagoko postua hauta dezake; azken kasu horretan, ordean, beste langileen igotzeko eskubidea ez du oztokatuko eta lanpostu horretarako gaitasun egokia beharko du betiere.

Borondatezko eszedentzian emandako denbora ez da inolako eraginetarako zenbatuko.

Eszedentzia denbora igaro ondoren, enpresaren hautazkoa izango da langilearen eskariz beste horrenbesteko aldiz zabaltea.

14. artikulua. Lan-jantziak.

Enpresek beren langileei lohihartzekoak, monoak, petoak, batak edo burutzen dituzten funtzioei egokitutako antzeko jantziak emango dizkiete, pareka beti, eta segurtasun-oinetakoak, behar dituenari. Azidoekin eta bestelako materia erregarririkin aritzen den langileak betebeharrerako ekipa egokiz hornituko dira, eta kanpoan edo toki hezeetan lan egiten dutenak, arropa iragazgaitzez eta hezetasunaren kontrako oinetako ahalik eta eroso edo arinenez.

Enpresak uniformea erabiltzera behartzen dituen langileei uniformea emango zaie.

Jantzi hauek erabiltzeko epea urtebetekoa izango da, eta hau zenbatzeko beti lan eraginkorreko denbora kontuan hartuko da eta inoiz ez denboraldi naturalak.

Mantentzean eta azidoekin eta bestelako material erregarririkin jarduten duen langileei gehienez urtean bitan berrituko zaizkie lan-jantziak. Beraz, Langile hauei ematen zaizkion eta berritzen zaizkion lan-jantziak urtean ez dira lau baino gehiago izango.

15. artikulua. Berdintasuna eta diskriminaziorik eza.

Enpresa barruan langileak ezin izango dira diskriminatu ideologia, erlijio, arraza, afiliazio politiko eta sindikal, eta abarrentzat.

Artículo 13. Excedencias voluntarias.

Las empresas concederán a su personal de plantilla que como mínimo cuente con una antigüedad de dos años de servicios en la empresa, el paso a la situación de excedencia voluntaria por un período de tiempo no inferior a tres meses ni superior a cinco años.

El paso a la expresada situación podrá pedirse sin especificación de motivos por el/la solicitante y será obligatoria su concesión por parte de la empresa. Será potestativa su concesión si no hubieran transcurrido cuatro años al menos desde el disfrute, por el/la trabajador/a de la excedencia anterior.

Como regla de carácter general durante el disfrute de la excedencia, a pesar de que se haya solicitado y concedido por un plazo superior a tres meses, transcurridos éstos podrá el/la trabajador/a renunciar al resto de la excedencia, con la obligación de avisar con un mes de antelación su deseo de reincorporarse al trabajo activo; cumplidos estos dos requisitos por el/la trabajador/a, la empresa le reincorporará al puesto de trabajo que desempeñaba al solicitar la excedencia.

La petición de reingreso deberá hacerse dentro del período de excedencia. En caso de que algún/a trabajador/a en situación de excedencia, no solicitara el reingreso en las condiciones citadas, se entenderá que causa baja voluntaria.

Son excepciones de la regla general, las siguientes:

a) El personal perteneciente a los grupos profesionales 8, 9 y 10, cuando la excedencia la utilice para trabajar en el Sector de Pastas, Papel y Cartón.

b) El Personal perteneciente a los grupos profesionales 11, 12, 13 y 14.

En éstos supuestos excepcionales, recogidos en los Apartados anteriores, el personal conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

De no haber vacante en su puesto de trabajo, el trabajador podrá optar por otra vacante de inferior o superior categoría y, en este último caso, siempre que no colisione el derecho de ascenso de otros trabajadores y se adecue al perfil requerido para el puesto al que opta.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto.

Transcurrido el tiempo de excedencia, será potestativo de la empresa ampliarla por igual período a solicitud del trabajador.

Artículo 14. Prendas de trabajo.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores/as buzos, monos, petos, batas o prendas análogas, siempre en número de dos, adecuadas a las funciones que realicen y calzado de seguridad a quien lo precise. Al personal que trate ácidos y otras materias corrosivas, se les proveerá de equipos adecuados a su cometido, y a quien trabaje a la intemperie o en sitios húmedos, de ropa impermeable y de calzado antihumedad lo más cómodo o ligero posible.

Se facilitará uniforme a los/as trabajadores/as a quien la empresa obligue a utilizarlos.

El plazo de uso de las mismas, será de un año, y para su cómputo, se entenderá siempre el tiempo de trabajo efectivo y nunca períodos naturales.

Al personal de Mantenimiento y al que trate ácidos y otras materias corrosivas se le repondrá las prendas de trabajo deterioradas hasta un máximo de dos por año. Por tanto, el número de prendas entregadas a este personal más las de reposición no excederán de cuatro al año.

Artículo 15. Igualdad y no discriminación.

Dentro de la empresa, los/las trabajadores/as no podrán ser discriminados/as por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política y sindical, etc.

Enpresako lanpostu guztietarako sarbide berdintasunaren printzipioa errespetatuko da, nola gizonezkoentzat hala emakumezkoentzat eta inolako diskriminaziorik gabe.

Lanposturen bat betetzeko deialdiren bat gertatzen denean, sexu egoeraren erabateko abstrakzioa egingo da, eskatutako gaitasun profesionalari besterik ez zaiolarik begiratuko.

Langileek sektorean duten parte-hartzea oinarri gisa hartuta, langileen bertaratzea eta parte-hartze orekatua bermatzea ahalbidetuko duten neurriak aplikatu beharko dira. Horretarako enpresetan batzorde bereziak eratuko dira –sindikatu eta enpresa mailako ordezkartzeekin– langileen aukera berdinak izateko planak ezartzeko, betiere egoeraren diagnostikoari jarraiki, berariazko eremu bakoitzean jarduteko neurriak zehaztearren, enpresetako errealitatea kontuan izanik.

Neurri horiek, besteak beste, honako hauetarako izango dira: Kontratazio-politika, lanpostuz igotzea, soldatak, baimenak eta abar.

Neurri horietan ekintza positiboko neurriak ere barne hartuko dira.

Enpresek emakumeentzako aldagelak eta komunak prestatuko dituzte indarrean dagoen legerian ezarritakoaren arabera.

Enpresek berdintasunerako planak ezartzea sustatuko dute; hain zuzen ere, indarreko legeriak ezartzen duena beteko dute eta emakumeek eta gizonek aukera berak edukitzeko ekintzak bultzatuko dituzte.

50 langiletik gorako enpresetan alderdiek nahitaez egin behar dute berdintasunerako plana. Berdintasunerako plana egin aurretik diagnostiko egokia egin behar da, jakin behar baita zein diren enpresan dauden generoen arteko desberdintasunak ezabatzeko behar diren neurriak.

Hitzarmen hau bete behar duten sektoreko enpresetan berdintasunerako plana egiteko eta negoziatzeko honako arau hauek aplikatu behar dira:

1. Enpresako langileen ordezkaritza bateratuaren benetako parte hartzea bermatu behar da. Berdintasunerako plana onustearekin negoziatu behar da langileen ordezkariekin bi hileko epealdian. Negoziazio-aldian adostasunik lortzen ez bada, betebeharrak betetzeko, enpresak bere kabuz onartu eta ezarri ahal izango du berdintasunerako plana.

2. Hitzarmen hau sinatzen denetik sei hilabete pasatu baino lehen, hitzarmen hau nahitaez bete behar duten enpresek talde eragile bat eratu behar dute planaren aurreko diagnostikoari ekiteko eta hura aplikatuko den lehentasuneko arloak hautatzeko. Talde eragileko kideak berdintasunaren arloko interesak edo ezagutzak dituzten pertsonak izan behar dira.

3. Onartzen diren planetan nahitaez ezarri behar da planaren burutzapenaren jarraipena egingo duen berdintasun batzordea sortu behar dela, beraren interpretazioaren eta aplikazioaren inguruan sortzen diren auziak argitu ditzan.

4. Enpresaren Zuzendaritzak martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak, emakumeen eta gizonen berdintasun eragin-garriak, 46.2 artikuluan ezartzen dituen gaien inguruko diagnostikoa egiteko behar diren datu eta informazio guztiak emango ditu, bai eta Langileen Estatutuaren 28. artikulua 2. zenbakian arautzen den erregistroko datuak ere.

Gainera, langileen legezko ordezkariak (edo langileei berei) berdintasunerako planari buruzko informazioa emango die eta planetan ezarritako helburuen zenbateraino bete diren argituko die.

Batzorde iraunkorrak, hitzarmen hau sinatu eta hilabeteko epearen barruan, lan-harremanetako sexu-jazarpenari buruzko

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer y sin discriminación alguna.

Cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo, se hará abstracción total de la condición del sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida.

Tomando como base la diferente participación de trabajadores/as en el sector, se considera necesario aplicar medidas que posibiliten garantizar una presencia y participación equilibrada e igualitaria para unos y para otras. Para ello se propiciará la creación de comisiones específicas en las empresas, con representación sindical y empresarial, con el objeto de implementar planes para la igualdad de oportunidades para trabajadores/as, siempre sobre la base del diagnóstico de la situación con el objetivo de concretar las medidas de actuación en cada ámbito específico teniendo en cuenta la realidad de las empresas.

Estas medidas, entre otras, se dirigirán a la política de contratación, promoción, salarios, permisos, jornadas, etc.

Entre estas medidas se incluirán las de acción positiva.

Las empresas habilitarán vestuarios y baños para mujeres conforme a lo establecido en la legislación vigente.

Las empresas favorecerán la elaboración e implantación de Planes de Igualdad, cumpliendo con lo previsto en la legalidad vigente e impulsando aquellas acciones que tiendan al fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Las partes establecen la obligación de elaborar planes de igualdad en las empresas de más de 50 trabajadores del sector. La elaboración de estos Planes requerirá de un diagnóstico adecuado que permita establecer las medidas necesarias para erradicar las desigualdades de género existentes en las empresas del sector.

La elaboración y negociación de los Planes de Igualdad en las empresas del sector obligadas por este Convenio estará sujeta a las siguientes reglas:

1. Garantía de participación real de la representación unitaria de los/as trabajadores/as de la empresa. El plan de igualdad deberá ser negociado de buena fe con la representación de los/as trabajadores/as de la empresa en el plazo de dos meses. En caso de que tras la negociación no se alcance un acuerdo, la empresa, en cumplimiento de la presente obligación, quedará facultada para aprobar e implantar el plan de igualdad.

2. En el plazo improrrogable de seis meses desde la firma del presente convenio, se deberá constituir en cada una de las empresas obligadas por el presente artículo un equipo motor que se encargará de impulsar la fase de diagnóstico y elección de áreas prioritarias de intervención del plan. Dicho equipo motor estará compuesto por personas que por su interés o conocimientos sobre la materia pudieran participar.

3. En el seno de cada Plan aprobado, en su caso, se deberá crear una comisión de igualdad que hará el seguimiento del cumplimiento del Plan y se encargará de la interpretación y aplicación del mismo.

4. La dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el diagnóstico en relación con las materias enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

La Comisión Permanente en el plazo de un mes a partir de la firma del presente convenio colectivo elaborará un protocolo

jarduera-protokolo bat egingo du. Protokolo hori onartu ondoren enpresa guztietan banatu eta gomendatuko da, eredu gisa erabili dadin.

16. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.

1. Enpresariak eta langileak beregain hartuko dituzte laneko segurtasun eta osasunaren arloan hitzarmen honek xedatzen dituen elkarrenganako eskubide eta ardurak, unean-unean indarrean dagoen legeriak aipatutako horiek ordezkatzuz edo osatuz xedatzen dituenak bezalaxe.

Ondorioz, enpresa zuzendaritzak eta langileen ordezkariak konpromisoa hartzen dute, dituzten aukeren baitan betiere, eta aurrez adosturiko epeetan, prebentzio planak ezartzeko. Horien helburu komun eta zehatzak istripuak eta egiaztaturiko arrisku-garritasun, toxikotasun edo nekagarritasuna pitinka-pitinka desagerraraztera edo kopurua murriztera zuzenduko dira, lanpostuetako giro baldintzak hobetzeraz. Horretarako, posible eta beharrezko diren zuzenketa neurri teknikoak aplikatuko dira eta, bitartean, beharrezko eta egoki irizitako babes pertsonalerako jantzi eta baliabideak jarriko dira langileen esku.

Bestalde, langileak, banaka harturik, laneko segurtasun eta osasunaren arloan jasotako jarraibideak bete beharko dituzte derrigorrez, behar duten prestakuntza eta informazio teoriko eta praktikoa guztia eskaini zaielarik aurrez. Batez ere enpresan prebentzio zerbitzuak arduratzen direnen aholkularitza jasoko dute, eta horren bidez babes pertsonalerako baliabide eta jantzien erabilerari buruzko informazioa emango diete.

2. Alderdi guztiek onartzen dute laneko osasuna eta segurtasuna denon ardurako gaiak direla, eta konpromisoa hartzen dute langile guztien laneko osasuna eta segurtasuna babesteko ekintzak eta neurriak bultzatzeko eta sustatzeko, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordearekin eta prebentzioko ordezkariarekin lan eginez, indarreko legerian ezartzen duen bezala.

Horren ildotik:

— Amatasuna babestea:

Alderdiek amatasuna babesteko konpromisoa berresten dute; beraz, haurdun dauden emakumeak eta bularreko umea dutenak beren osasunari edo umekiarenari kalte egin diezaioketen agenteetatik, prozeduretatik eta lan-inguruabarretatik babestuko dira.

Horregatik, langile baten lanpostua ez bada egokia bere egoerarako, lanpostua egokituko zaio edo bere egoerarekin bateragarria den beste batera aldatuko da, ahal dela. Ezinezkoa bada, behar den guztia egingo dute kontratua eteteko haurdunaldiko edo edoskitzaroko arriskuagatik.

— Alkoholaren eta drogen kontsumoaren kontrako borroka:

Enpresek bat egin behar dute lan-esparruan alkohola eta drogak kontsumitzearen kontrako borrokarekin, zeren eta horien kontsumoak langileen gaitasun fisikoak eta psikikoak urritzen baititu eta, gainera, kontsumitzaileen zein beren lankideen ezbeharren arriskua areagotzen baitu.

Horregatik, langileen legezko ordezkariarekin lankidetzan, enpresek droga-mendekotasunean ez erortzeko prebentzio-ekintzak sustatuko dituzte, eta erretzeari uztekoak ere bai, baldin eta langileak eta beren ordezkariak arazo hori heltzeko gogoa eta aldeko jarrera erakusten badituzte.

3. Langileak: informazioa, kontsulta eta parte hartzea.

1.— Enpresak behar diren neurriak hartuko ditu langileek honako gai hauei buruzko informazioa jaso dezaten.

a) Laneko segurtasun eta osasunerako arriskuak, bai enpresa osoarenak, bai lanpostu edo funtzio bakoitzarenak.

de actuación en materia de acoso sexual en las relaciones laborales que, una vez aprobado, será distribuida y recomendada a todas las empresas para su utilización como modelo.

Artículo 16. Seguridad y salud laboral.

1. Los/as empresarios/as y los/as trabajadores/as asumirán los derechos y las responsabilidades recíprocas que, en materia de seguridad y salud laboral vengan determinados por las disposiciones específicas de este Convenio y 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 los 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 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 los medios de protección personal que así mismo se consideren necesarios o más adecuados.

Por su parte, los/as trabajadores/as, individualmente considerados/as, están obligados/as previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de seguridad y salud laboral. Especialmente serán asesorados/as por las personas que desarrollen la prevención en la empresa, en lo que se refiere al uso de dichos medios y prendas de protección personal.

2. Todas las partes reconocen que la salud y la seguridad en el trabajo constituye un área de interés compartido y se comprometen a favorecer y potenciar las acciones y medidas encaminadas a velar por la salud y la seguridad en el trabajo de todos los/as trabajadores/as, contando con la participación del Comité de Seguridad y Salud y los delegados de prevención a través de los cauces determinados por la legislación vigente.

En este sentido y en particular:

— Protección de la maternidad:

Las partes ratifican su compromiso con la protección de la maternidad, en aras a proteger a las mujeres embarazadas y lactantes de aquellos agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o la del feto.

Así, si el puesto de trabajo fuera incompatible con su estado, procederán, cuando sea posible, a la adaptación o modificación del puesto de trabajo a uno compatible con su estado. Cuando ello no sea posible, facilitarán y colaborarán en lo que fuera necesario para solicitar la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia.

— Lucha contra el consumo de alcohol y drogas:

Las empresas comparten la necesidad de luchar contra el consumo de alcohol y drogas en el ámbito laboral, ya que además de una disminución de las facultades físicas y psíquicas en los individuos, conlleva un incremento en el riesgo de accidentes, tanto para el individuo como para sus compañeros/as de trabajo.

Por ello, las empresas promoverán, en colaboración con la representación legal de los trabajadores/as, acciones de prevención de drogodependencias y de promoción de deshabituación de fumar, siempre que las personas afectadas y sus representantes muestren un vivo y sincero interés en su abordaje.

3. Información, consulta y participación de los trabajadores.

1.— La empresa adoptará las medidas adecuadas para que los y las trabajadoras reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

b) Arrisku horiei aplikatu beharreko babes eta prebentzio-rakoa neurriak eta jarduerak.

c) LAPLaren 20. artikuluaaren arabera hartutako larrialdi-neurriak.

Langileen ordezkariak dauden enpresetan, zenbaki honetan aipatzen den informazioa ordezkarien bidez helaraziko zaie langileei. Dena den, langile bakoitzari zuzenean eman beharko zaio bere lanpostuari edo eginkizunari eragiten dioten arrisku espezifikoiei buruzko informazioa, eta arrisku horien aurrean aplikatu beharreko babes-neurriak eta prebentzio-neurriak ere jakinarazi beharko zaizkio.

Langileek honako hauen inguruko informazioa eskuratu ahal izango dute, enpresaren zuzendaritzari eskatuta:

- a) Norberaren lanpostuaren arriskuen ebaluazioa.
- b) Prebentziorako jardunaren plangintza, hartu beharreko babes-neurriak eta prebentzio-neurriak zehaztuta.
- c) Norberaren lanpostuan erabiltzen diren produktu kimi-koen segurtasun-fitxak.
- d) Norberaren lanpostuan erabiltzen diren babes-ekipoiei bu-ruzko jarraibideen eskuliburua eta dokumentazio informatiboa.

e) Ezarriko diren larrialdi-neurriak (lehen sorospenak, su-teen kontrako neurriak eta langileak ebakutzeko neurriak); neu-riak aplikatu behar dituzten langileak zehaztu behar dira (izen-abizenak).

f) Lanpostuaren segurtasunarekin eta osasunarekin zeri-kusia duen gainerako dokumentazio guztia, konfidentzialtasuna aplikatzen zaien datuak ez beste guztiak, eskatuz gero.

2.— Laneko Arriskuen Prebentziorako Legeak V. kapitulan ezartzen duenarekin bat etorritik, enpresak langileekin hitz egin behar du laneko segurtasunari eta osasunari eragiten dioten gai guztiez, eta gai horien gaineko erabakietan parte hartzen utzi behar die.

Langileek eskubidea edukiko dute enpresari zein Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen V. kapitulan arautzen diren parte hartzeko eta ordezkarietako organoei proposamenak egi-tek enpresaren babes-maila eta segurtasun-mailak hobetzeko asmoarekin.

3.— Enpresak behar diren neurriak hartuko ditu bermatzeko informazio egokia eta behar adinakoa jaso duten langileak baino ez direla sartzen arrisku larria eta espezifikoa dagoen tokietan.

Horretarako, enpresak halako tokietan sartu aurretik jarrai-bideak emango dizkie lan-prozesu arriskutsu edo arrisku berezi-ko lan-prozesuren bat egin behar duten langileei.

4. Langileen prestakuntza.

Enpresak bermatu beharko du langile guztiek jasotzen dutela prebentzioaren arloan beharrezkoa den prestakuntza teorikoa eta praktikoa, behar bestekoa eta egokia, bai kontratua egiten den uanean (kontratu-modalitatea edo iraupena gorabehera), bai langilearen eginkizunak aldatzen direnean edo lan-ekipamen-duetan teknologia berriak aplikatzen edo aldatzen direnean.

Prestakuntza berariaz egokituko da langile bakoitzaren lan-postura edo eginkizunera, bai eta arriskuen bilakaerara eta arrisku berrietara ere, eta aldian behin errepikatuko da, beha-rrerakoa bada. Prestakuntzan honako gai hauek landu behar dira:

- a) Lanpostuaren arriskuak.
- b) Hartu beharreko babes-neurriak eta prebentzio-neurriak.
- c) Erabiltzen diren produktu kimikoak.
- d) Erabiltzen diren laneko ekipamenduak eta babes-ekipoak.
- e) Hartutako larrialdi-neurriak (lehen sorospenak, suteen aurkako neurriak eta langileak ebakutzeko neurriak).

b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la LPRL, de medidas de emergencia.

En las empresas que cuenten con representantes de los y las trabajadoras, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará a la plantilla a través de dichos represen-tantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador y trabajadora de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

Los y las trabajadoras tendrán a su disposición la siguiente información, que deberán solicitar a la Dirección de la empresa:

- a) Evaluación de riesgos del puesto.
- b) Planificación de la actividad preventiva del puesto, in-cluidas las medidas de protección y prevención a adoptar.
- c) Fichas de seguridad de los productos químicos emplea-dos en el puesto de trabajo.
- d) Manual de instrucciones y documentación informativa de los equipos de protección de trabajo utilizados en el puesto de trabajo.

e) Medidas de emergencia (primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de la plantilla) a adoptar, incluyendo la designación personal de encargado (nombre y apellidos) de poner en práctica esas medidas.

f) Cualquier otra documentación relativa a la seguridad y salud en el puesto de trabajo, con reserva de los datos sujetos a confidencialidad, siempre que así lo soliciten.

2.— La empresa deberá consultar a los trabajadores y traba-jadoras, y permitir su participación en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la Ley de Pre-vencción de Riesgos Laborales.

Los y las trabajadoras tendrán derecho a efectuar propues-tas al empresario, así como a los órganos de participación y re-presentación previstos en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, dirigidas a la mejora de los niveles de pro-tección de la seguridad y la salud en la empresa.

3.— La empresa adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los y las trabajadoras que hayan recibido in-formación suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

A tal efecto, la empresa facilitará previamente a dicho acce-so, instrucciones a cada trabajador y trabajadora que realice ac-tividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales.

4. Formación de las personas trabajadoras.

La empresa deberá garantizar que toda la plantilla reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se pro-duzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repe-tirse periódicamente, si fuera necesario. Los contenidos de la formación serán los siguientes:

- a) Riesgos del puesto de trabajo.
- b) Medidas de protección y prevención a adoptar.
- c) Productos químicos empleados.
- d) Equipos de trabajo y de protección utilizados.
- e) Medidas de emergencia adoptadas (primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de la plantilla).

f) Lanpostuaren segurtasunarekin eta osasunarekin zerikusia duten gainerako alderdiak.

Aurreko zenbakian adierazitako prestakuntza lanaldian egin beharko da, ahal dela; bestela, lanalditik kanpoko orduetan egingo da, baina prestakuntzarako erabilitako denbora lanalditik deskontatuko da. Enpresak eman dezake prestakuntza, bere zerbitzuen bidez edo enpresatik kanpoko zerbitzuekin egindako hitzarmenaren bidez; langileek ez dituzte jasango prestakuntza-
ren kostuak.

5. Langileek laneko arriskuen prebentzioaren arloan dituzten betebeharrak:

1.— Langile guztien egitekoa da, beren aukeren arabera eta kasuan kasuko prebentzio-neurriak betez, beren lan-segurtasuna eta -osasuna zaintzea, bai eta lanean egiten dutenagatik edo egiten ez dutenagatik eragiten dieten gainerako lankideena ere, beren trebakuntzarekin eta enpresaburuaren jarraibideekin bat.

2.— Langileen ardura da, norberaren prestakuntzaren arabera eta enpresaburuaren jarraibideak aintzat hartuz:

1) Makinak, aparatuak, erremintak, gai arriskutsuak, garraio-ekipoak eta, oro har, lanerako gainerako baliabide guztiak modu egokian erabiltzea, nolakoak diren eta nolako arriskuak dituzten kontuan edukita.

2) Enpresaburuak beren babeserako ematen dizkien baliabideak eta ekipoak behar bezala erabiltzea, haren jarraibideen arabera.

3) Ez eragozteja jarduerari lotutako medioetan edo lan-tokietan dauden edo jartzen diren segurtasun-gailuen funtzio-
namendua, eta gailu horiek behar bezala erabiltzea.

4) Beren ustez zentzuzko arrazoirik badago pentsatzeko lan-
gileen osasunerako eta segurtasunerako arriskutsua den zerbait gertatzen dela, horren berri ematea hierarkiako nagusi hurrenari eta prebentzioko eta babese-
ko lanak egiteko izendatutako langileei edo, bestela, prebentzio-zerbitzuari.

5) Agintaritza eskudunak langileen segurtasuna eta osa-
suna babesteko ezarritako betebeharrak betetzen laguntzea.

6) Enpresaburuarekin lankidetzan aritzea, hark lan-inguru-
ne segurua berma dezan, hau da, langileen segurtasuna eta osasuna arriskuan ez daitezen egon.

3.— Aurreko zenbakietan azaltzen diren arriskuen prebentzio-
rako betebeharrak ez betetzea laneko hutsegitea izango da (eta Langileen Estatutuak 58.1 artikuluan ezartzen dituen ondorioak sortuko ditu) edo, bestela, hutsegite arrunta izango da, adminis-
trazio publikoen zerbitzura dauden langileen funtzionarioen edo estatutu-langileen diziplina-araubidean ezartzen denaren bat etorritik, kasuan kasukoa. Zenbaki honetan xedatzen dena jar-
duera bakarria beren lana egitea duten kooperatibakideei ere aplikatuko zaie, kasuan kasuko barne araubideko erregelamen-
duak ezartzen duena kontuan hartuz.

6. Prebentzioko ordezkariak.

* Prebentzioko ordezkariak izendatzea.

1.— Prebentzioko ordezkariak laneko arriskuen prebentzioa-
ren arloan berariazko zereginak dituzten langileen ordezkariak dira.

2.— Plantillan 40 langile baino gutxiago dauden lantokietan, prebentzio ordezkari bat aukeratu-
ko da langileen ordezkarien artean.

40 langiletik gorako plantillak dituzten enpresetan laneko Segurtasun eta Osasun Batzorde bat eratuko da eta hori pre-

f) Cualquier otro aspecto relativo a la seguridad y salud en el puesto de trabajo.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertán-
dola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre la plantilla.

5. Obligaciones de los/as trabajadores/as en materia de prevención de riesgos:

1.— Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibili-
dades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

2.— Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

1) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2) Utilizar correctamente los medios y equipos de protec-
ción facilitados por el empresario, de acuerdo con las instruccio-
nes recibidas de este.

3) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correcta-
mente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de preven-
ción, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

5) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones estable-
cidas por la autoridad competente con el fin de proteger la se-
guridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

6) Cooperar con la empresa para que éste pueda garanti-
zar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entra-
ñen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

3.— El incumplimiento por los trabajadores de las obligacio-
nes en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimien-
to laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo esta-
blecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las coopera-
tivas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Ré-
gimen Interno.

6. Delegados y delegadas de prevención.

* Designación de los y las delegadas de prevención.

1.— Los y las delegadas de prevención son los representa-
ntes de las y los trabajadores con funciones específicas en mate-
ria de prevención de riesgos en el trabajo.

2.— En los centros de trabajo de menos de 40 trabajado-
res/as de plantilla, habrá un delegado/a de prevención que será elegido/a por y entre los/as delegados/as de personal.

En aquellos cuya plantilla sea igual o superior a 40 trabaja-
dores/as, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud que es-

bentzio ordezkari eta enpresariaren ordezkari osatuko da. Enpresariaren ordezkari kopurua prebentzio ordezkarien kopurua izango da.

Segurtasun eta Osasun Batzordeetako prebentzio ordezkariak langileek hautatuko dituzte langileen ordezkarien artean. Batzorde horietako prebentzio ordezkarien kopurua lantokiko langile kopuruaren arabera antolatu da, era honetara:

40 eta 100 langile bitartean: 2 ordezkari.

101 eta 250 langile bitartean: 3 ordezkari.

251 eta 500 langile bitartean: 4 ordezkari.

500 langiletik gora: 5 ordezkari.

Enpresariak izendatuko du osasun eta segurtasun batzordeko lehendakaria eta segurtasun teknikaria (teknikari hori enpresako pertsonalaren osasunerako aurrezaintzako ordezkaria izango da, enpresan zerbitzu hori badago) eta, Batzordean gorde behar den parekidetasunak betarik ematen badu, enpresariak lanpostu desberdinetan gorde behar diren segurtasun eta osasun arazoei aurre egiteko premiazkotzat jotzen dituen laneko arduradun edo buruak izendatuko ditu.

Aurreko paragrafoetan aipatu den osaketan sartzen ez diren sindikatuen ordezkariak eta enpresako prebentzioko teknikari arduradunak batzordearen bileretara joango dira eta hitz egiteko eskubidea izango dute ez, ordea, botoa ematekoa. Berebat batzordean egon ahal izango dira, arestian aipatu diren baldintzetan, segurtasun eta Osasun Batzordean eztabaidatzen diren gaietan adituak diren edo prestakuntza berezia izan duten enpresa barruko langileak, baita enpresakoak ez diren prebentzio teknikariak ere, baldin eta batzordeko parteren batek hala eskatzen badu.

Batzordeak Idazkari bat izendatuko du, bere kidea izango dena.

* Prebentzioko ordezkarien eskumenak eta ahalmenak.

1.— Prebentzioko ordezkarien eskumenak Laneko Arriskuen Prebentziorako Legeak zehazten ditu 36.1 artikuluan.

Hitzarmen honetan xedatzen denarekin bat etorritik segurtasun eta osasun batzorderik ez dagoen enpresetan, batzorde horren eskumenak eta ahalmenak prebentzioko ordezkariak edukiko dituzte.

2.— Prebentzioko ordezkariak honako ahalmen hauek edukiko dituzte beren eskumenak erabiltzean:

a) Teknikariak laguntzea, laneko ingurunearen prebentzio-ebaluazioetan, bai eta, Laneko Arriskuen Prebentziorako Legeak 40. artikuluan ezartzen duenaren arabera, Laneko eta Gizarte Segurantzako ikuskatzaileak laguntzea ere, horiek lantokietan egiten dituzten bisita eta egiaztapenetan, lan-arriskuak prebenitzeko arautegia betetzen dela egiaztatzeko. Ikuskatzaile horiei nahi dituzten oharrak egin diezazkiekete.

b) Funtzioak betetzeko behar diren lan-inguruabarrei buruzko informazioa eta dokumentazioa eskuratzea, batez ere Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen 18. eta 23. artikuluetan adierazten den informazioa, lege horrek berak 22. artikuluan 4. zenbakian ezartzen dituen mugekin. Informazioak aurrean adierazitako mugaren bat badauka, konfidentzialtasuna erabat bermatuta baino ezin da eman.

c) Enpresak ematea langileen osasunean gertatzen diren kalteei buruzko informazioa, horren berri eduki bezain laster. Prebentzio-ordezkariak gertaeren tokira joan daitezke, are lanalditik kanpo ere, zer gertatu den jakiteko.

tará formado por los/as delegados/as de prevención, de una parte, y por el/la empresario/a y/o sus representantes en número igual al de los/as delegados/as de prevención, por otra.

El número de los/as delegados/as de prevención en los Comités de Seguridad y Salud, que serán designados/as por y entre los/as representantes del personal, vendrá determinado por la siguiente escala en función de la plantilla del centro:

De 40 a 100 trabajadores/as: 2 representantes.

De 101 a 250 trabajadores/as: 3 representantes.

De 251 a 500 trabajadores/as: 4 representantes.

Más de 500 trabajadores/as: 5 representantes.

El/la empresario/a designará un/a presidente/a y un/a técnico de seguridad (que podrá ser un/a representante del personal sanitario preventivo de la empresa, si lo hubiere) y, si la paridad del Comité lo permite, los mandos cuya calificación se estime oportuna para atender los problemas de seguridad y salud laboral referentes a los distintos puestos de trabajo.

Participarán con voz pero sin voto los delegados/as sindicales y los/as responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos/as en la composición a la que se refieren los párrafos anteriores. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores/as de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en éste órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el comité.

El propio Comité designará de entre sus miembros un/a secretario/a.

* Competencias y facultades de los y las delegados de prevención.

1.— Son competencias de las delegadas y delegados de prevención las recogidas en el artículo 36.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En las empresas que, de acuerdo a lo dispuesto en el presente Convenio, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud, las competencias y facultades atribuidas a aquel o aquella serán ejercidas por las y los Delegados de prevención.

2.— En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de prevención, éstos estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la misma Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informados e informadas por la empresa sobre los daños producidos en la salud de la plantilla una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Enpresak ematea babeseko eta prebentzioko lanen arduraduten organoek eta pertsonak, eta langileen segurtasunerako eta osasunerako eskumena duten erakundeek emandako informazioa, Laneko Arriskuen Prebentziorako Legeak 40. artikuluan Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzarekin lankidetzan jarduteaz xedatzen duena gorabehera.

e) Lantokiak bisitatzea, lan-inguruabarrak zaintzeko eta kontrolatzeko. Horretarako, lantokietako edozein eremutan sartu ahal izango dute, bai eta lanaldian zehar langileekin hitz egin ere, produkzio-prozesuaren garapen normalari eragin gabe, baldin eta laneko segurtasunari eta osasunari dagokien zerbait argitzeko bada.

f) Enpresari eskatzea har ditzala prebentzio-neurriak eta langileen segurtasuna eta osasuna babesteko neurriak. Horretarako proposamenak egin ahal izango dizkiete enpresari eta segurtasun eta Osasun Batzordeari, batzordean eztabaidatzeko.

g) Langileen ordezkari-tza-organismoari proposatzea erabakia jarri dezan eteteko erabakia, Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen 21. artikuluan 3. zenbakian arautzen dena.

3.— Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen 36. artikuluan 1. zenbakiaren c) letran xedatzen denarekin bat etorriz prebentzioko ordezkariak egin beharreko txostenak egiteko epealdia 15 egunekoa izango da; txostenaren gaia berehalako arriskua saihesteko neurria ezartzea bada, ahalik azkarren egin beharko da. Epealdiaren barruan txostena eman ezean, enpresak bere erabakia aplikatu ahal izango du.

4.— Enpresariak erabakitzen badu ez aplikatzea artikuluan honen 2. zenbakiaren f) letran xedatzen denaren arabera prebentzioko ordezkariak proposatutako neurriak, erabakia arrazoitu beharko du.

* Prebentzioko ordezkarien bermeak.

1.— Langileen Estatutuaren 68. artikuluan bermeez ezartzen dena prebentzioko ordezkariak ere aplikatuko zaie, langileen ordezkariak diren aldetik.

Prebentzioko ordezkariak Legean ezartzen diren eginkizunetan ematen duten denbora ordezkari-tza-eginkizunetan egintzat joko da Langileen Estatutuaren 68. artikuluan e) letran ezartzen den hileko ordu ordainduen kredituaren erabiltzerako.

Aurrekoa gorabehera, Segurtasun eta Osasun Batzordearen bilerekin dagokiena eta enpresaburuak arriskuen prebentzioaren arloan deitutako beste edozein bilerari dagokiona benetako lantzen borondate hartuko da, aipatutako ordu-kredituari egotzi gabe, bai eta aurreko artikuluko 2. zenbakiko a) eta c) letratan aurreikusitako bisitetarako erabiltzen dena ere.

2.— Prebentzioko ordezkariak Langileen Estatutuaren 65. artikuluan xedatzen dena aplikatuko zaie; beraz, enpresan egiten duten jardunean eskuratzen duten informazioei isiltasun profesionala aplikatu beharko diete.

* Prebentzioko ordezkarien prestakuntza.

1.— Enpresak beren eginkizunak betetzeko behar dituzten balabideak eta prestakuntza eman behar dizkie prebentzioko ordezkariak.

Enpresak bere bitartekoak erabili ditzake prestakuntza hori emateko edo, bestela, hitzarmenak egin ditzake arloan espezializatutako organismo edo erakundeekin, eta arriskuen bilakera eta sortzen diren arrisku berrietara egokitu beharko da, eta behar denean berriz ere prestakuntza eskaini.

d) Recibir de la empresa la información obtenida por ésta procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los y las trabajadoras, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo y siempre que se trate de asuntos referidos exclusivamente a la Seguridad y la Salud en el trabajo.

f) Recabar de la empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la empresa, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores y trabajadoras la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3.— Los informes que deban emitir los y las delegadas de prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberán elaborarse en un plazo de 15 días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, la empresa podrá poner en práctica su decisión.

4.— La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada.

* Garantías de las y los delegados de prevención.

1.— Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los y las delegadas de prevención en su condición de representantes de las y los trabajadores.

El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo anterior.

2.— A los delegados de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

* Formación de delegadas y delegados de prevención.

1.— La empresa deberá proporcionar a los y las delegadas de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por la empresa por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

Prebentzioari buruzko prestakuntzan ematen den denbora lan egindakotzat hartuko da ondorio guztietarako, eta horren kostua ezin izango zaie jasanarazi prebentzioko ordezkariiei.

2.— Prebentzioko ordezkarien prestakuntza hemen arautzen da: EAEko Laneko Osasunerako eta Arriskuen Prebentziorako Lanbide Arteko Akordioa, III. atala (*Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*, 98-01-27). Bertan xedatzen denarekin bat etorritz eman behar da.

3.— Artikulu honetan aipatzen den prestakuntza lanaldian egin beharko da, ahal dela; bestela, lanalditik kanpoko orduetan egingo da, baina prestakuntzarako erabilitako denbora lanalditik deskontatuko da. Enpresak eman dezake prestakuntza, bere zerbitzuen bidez edo enpresatik kanpoko zerbitzuekin egindako hitzarmenaren bidez; langileek ez dituzte jasango prestakuntza-ren kostuak.

7. Segurtasun eta Osasun Batzordea.

1.— Segurtasun eta Osasun Batzordea parte hartzeko kide anitzeko organo paritarioa da. Batzorde horren eginkizuna honako hau da: laneko arriskuen prebentziorako enpresak zer egingen duen aztertzea aldian-aldian.

2.— 40 langile edo gehiago dauden enpresa edo lantoki guztietan eratu behar da Segurtasun eta Osasun Batzordea.

Batzordean honako hauek ariko dira: batetik, prebentzioko ordezkariak; bestetik, enpresaren ordezkariak (prebentzioko ordezkarien beste izango dira).

Segurtasun eta Osasun Batzordearen bileretan sindikatuen ordezkariak eta enpresako prebentzioko arduradun teknikoak (aurreko paragrafoan aipatzen direnak ez beste batzuk) ere ariko dira, baina ezin izango dute botorik eman. Modu berean parte hartu ahal izango dute enpresako langile batzuek ere, organo horretan eztabaidatzen diren gaiei buruzko gaitasun berezia dutenek edo informazioa dutenek, hain zuzen ere, eta enpresatik kanpoko prebentzioko teknikariak ere bai, Batzordeko ordezkari-tzetako batek eskatuz gero.

3.— Segurtasun eta Osasun Batzordea hiru hilean behin bilduko da, eta batzordeko ordezkari-tzetako batek eskatzen duen bakoitzean ere bai.

* Segurtasun eta Osasun Batzordearen eskumenak eta ahalmenak.

1.— Segurtasun eta Osasun Batzordeak honako eskumen hauek edukiko ditu:

a) Enpresako arriskuen prebentziorako planak eta programak egiten, abian jartzen eta ebaluatzen parte hartzea. Horretarako, abian jarri aurretik eta arriskuen prebentzioan duten eraginari dagokionez, batzordean eztabaidatuko dira honako gai hauek: enpresaren antolamendu-modalitatea hautatzea eta, behar denean, prebentzio-lanak hitzartu diren entitate espezializatuak egindako kudeaketa; lan-plangintza, lan-antolamendua eta teknologia berrien ezarpena; Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen 16. artikuluan arautzen diren babes-lanak eta prebentzio-lanak antolatzea eta egitea; prebentzioaren arloko prestakuntzari buruzko proiektua eta antolaketa.

b) Arriskuak behar bezala prebenitzeko metodoei eta prozedurei buruzko ekimenak sustatzea, enpresari inguruabarrak hobetzeko edo lehendik dauden gabeziak zuzentzeko proposamenak eginez.

2.— Bere eskumenak erabiliz, segurtasun eta Osasun Batzordeak honako ahalmen hauek edukiko ditu:

a) Lantokiko arriskuen prebentzioaren egoera zuzenean eza-gutzea, horretarako beharrezkotzat jotzen dituen bisita guztiak eginez.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados de prevención.

2.— La formación de los Delegados y delegadas de prevención será la establecida en la Sección III del Acuerdo Interprofesional en Materia de Salud y Prevención de Riesgos Laborales en la CAPV (*Boletín Oficial del País Vasco* 27-01-98), que se impartirá de acuerdo a la disposición mencionada.

3.— La formación a que se refiere este artículo deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

7. Comité de Seguridad y Salud.

1.— El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

2.— Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 40 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los delegados de prevención, de una parte, y por representantes de la empresa por otra en número igual al de los y las delegadas de prevención.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los y las Delegadas Sindicales y los y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

3.— El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

* Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

1.— El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2.— En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Bere egitekoak betetzeko, lan-inguruabarren berri jakiteko behar dituen agiri eta txosten guztiak ezagutzea, eta, behar denean, prebentzio zerbitzuak egiten dituenak ere bai.

c) Langileen osasunari, edo osotasun fisikoari eragindako kalteak zein diren jakitea eta aztertzea, kalte horien kausak balaratzeko eta prebentzio-neurri egokiak proposatzeko.

d) Prebentzio zerbitzuaren urteko memoria eta programa-zioa ezagutzea eta horren berri ematea.

3.— Laneko Arriskuen Prebentziorako Legeak lantoki berean ari diren enpresen arteko lankidetzaz xedatzen duena betetzeko, enpresen segurtasun eta osasun batzordeek baterako bile-rak egitea hitzartu ahal izango da (edo prebentzioko ordezkari-ek, halako batzorderik egon ezean), eta koordinatuta jarduteko beste neurri batzuk ere ezarri ahal izango dira.

8. Muturreko tenperaturen aurrean jardutea.

Enpresek muturreko tenperaturen aurreko plan bat (Jarduketa-plana) egingo dute. Bertan, beroaldietan erantzuteko prebentzio-neurri eta jarduketak jasoko dira, bai eta Euskalmetek abisu laranja eta gorriak ematen dituenean erantzutekoak ere.

Enpresak dagoeneko gisa horretako neurri propioak baditu, azken horiek aplikatuko dira.

Jarduketa-plana enpresa bakoitzeko prebentzio-zerbitzua-rekin batera egingo da, eta enpresa bakoitzeko langileen legezko ordezkariekin landuko da. Akordio bat lortzea ez da nahitaezkoa izango plana baliozkoa izan dadin. Lan-arriskuen ebaluaziotik ondorioztatuko dira prebentzio-neurriak eta jarduketak, eta, horretarako, kontuan hartuko dira garatzen den zereginaren ezau-garriak.

Jarduketa-planak apartatu hauek izan ahalko ditu:

a) Plana aktibatzeke irizpideak.

b) Aktibatutako gertakarietan aplikatu daitezkeen antola-keta-neurriak (atsedenaldiak, lanaldian zehar edateko ura eskura-tzeko aukera, tenperatu altuen pean egon beharreko denboraren mugak).

c) Aktibatutako gertakarietan hartutako neurriei buruzko barne-komunikazioko mekanismoak.

d) Estres termikoko sintomen aurrean jarduteko prozedura (lehen sorospenak, gune segururako lekualdaketa, prebentzio-zerbitzuari jakinarazpena eta abar).

e) Plana aktibatu, gainbegiratu eta desaktibatzeke ardura-dunen identifikazioa.

f) Zentroko larrialdi-planarekiko koordinazioa, beharrezkoa bada.

Jarduketa-plana enpresaren prebentzio-sisteman txertatuko da, eta aldian-aldian berrikusiko da, bai eta prozesuetan, tekno-logietan, ingurumen-baldintzetan edo araudi aplikagarrian ger-tatzen diren aldaketa garrantzitsuetan edo organismo ofizialek gomendio tekniko berriak igortzen dituztenean ere.

17. artikulua. Medikuntza Zerbitzua.

Laneko segurtasun eta Osasun Batzordeak medikuntza, hi-giene eta segurtasun zerbitzuek enpresetako lanean burutzen dituzten ekintzen berri izango du, bere lankidetzak osoa eskainiz; halaber, langileen babes eta osasunarekin loturiko alderdi guz-tien berri izango du.

Enpresek euren langileei urtean azterketa mediko bat egin diete.

Azterketa hori gutxienez birika eta bihotzeko erradiografiaz eta odol eta gernu analisisiz osatuko da. Toxiko, neketsu edo arrisku-

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

3.— A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley de Pre-vencción de Riesgos Laborales respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de activida-des en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los delegados de prevención y las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

8. Actuación frente a temperaturas extremas.

Las empresas elaborarán un plan de actuación frente a tem-peraturas extremas (Plan de Actuación), que recogerá las medi-das preventivas y actuaciones de respuesta ante episodios de calor intenso, así como cuando se emitan los correspondientes avisos naranjas y rojos por parte de Euskalmet.

En el caso de que la empresa ya cuente con medidas pro-pias en este sentido, serán de aplicación las mismas.

El Plan de Actuación se elaborará con la colaboración del Servicio de Prevención de cada empresa y se tratará con la re-presentación legal de las personas trabajadoras de cada em-presa, sin que sea preceptivo el acuerdo para la validez del mismo. Las medidas preventivas y actuaciones derivarán de la evaluación de riesgos laborales y se tomarán en consideración las características de la tarea que se desarrolle.

El Plan de Actuación podrá contener los siguientes aparta-dos:

a) Criterios de activación del Plan.

b) Medidas organizativas aplicables durante los episodios activados (descansos, posibilidad de acceder a agua potable durante la jornada de trabajo, limitación de exposición a altas temperaturas).

c) Mecanismos de comunicación interna sobre las medi-das adoptadas en los episodios activados.

d) Procedimiento de actuación ante síntomas de estrés térmico (primeros auxilios, traslado a zona segura, notificación al servicio de prevención, etc.).

e) Identificación de responsables de activar, supervisar y desactivar el Plan.

f) Coordinación con el Plan de Emergencia del centro cuando resulte necesario.

El Plan de Actuación se integrará en el sistema preventivo de la empresa y se revisará periódicamente, o cuando se pro-duzcan cambios relevantes en procesos, tecnologías, condicio-nes ambientales o normativa aplicable, así como cuando se emitan nuevas recomendaciones técnicas por organismos ofi-ciales.

Artículo 17. Servicio de Medicina.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral conocerá de las ac-tividades de los servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo de las empresas, prestando su total colaboración; asi-mismo tendrá conocimiento de todos aquellos aspectos relacio-nados con la protección y salud de los/as trabajadores/as.

Las empresas realizarán un reconocimiento médico anual a sus operarios/as.

Este reconocimiento constará como mínimo de: Radiografías de pulmón y corazón, análisis de orina y sangre. En los casos de

tsutat hartzen diren lanpostuetan lan egiten dituzten langileen kasuetan, laneko segurtasun eta Osasun Batzordearen eskariz zabaldu beharko dira azterketa horiek, hala denboraldian nola analisien eta azterketen espezializazioan.

Azterketak langile bakoitzaren ohiko lanaldiaren barruan burutuko dira.

Interesatuaren eskariz, zerbitzu medikoek langileari berari entregatu beharko dizkiote azterketaren emaitzak.

18. artikulua. Ahalmen gutxitua duten langileak.

Lan-istripu, gaixotasun arrunt edo profesional baten ondorioz gertatutako erabateko ezintasun iraunkorra aitorturik duten langileek, Gizarte Segurantzako pentsiorik jasotzen badute, enpresa berean lanpostu bat bermatzen zaie, egoera honetan egon daitezkeen langileen gehieneko kopurua enpresako Lan-Zentsuaren % 10ekoa izango delarik.

Langileak lanpostu berriari dagokion ordainsaria jasoko du eta enpresan duen antzintasuna aitortuko zaio, ez zaiolarik, ezein kasutan, jasotzen duen kalte-ordainaren zenbatekoa kenduko.

Kontratazioa, igoerak eta promozioak

19. artikulua. Plantilla gehitzea.

Plantilla gehitzeko erabakia enpresaren Zuzendaritzaren ahalmena izango da. Lanpostu berriak bete behar dituzten pertsonen zehaztapena ere enpresaren Zuzendaritzari esleitzen zaio, Hitzarmen honetan xedatutakoari loturik.

20. artikulua. Langileen onarpena.

Langileen onarpena enplegu arloan indarrean dauden xedapenen arabera egingo da, baldintza-berdintasunean lehenespena emanez, lehenik enpresako langileen umezurtzei, eta bigarren, lehenago aldi baterako edo bitarteko gisa bere zerbitzuak egin zituzten pertsonen, eta bi kasuetan famili kargak dituzten langabetuei. Izangaiek Legeak galdatutako formalitateen pean egon beharko dira, bai eta Lege horren aurka joan gabe enpresak finkatzen dituen horien pean ere.

21. artikulua. Langileen sarrera.

1. Langileen enpresarako sarrera proba gisakotzat hartuko da, beti ere idatziz hala ituntzen bada.

2. Probaldiaren gehieneko iraupena honako hau izango da:

* I. taula.

a) 4tik 14ra arteko taldeak: 2 hilabete.

Bere titulazioaren arabera kontratatutak izan direnak salbu (goi-mailako titulazioa, erdi-mailako titulazioa edo diplomatua), hauen probaldia 6 hilabetetako izango baita.

b) 2 eta 3 taldeak: 15 lanegun.

c) 0 eta 1 taldeak: 7 lanegun.

* II. taula.

a) E-tik K-ra arteko taldeak: Hilabete 1.

b) B, C eta D taldeak: 15 lanegun.

c) A taldea: 7 lanegun.

3. Lanerako Ezintasun Iragankor egoerak probaldia etengo du, beti ere dagokion lan-kontratuan idatziz konstatarazten bada.

4. Probaldian, langileak zein enpresariak proba edo kontratuaren iraungipenari ekin ahal izango diote aurretiazko oharririk gabe. Hala gertatuz gero, ezein alderdik ez du kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik, langileari dagokion likidazioaren kaltetan

los/as trabajadores/as que presten sus servicios en puestos de trabajo considerados como tóxicos, penosos o peligrosos, estos reconocimientos deberán ser ampliados a petición del Comité de Seguridad y Salud Laboral, tanto en el período temporal como en la especialización de los análisis y reconocimientos.

Los reconocimientos serán efectuados dentro de la jornada laboral habitual de cada trabajador/a.

A petición del/la interesado/a, los servicios médicos deberán de entregar los resultados del reconocimiento al/a propio/a trabajador/a.

Artículo 18. Personal con capacidad disminuida.

Los/as trabajadores/as a los/as que se reconozca una incapacidad permanente total derivada de un accidente de trabajo, enfermedad común o profesional, si perciben pensión de la Seguridad Social tendrán garantizado un puesto de trabajo en la misma empresa, hasta un tope de trabajadores/as en esta situación de un 10 % del Censo Laboral de la empresa.

El/la trabajador/a percibirá la retribución correspondiente al nuevo puesto de trabajo reconociéndosele su antigüedad en la empresa y sin que se le descuente, en ningún caso, el importe de la indemnización que perciba.

Contratación, ascensos y promociones

Artículo 19. Incremento de plantilla.

La decisión de incrementar la plantilla será facultad de la Dirección de la empresa. La determinación de las personas que deben de cubrir los nuevos puestos queda igualmente atribuida a la Dirección de la empresa, con sujeción a lo dispuesto en el presente Convenio.

Artículo 20. Admisión de personal.

La admisión de personal se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de empleo, dando preferencia, en igualdad de condiciones, y en primer lugar, a los huérfanos de trabajadores/as de la empresa y en segundo lugar a las personas que hubieran ya prestado servicios como eventuales o interinos y dentro de ambos a los parados/as con cargas familiares, debiéndose someter los/as aspirantes a las formalidades exigidas por la Ley y a las fijadas por la empresa en cuanto no se oponga a dicha Ley.

Artículo 21. Ingreso de personal.

1. El ingreso del personal en la empresa se considerará a prueba siempre que así se concierte por escrito.

2. La duración máxima del período de prueba será:

* Tabla I.

a) Grupos de 4 a 14: 2 meses.

Salvo los/as que hayan sido contratados/as en función de su titulación (superior, medio o diplomado) cuyo período de prueba será de 6 meses.

b) Grupos 2 y 3: 15 días laborables.

c) Grupos 0 y 1: 7 días laborales.

* Tabla II.

a) Grupos E a K: 1 mes.

b) Grupos B, C, y D: 15 días laborables.

c) Grupo A: 7 días laborables.

3. La situación de Incapacidad Laboral transitoria interrumpirá el período de prueba siempre que se haga constar por escrito en el correspondiente contrato de trabajo.

4. Durante el período de prueba, tanto el/la trabajador/a como el/la empresario/a podrán desistir de la prueba o proceder a la extinción del contrato sin previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización, sin perjuicio de la

izan gabe. Probaldia gainditu ondoren, langilea plantillan barne-bilduko da eta probaldiaren denbora antzintasunaren eragine-tarako zenbatuko da.

5. Aldi baterako edo bitarteko langileek ez dute probaldirik beharko bere kontratuarengatik finko izatera igarotzen denean.

22. artikulua. *Enpresak askatasun osoz izenda ditzakeen lanpostuak.*

Enpresak askatasun osoz izendatuko ditu 12tik 14ra arteko talde profesionalen barne dauden kategoria eta lanpostuak eta teknikari titulatuak, kasu orotan.

Gainontzeko taldeetako plazak enpresa barruan hauek betetzeko frogak gainditu dituen langilerik ez dagoenean bakarrik izango dira sarrerakoak.

23. artikulua. *Oposizio-lehiaketan deialdiak.*

Enpresak Enpresa Batzordeari edo Langileen Delegatuei sarrera eta igoera plazak hornitzeko oposizio-lehiaketan deialdiak, frogak burutu behar diren datarekiko behar bezalako aurrerape-narekin aditzera ematera behartuta egongo dira, halaber, en-presako iragarki-tauletan iragarri.

24. artikulua. *Igoerak.*

Enpresako langile guztiek baldintza-berdintasunean, pasta, paper eta kartoia industria osatzen duten edozein talde eta sek-ziotan dauden lanpostu hutsak betetzeko lehenespen eskubi-dea izango dute.

Sarrera eta igoeretak baldintzak indarrean dauden legez-ko xedapenek gai honi buruz ezartzen dituztenak izango dira, eta aurreko eta ondorengo artikuluetan kontsignatutakoa. Igoe-retarako, antzintasuna kasu orotan, baldintza-berdintasunean, lehenespenezko merezimendu gisa hartuko da.

25. artikulua. *Igoerak oposizio-lehiaketa bitartez.*

Setatik 11ra arteko talde profesionaletako lanpostu eta ka-tegorietarako eta Lehen Sala Maisurako igoerak, enpresako lan-gileen artean oposizio-lehiaketa bitartez egingo dira.

Arau honetatik baztertuta gelditzen dira teknikari titulatuak 22. artikuluan xedatutakoaren arabera, eta administrariak hu-rrengo artikuluen arabera.

Oposizio-lehiaketa bitartez lanpostu bat lortzen duen langi-leak lanpostu horri dagozkion eskubide eta betebeharrak esku-ratuko ditu.

26. artikulua. *Administrariak.*

Administrazio-buru eta 1. eta 2. mailako Ofizial plazak opo-sizio-lehiaketa bitartez beteko dira.

Fabrian Administrazio-buru bat besterik ez dagoenean, en-presak bere langileen artean askatasun osoz izendatuko du.

Izangaiak, 18 urte betetzean, automatikoki Laguntzaile pla-zak betetzera pasako dira.

27. artikulua. *Igoera antzintasuna kontuan hartuta.*

a) A taldeko langileak B, C, edo D taldeetako lanpostueta-ra igotzea antzintasuna kontuan hartuta burutuko da, aldez aurretik gaitasun-proba gaindituz.

b) E-tik K-ra arteko taldeetan ere, biak barne, kategoria edo ordainketa maila handiagoko plaza hutsak, antzintasun bidez hornituko dira, aldez aurretik gaitasun-proba gaindituz.

28. artikulua. *Gaitasun-probak.*

Sarrera eta igoeretak gaitasun-probak, ahalmen azterke-tak eta lehiaketak epaituko dituzten Epaimahaiak enpresako zu-zendari edo bere ordezkari baten zuzendaritzapean izango dira, zeinak hitza eta botoa izango duen, eta enpresako zuzendariak

liquidación que corresponda al trabajador/a. Superado el pe-ríodo de prueba, el/la trabajador/a pasará a formar parte de la plantilla y se computará el tiempo de prueba a efectos de anti-güedad.

5. Cuando el personal eventual o interino pase a ser fijo por razón de su contrato, no precisará período de prueba.

Artículo 22. *Puestos de trabajo por libre asignación de la empresa.*

Las categorías y puestos de trabajo comprendidos en los grupos profesionales 12 a 14 y los/as técnicos titulados en todo caso, serán de libre designación de la empresa.

Las plazas en los restantes grupos únicamente serán de in-greso cuando no exista dentro de la empresa personal que haya superado las pruebas para ocuparlas.

Artículo 23. *Convocatorias concurso-oposición.*

Las empresas obligadas a comunicar al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, las convocatorias de concurso-oposición para proveer las plazas de ingreso y de ascenso, con la debida anticipación a la fecha en la que hayan de celebrarse las pruebas, dando asimismo publicidad en los tablones de anuncio de la empresa.

Artículo 24. *Ascensos.*

Todo el personal de la empresa tendrá en igualdad de con-diciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes exis-tentes en cualquiera de los grupos y secciones que integran la industria de pastas, papel y cartón.

Las condiciones para los ingresos y ascensos serán las que establezcan las disposiciones legales vigentes sobre la materia y lo consignado en los artículos anteriores y siguientes. Para los ascensos, la antigüedad se estimará en todo caso como mérito preferente en igualdad de condiciones.

Artículo 25. *Ascensos por concurso-oposición.*

Los ascensos para puestos de trabajo y categorías de los grupos profesionales 5 a 11 y para Maestro/a Sala Primera, se realizarán entre el personal de la empresa por concurso-opo-sición.

Quedan excluidos de esta norma los/as técnicos titulados a tenor de lo dispuesto en el art. 22 y los/as administrativos/as a tenor del art. siguiente.

El/la trabajador/a que obtenga un puesto de trabajo por con-curso-oposición adquirirá los derechos y deberes correspondien-tes a ese puesto.

Artículo 26. *Administrativos/as.*

Las plazas de Jefes/as Administrativos/as y las de Oficiales de 1.ª y 2.ª serán cubiertas por concurso-oposición.

Cuando en la fábrica no haya más que un/a Jefe/a Adminis-trativo/a, será de libre designación de la empresa entre su per-sonal.

Los y las aspirantes, al cumplir los 18 años de edad, pasa-rán automáticamente a ocupar plazas de Auxiliares.

Artículo 27. *Ascenso por antigüedad.*

a) El ascenso del personal del grupo A a los puestos de trabajo de los grupos B, C, o D se realizarán por antigüedad, pre- via prueba de aptitud.

b) Igualmente en los grupos E a K, ambos inclusive, las va-cantes de categoría o puestos de trabajo de mayor nivel retribu-tivo, se proveerán por antigüedad, previa prueba de aptitud.

Artículo 28. *Pruebas de aptitud.*

Los Tribunales que juzgarán las pruebas de aptitud, exáme-nes de capacidad y concursos para ingresos y ascensos, estarán presididos, con voz y voto, por el/la directora/a de la empresa o un/a representante suyo/a, y formarán parte de los mismos,

izendatutako bi mahaikidek eta Enpresa Batzordeak izendatutako bertako bi mahaikidek osatuko dituzte, hauek ere hitza eta botoa izango dute, azken hauen kategoria bete behar diren plaza bezalakoa edo handiagoa izango delarik.

29. artikulua. Plantillak.

Enpresa guztiak urteroko urtarrileko hilabeteen, aldez aurretik Enpresa Batzordeari edo Langileen Delegatuei entzun ondoren, Hitzarmen honi lotutako langileen plantilla orokorra osatzera behartuta daude, zeina Enpresa Batzordearen edo Langileen Delegatuen txostenarekin batera igorriko baita Lan Delegaziora probintziako enpresak badira, edo Laneko Zuzendaritza Orokorrera eremu estatalekoak badira, adostasunik egonez gero erakunde horietan estatistikak egiteko eta erregistratzeko. Enpresa Batzordea edo Langileen Delegatuak ados ez badaude, dagokion Erakunde laboralak ebatziko du, aldez aurretik Industri Delegazio Probintzialeko edo Saileko Ministerioko eta dagokion erakundeko txostena eskatuz.

30. artikulua. Lerrun-zerrendak.

Plantillen ezarpen egunaren hurrengo hoguei egunen barnean, enpresek euren langile guztien lerrun-zerrenda formulatuko dute, talde profesionalen arabera sailkatua, eta hauen barruan kategoriaren ordenaren arabera, eta bertan bakoitzeko antzinasatuen arabera.

Lekualdaketak eta lan-uzteak

31. artikulua. Lekualdaketak.

Langileen lekualdaketak ondorengo arrazoiengatik egin ahal izango dira:

- Interesatuaren eskariz.
- Enpresa eta langilearen arteko adostasunez.
- Arrazoi tekniko eta Antolamendu edo produkzioaren arazoiez.
- Trukaketa bitartez.

32. artikulua. Lekualdaketa langilearen eskariz.

Lekualdaketa, enpresaren aurretiatzko onespenez, langilearen eskariz egiten denean, langileak ez du aldaketak sortzen dituen gastuengatik kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik, lanpostu berriaren baldintzetara egongo delarik, zeinak idatziz aditzera eman beharko baitzaizkio.

33. artikulua. Adostasunezko lekualdaketa.

Lekualdaketa enpresa eta langilearen arteko adostasunez egiten bada, lekualdaketa horren baldintzei dagokienez, bi alderdiek hitzartutakora egongo da, beti ere idatziz jasoz.

34. artikulua. Lan-agintaritzak lekualdatzea baimentzea.

Justifikatzen duten arrazoi teknikoak edota antolamenduetan produkzio-arloko arrazoi frogatuak daudenean eta aurreko artikuluan ezarritako adostasunera iristen ez denean, lantokia lekualdatzeko enpresak duen borandatea Gatazkak Konpontzeko Precoren Prozeduraren pean uztea adostu dute alderdiek.

Lekualdaketa erabaki ondoren, gutxienez 15 egunetako aurrerapenarekin idatziz aurreabisatua izango den langileak lekualdaketa eta bere kontratuaren iraungitzearen artean aukeratzeko eskubidea izango du. Lekualdaketa aukeratzeko badu, gastuengatik konpentsazio bat jasoko du, eta beste kasuan kalte-ordaina arrazoi teknologiko edo ekonomikoengatik iraungipen baimendua balitz bezala finkatuko da, enpresarekin akordio onuragarriagorik ezean.

Enpresaren ahalmen hau langile bakoitzarekin behin baizik ezingo da erabili.

Lekuz aldatutako langileak, aurretiaz justifikatuz, konpentsazio gisa ondorengo gastuen zenbatekoa jasoko du:

también con voz y voto, dos vocales designados/as por el/la directora/a de empresa y dos vocales del Comité de Empresa, designados/as por éste, de igual o mayor categoría que el de las plazas que hayan de cubrirse.

Artículo 29. Plantillas.

Todas las empresas vienen obligadas a formar en el mes de enero de cada año, oídos previamente el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, la plantilla general del personal sujeto a este Convenio, la que será remitida, con el Informe del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, a la Delegación General de Trabajo, si se trata de empresas provinciales, o a la Dirección General de Trabajo, si son de ámbito estatal, para estadísticas y registro en tales organismos, de existir conformidad. De no hallarse conforme el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal resolverá el Organismo Laboral correspondiente recabando previamente informe de la Delegación Provincial de Industria o del Ministerio del Ramo y Organismo correspondiente.

Artículo 30. Escalafones.

Dentro de los veinte días siguientes al del establecimiento de las plantillas se formulará por las empresas el escalafón de todo su personal clasificado por grupos profesionales y, dentro de éstos, por orden de categorías, y en ellas por orden de antigüedad de cada una.

Traslados y ceses

Artículo 31. Traslados.

Los traslados del personal podrán efectuarse:

- Por solicitud del interesado/a.
- Por acuerdo entre empresa y trabajador/a.
- Por razones técnicas, organizativas o productivas.
- Por permuta.

Artículo 32. Traslado a solicitud del trabajador.

Quando el traslado se efectúe a solicitud del/la trabajador/a, previa aceptación de la empresa, carecerá del derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio estando a las condiciones del nuevo puesto de trabajo, que le deberán ser comunicadas por escrito.

Artículo 33. Traslado por mutuo acuerdo.

Si el traslado se efectuara por mutuo acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a, se estará en cuanto a las condiciones de dicho traslado, a lo convenido por las dos partes constando siempre por escrito.

Artículo 34. Autorización de traslado por la autoridad laboral.

Quando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y no se llegue al acuerdo establecido en el artículo anterior, las partes acuerdan someter la voluntad de la empresa de trasladar el centro de trabajo al Procedimiento de Resolución de Conflictos del Preco.

Decidido el traslado, el/la trabajador/a que será preavisado/a por escrito con una antelación de al menos 15 días, tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a extinguir su contrato, mediante la indemnización que se fije como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas, salvo acuerdo más favorable con la empresa.

Esta facultad de la empresa solo podrá ser ejercida por una sola vez con cada trabajador/a.

El/la trasladado/a percibirá como compensación, previa justificación, el importe de los siguientes gastos:

— Interesatuaren lokomozio gastuak eta berarekin bizi diren senideenak edo ekonomikoki bere menpe daudenenak.

— Altzari eta tresnen garraio gastuak.

— Eskudirutan alokairu errealeko bi hilabeteren adinako kalte-ordaina, familia-buru bada, eta berrogeita bost egunetakoa ez bada familia-buru.

— Bere seme-alaben eskola-gastuen alde justifikatua, hala-ko alderik badago, lekualdaketa gertatzen den ikasturtea amaitu arte.

Gainera, lekuz aldatutako langileari bere beharritan egokitutako eta lekualdaketa gertatzen den arte ordaintzen zuen errenta berdineko etxebizitza lortzera behartuta egongo da enpresa, eta hau ezinezkoa bada, lekuz aldatutako langileari errentaren alde justifikatua ordainduko diote.

Halaber, enpresak eta langileak erabakiko dute lanpostu berrian barne hartzeko epea, alabaina, ez da inolaz ere 30 egun baino laburragoa izango.

35. artikulua. Nahitaezko lekualdaketa.

Gehiegizko plantilagatik talde batetik bestera nahitanahiez lekuz aldatutako langileen kasuan, jatorrizko taldera itzuli beharko dira bere kategoriako plaza hutsak sortu bezain laster.

Lekuz aldatutako langilearentzat hobekuntza edo onuraren bat dakarten kategoría profesional beraren barruko lekualdaketatarako, lehenespena izango dute kategoría horretan antzintasunik handiena dutenek, beti ere bete nahi den lanpostua betetzeko trebakuntza teknikoari dagokionez berdintasuna baldin badago, 24. artikuluan lgoerei buruz xedatutakoaren kaltetan izan gabe.

36. artikulua. Enpresak lantokia lekuz aldatzea.

Enpresak lantokia beste herri batera lekuz aldatu nahi duen kasuan, indarrean dagoen Legerian momentuan-momentuan enplegu politikari buruz ezarritako prozedurari lotu beharko zaio.

37. artikulua. Lekualdaketa ezkonegoitza berria dagoen herria.

Bere laneko nahitaezko lekualdaketa dela-eta ezkontideetarikoa batek bere egoitza aldatzen badu, besteak, bera ere langilea bada, betetzen ari den lanpostuaren lanpostu berdina edo antzekoa betetzeko lehenespeneko eskubidea izango du, bere enpresak lantokirik baldin badu ezkonegoitza berriaren herrian.

38. artikulua. Lan-uzteak.

Langileak, bere kontratazio modalitatea edozein izanik ere, bere lan-harremanean edozein momentutan aldebakarki atzera egin ahal izango du, betebeharrak bakarrik gutzieneko hamabost egunetakoa aurreabisua izango duelarik.

Langileak aipatu aurrerapenarekin aurreabisatzeko obligazioa ez betetzeak bere likidaziotik aurreabisu horren atzerapen egun bakoitzeko egun bateko alokairuaren zenbatekoa kentzeko eskubidea emango dio enpresari.

Enpresak, aipatu aurreabisua dagokion aurrerapenarekin jasoz gero, epea amaitzerakoan dagokion likidazioa langilearen eskueran jarri beharko du. Enpresak obligazio hau betetzen ez badu, langileak atzerapen egun bakoitzeko egun bateko alokairuari dagokion kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du.

39. artikulua. Bitarteko langileen lan-uztea.

Bitarteko langileen lan-uztea langile honek berak ordezkatzeko duen titularrak itzuli eta zazpi egunetara gertatuko da, bere kontratu idatzian ordezkaturakoarentzat hamabost egun gaingintu ezin dituen egokitzapen-aldi bat ezarri ezean, langileak ez duela izango ezin kalte-ordain jasotzeko eskubiderik, hau guztia dagokion likidazioaren kaltetan izan gabe.

— De locomoción del/la interesado/a y familiares que con él/ella convivan o que de él/ella dependen económicamente.

— De transporte del mobiliario y enseres.

— Una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real, si es cabeza de familia, y de cuarenta y cinco días si no lo es.

— La diferencia justificada de los gastos de escolaridad de sus hijos/as, si los hubiere, hasta finalizar el curso escolar en que tenga lugar el traslado.

Las empresas vendrán obligadas además a facilitar al/a la trasladado/a vivienda adecuada a sus necesidades y con renta igual a la que hubiere venido satisfaciendo hasta el momento del traslado, y si esto no fuera posible, abonarán al/a la trasladado/a la diferencia justificada de renta.

La empresa y el/la trabajador/a acordarán asimismo el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no será inferior a 30 días.

Artículo 35. Traslado forzoso.

En el caso de trabajadores/as trasladados/as forzosamente de un grupo a otro por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados/as al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su categoría.

Para los traslados dentro de la misma categoría profesional que supongan alguna mejora o beneficio para el/la trabajador/a trasladado/a tendrán preferencia los/as de mayor antigüedad, en la categoría de que se trate, siempre que exista igualdad de capacitación técnica para el desempeño del puesto que se desea cubrir, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 24 sobre ascensos.

Artículo 36. Traslado de la empresa a otra localidad.

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad, deberá ajustarse al procedimiento establecido en la legislación vigente en cada momento sobre política de empleo.

Artículo 37. Traslado en la localidad el nuevo domicilio conyugal.

Cuando, por razón de traslado forzoso en su trabajo, uno/a de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si también fuera trabajador/a, tendrá derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo igual o similar al que viene desempeñando, si su empresa tuviese centro de trabajo en la localidad del nuevo domicilio conyugal.

Artículo 38. Cesos.

El/la trabajador/a, sea cual sea su modalidad de contratación, podrá desistir unilateralmente de su relación laboral en cualquier momento, sin otro requisito que el preaviso de al menos 15 días.

El incumplimiento por parte del/de la 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 de dicho preaviso.

Habiendo recibido la empresa, con la antelación señalada en el preaviso indicado, vendrá obligada al finalizar el plazo a poner a disposición del/de la trabajador/a la liquidación correspondiente. El incumplimiento de esta obligación por la empresa llevará aparejado el derecho del/de la trabajador/a a ser indemnizado/a con el salario de un día por cada día de retraso.

Artículo 39. Cese de personal interino.

El cese de personal interino tendrá lugar, sin derecho a indemnización alguna, a los siete días de reintegrarse el/la titular a quién sustituya dicho/a trabajador/a, salvo que en su contrato escrito se establezca un período de adaptación del/de la sustituido/a que no podrá exceder de quince días, todo ello sin perjuicio de la liquidación que le corresponda.

Aurrekoa hala izanik ere, LEIren ondoriozko ordezkapen kasuetan izan ezik, enpresak bitarteko langilearen lan-uztea aginduz jakinarazi beharko du hamabost egunetako aurreabisuarekin, aurreabisu honetan hutsegiteak, idatziz egiten ez den kasuan izan ezik, aurreabisuaren atzerapenaren egun kopuru baliokidearekin kaltea ordaintzera besterik ez badu enpresa behartuko ere.

Kasu orotan, formalitate hauek bete ezean plantillako finkotzat hartuko da eragin guztietarako.

40. artikulua. *Trukaketak.*

Enpresa eta kategoría berekoak izanik herri desberdinetan destinaturik dauden langileek euren lanpostuen trukaketa itundu ahal izango dute, enpresak kasuan-kasuan erabakitzen duenera bilduz.

Horretarako, zerbitzuaren beharrianak, destino berrirako bi trukaketa gaien jarrera eta kontuan hartu beharreko gainerako zirkunstantziak kontuan izango dira. Trukaketa gauzatuz gero, langileek onartu egingo dituzte sor daitezkeen alokairu aldaketak eta lekualdaketa gastuengatik kalte-ordain orori uko egingo diote.

Goragoko eta beheragoko kategoriako lanak

41. artikulua. *Goragoko kategoriako lanak.*

Behar izanez gero, Hitzarmen honen eremuan barne harturiko langileak goragoko postu bat betetzera destinatu ahal izango ditu enpresak, etengabeko hiru hilabete edo txandakako lau gaititzen ez dituen epe batez, egoera honetan dagoen artean izatez betetzen ari den funtzioari dagokion ordainketa jasoz, langileak beren aurreko postura itzuliko direlarik aldaketa eragin zuen arrazoia desagertzen denean.

Artikulu honetan xedatutakoa ez da aplikagarri izango ondorengo arrazoiengatik ordezipen kasuetan: Lanerako ezgaitasun iragankorra, behin-behineko balaiezintasuna, oporrak, baimenak eta enpresak derrigorrez eman behar dituen eszedentziak. Azken kasu hauetan, eragin duten zirkunstantziek irauten duten denbora guztia barne hartuko du ordezkatzek eta ez dute lanpostua finkatzeko eskubiderik ematen, baina bai ordea, ordezkatzek irauten duten artean gertatzen den alde ekonomikoa kobratzeko.

Langile batek goragoko kategoriako lanak etengabeko hiru hilabete edo txandakako lau hilabete baino denbora luzeagoan zehar burutzen dituenetan eta aurreko paragrafoan aipatzen diren kasu bereziak biltzen ez direnean, goragoko kategoría finkatuko du, beti ere Hitzarmen honetan igoerarako ezarritako arauak uzten badute. Goragoko plaza betetzeko oposizio-lehiaketa bat galdatzen bada, frogaraz burutzeko lehenespenezko eskubidea izango du, plaza hori betetzeko behar bezala kreditatutako titulua edukitzea eskatzen denean izan ezik.

42. artikulua. *Beheragoko kategoriako lanak.*

Enpresaren beharrengatik langile bat esleitura daukan kategoría baino beheragoko kategoriako lanetara destinatzen bada, bere kategoriari dagokion alokairua gordeko du. Egoera hau ezin go da hiru hilabete baino gehiagotan luzatu eta premia larriko kasuan, enpresak langilea beheragoko kategoriako lanak betetzen eduki ahal izateko, Gatazkak Konpontzeko Precoren Prozeduraren pean utzi beharko du erabakia, aurrez Enpresa Batzordeak edo Langileen Debatuek aginduzko txostena osatu ondoren.

Langileak bidezkotzat jotzen badu, lan-arloko epaitegietan kontratu-iraungipena planteatu ahal izango du bidegabeko irazpena izango balitz bezala, bere lanbide prestakuntzaren kalte larria edo bere duintasunaren gutxiespen nabarmena gertatu dela irizten badu.

Aldaketak langilearen eskarian badu bere jatorria, egoera berriari dagokion soldata eta kategoría esleituako zaizkio langileari.

Ez dira beheragoko kategoriako lantzat hartuko erabiltzen dituen makineria eta tresnen artapen eta garbiketarako langileak burututako lanak, lan hauek bere funtzioetan barnebiltzen direla hartzen baita kontuan.

No obstante lo anterior, salvo en los casos de sustituciones por ILT, la empresa deberá comunicar preceptivamente el cese del/de la trabajador/a interino/a con quince días de preaviso, si bien la falta de dicho preaviso, salvo que no se haga por escrito, solamente obligará a la empresa a indemnizar con el número de días equivalentes al retraso en el preaviso.

En todo caso, de no cumplirse estas formalidades se le considerará fijo/a de plantilla a todos los efectos.

Artículo 40. *Permutas.*

Los/as trabajadores/as pertenecientes a la misma empresa y categoría que estén destinados/as en localidades distintas podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso.

Para ello, se tendrá en cuenta las necesidades del servicio, la actitud de ambos permutantes para el nuevo destino y las demás circunstancias a tener en cuenta. De consumarse la permuta, los/as trabajadores/as aceptarán las modificaciones de salario a que pudieran dar lugar y renunciarán a toda indemnización por gastos de traslado.

Trabajos de categoría superior e inferior

Artículo 41. *Trabajos de categoría superior.*

El personal incluido en el ámbito de este Convenio podrá ser destinado por la empresa en caso de necesidad a ocupar un puesto de categoría superior, por plazo que no exceda de tres meses ininterrumpidos o cuatro alternos, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada, reintegrándose el personal a su puesto anterior cuando cese la causa que motivó el cambio.

Lo dispuesto en este artículo no será de aplicación en los casos de sustitución por incapacidad laboral transitoria, invalidez provisional, vacaciones, licencias y excedencias cuya concesión sea obligatoria para la empresa. En estos últimos supuestos, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorguen derecho a la consolidación del puesto, pero sí a la percepción de la diferencia económica durante la sustitución.

Cuando el/la trabajador/a realice trabajos de categoría superior durante más de tres meses ininterrumpidos o cuatro alternos sin concurrir los supuestos especiales a que se refiere el párrafo anterior, consolidará la categoría superior siempre que lo permitan las normas establecidas para los ascensos en el presente Convenio. En caso de que se exija un concurso-oposición para cubrir la plaza superior tendrá derecho preferente a realizar tal prueba salvo que para el desempeño de la misma se requiriese la posesión del título debidamente acreditado.

Artículo 42. *Trabajos de categoría inferior.*

Si por necesidades de la empresa se destina a un/a trabajador/a a trabajos de categoría inferior a la que tenga asignada, conservará el salario correspondiente a su categoría. Esta situación no podrá prolongarse durante más de tres meses y en caso de extrema necesidad, la empresa, para mantener al/a la trabajador/a en los trabajos de categoría inferior, deberá someter su decisión al Procedimiento de Resolución de Conflictos del Preco, previo informe preceptivo del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

Si el/la trabajador/a lo considera oportuno, podrá plantear resolución del Contrato ante los Juzgados de lo Social como si se tratase de Despido improcedente, cuando considere que se ha producido perjuicio grave de su formación profesional o menoscabo notorio de su dignidad.

Si el cambio tuviera origen en la petición del/de la trabajador/a, se le asignará el sueldo y categoría que correspondan a la nueva situación.

No se considerarán trabajos de categoría inferior los realizados por el/la trabajador/a para la conservación y limpieza de la maquinaria y enseres que utilice, por considerarse esta labor propia de sus funciones.

43. artikulua. Ordainsariak.

Hitzarmeneko alokairua, aparteko haborokinak (III. eranskina), antzinatasuna (IV. eranskina), toxikotasun plusa eta gauekotasun plusa (V. eranskina) Hitzarmen honen eranskin desberdinetan adierazitakoak dira eta, bertan aurreikusten diren aldie-tarako.

Non Stop eta txanda jarrai lan-sistemetan bermatutako gutxienezko ordainsariak VI. eranskinean finkatutakoak dira, eta bertan aurreikusitako aldirako.

Non Stop eta txanda jarrai lan-sistemen kontzeptupean lan-gileak VII. eranskinean aurreikusten den aldiaren aurreko urtean jasotako guztizko zenbatekoak, bertan finkatutako portzenta-jean gehituko dira.

VIII. eranskinean aurreikusten den aldirako gehikuntzaren gutxienezko garantia gisa bertan finkatutako aurreko urtean langile bakoitzaren guztizko ordainsari teoriko gordinaren portzentaia ezarriko da.

Aurreko paragrafoetan agertzen ez den bestelako kontzeptu ordaingarririk (produkzio-sariak, enpresako alokairu osagarria, eta abar) ezingo da zurgatu. Bai izoztu, edo bai VIII. eranskinean guztizko ordainsari teoriko gordinerako finkatutako gutxienezko garantiak betetzeko beharrezkoa gertatzen den portzentaia ge-hitu beharko da.

Hitzarmen honetan ezarritako ordainsari guztiak gordintzat hartzen dira; hortaz, langileei Gizarte Segurantzako kuota eta mota guztietako Zerga gisa ordaintzea dagozkien kopuruak, beren ordainsarietatik kenduko zaizkie, balio gabea delarik aurkako itun oro.

44. artikulua. Hitzarmen honetan adostutako lan-baldintzak ez aplikatzea.

Hitzarmen hau indarrean egon bitartean, honako baldintza hauek bete beharko dira enpresek hemen hitzartutako lan-bal-dintzak ez aplikatzeko:

1. 15 eguneko kontsultaldiari hasiera emango diote enpresek. enpresaren erabakia eragin duten arrazoiak aztertu behar dira kontsultaldi horretan, baita ondorioak saihestu edo gutxitze aukerarik dagoen ere, eta ondorio horiek langileengan dituzten eraginak arintzeko neurriak. Epe beraren barruan, hitzarmenaren batzorde paritarioa jakinaren gainean jarri beharko da, eta langileen legezko ordezkariari emandako idazkiaren kopia bidaliko zaio.

Kontsultak egiteko aldiak irauten duen bitartean, alderdiek fede onez negoziatu beharko dute, akordioa lortzearen. Akordio horrek Enpresa Batzordeko edo batzordeetako kideen gehien-goaren, Langileen Delegatuen edo/eta sindikatuetakordezkaritzen adostasuna beharko du; azken kasu horretan, ordezkaritza horiek batzordekideen gehiengoak ordezkatu beharko dute.

Legaz ezarritako kontsultaldian egindako negoziazioetan enpresaren eta langileen ordezkarien artean akordio bat egiten badute, Batzorde Paritarioari horren berri emango zaio.

2. Kontsultaldia amaituta aldeak ez baldin badira ados jarri, hitzarmenaren batzorde paritarioaren aurrean aurkez dezake eztabaidagaia bi aldeetako edozeinek, boste eguneko epean. Batzorde Paritarioak, bere aldetik, gehienez ere zazpi eguneko epea izango du iritzia emateko, hari gaia aurkeztu zaionetik zenbatzen hasita.

3. Batzorde Paritarioan desadostasuna gertatuz gero, edozein alderdik jo ahal izango du 2000ko otsailaren 16ko (apirilaren 4ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) Gatazkak Konpontzeko borondatezko Prozeduren gaineko Konfederazioen arteko Akordiora (Preco), bost eguneko epean. Arbitraje-prozedura soilik aplikatuko da baldin eta alde biek gehiengoz erabakitzen badute hari men egingo diotela.

Artículo 43. Retribuciones.

El salario Convenio, así como las gratificaciones extraordinarias (anexo III), antigüedad (anexo IV), plus de toxicidad y plus de nocturnidad (anexo V), son los fijados en los diferentes anexos y para los períodos previstos en los mismos.

Las retribuciones mínimas garantizadas en los sistemas de trabajo Non-Stop y correturnos, son los fijados en él (anexo VI), y para el período previsto en el mismo.

Las cantidades totales que en concepto de Non-Stop y correturnos haya percibido el/la trabajador/a en el año anterior al período previsto en el anexo VII, se incrementarán en el porcentaje fijado en el mismo.

Se establece como garantía mínima de incremento para el período provisto en el anexo VIII, el porcentaje fijado en el mismo de la retribución total teórica bruta de cada trabajador/a en el año anterior.

Todo otro concepto retributivo no contemplado en los párrafos anteriores (primas de producción, complemento salarial de empresa, etc.) no podrá ser absorbido. O bien se congela, o bien se incrementa en el porcentaje necesario para cumplir las garantías mínimas establecida en el anexo VIII, de la retribución total teórica bruta.

Todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio se entienden brutas; por tanto, las cantidades que en concepto de cuotas a la Seguridad Social y de todo tipo de Impuestos correspondan ser abonadas por los/as trabajadores/as, les serán deducidas de sus retribuciones, siendo nulo todo pacto en contrario.

Artículo 44. Inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio.

Mientras persista la vigencia del presente convenio, la inaplicación, por parte de las empresas, de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo, se formulara en las siguientes condiciones:

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

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del Comité o Comités de Empresa, de los Delegados de Personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

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

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

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

Non-Stop erregimenaren eta txandaz txandako langileen inguruko itunetan ezarritako baldintzek eta artikulua honetan bildutako baldintzek ezarritako lege-bermeak berdinak izango dira.

45. artikulua. Antzinatasuna.

Enpresaren langile guztiek izango dituzte Zerbitzuan emandako denboragatiko aldizkako igoserak, elkarren segidako bi hiru eta bosturteko osatuak.

IV. eranskinean ezartzen da hiru eta bosturteko hauen balioa. Etorrizunean ituntzen den alokairu- gehikuntza oro portzentaia berean jasanaraziko da taula honetan, alderdien arteko adostasunik ezean.

1979ko urtarrilaren 1etik aurrera enpresan sartutako langileentzat aldizkako igoser muga 2 hiru eta 4 bosturtekoakoa da.

Gainerako langileak Langileen Estatutuaren 25. artikulua mugara loturik dago, zeinaren arabera ezein langile ezin izango baititu 5 bosturtekoak gainditu, 1980ko martxoaren 15a baino lehen jadanik bost edo bosturteko gehiago zituztenek izan ezik, hauek data horretan jadanik zeuzkaten bosturtekoak baino bat gehiago izango dute muga bezala, aribideko antzinatasuna finkatzen dutenean.

1978ko urtarrilaren 1etik aurrera enpresan sartutako izangai, aprendiz, mandatugile eta botoien antzinatasuna beren sarrera egunetik zenbatzen hasiko da. Enpresan data honen aurretik sartutakoek euren antzinatasuna 1978ko urtarrilaren 1etik aurrera zenbatuko dute. Halaber, probaldian egindako zerbitzuak balioetsiko dira, bai eta enpresan plantillako plaza betetzera igarotzen den aldi baterako edo bitarteko langileek eskainitakoak ere.

Ezarritako aldizkako igoserak Hitzarmen honen sinaduratik aurrera sortzen hasiko dira, gertatzen diren egunaz geroztik.

Kategoriaz igo edo talde profesionala aldatzen direnek, taula bere kategoria edo talde berriari dagokion antzinatasun plusa kobratuko dute.

Langile batek enpresan lana utzi eta berriro bertan sartzen bada, antzinatasuna azken sarrera honen datatik aurrera hartuko da kontuan.

46. artikulua. Aparteko haborokinak.

Uztaileko eta Eguberriko aparteko haborokinen zenbatekoa III. eranskineko tauletakoa da.

Kopuru horiei langile bakoitzaren hilabeteko antzinatasun plusa gehituko zaie.

Aurrekoa hala izanik ere, 1993. urtean haborokin gisa 30 egunetako hitzarmen-alokairua gehi antzinatasun plusa baino kopuru handiagoa jaso duten langileei, kopuru hori osorik ordainduko zaie.

Haborokin hauek uztaileko eta abenduko hilen 15etik 20ra bitartean ordainduko dira, hurrenez hurren.

Enpresek, gaixotasun edo istripuagatik LEI egoeran dagoen langileari alokairu errealean % 60a edo % 75era mugatuko diote ordainketa -4tik 20 egunera bitarteko gaixotasuna bada, edo 21 egunetik aurrerako gaixotasuna edo lan-istripua bada- aparteko pagen hainbanaketari dagokion portzentaia ordaindu gabe.

Enpresek hainbanaketa hori langileari gordeko diote, eta aparteko haborokinak ordaindu behar diren aldiak iristen direnean, osorik ordainduko ditu LEI aldiagatik inolako deskonturik gabe, bere ordainketarako Gizarte Segurantzatik jasotako zenbatekoarekin lagunduz, izan ere aipatu haborokinen zati proporzionalei baitagokie.

Edozein kasutan, langileei haborokinen % 100 garantizatze-ko obligazioa izango du enpresak.

Las condiciones establecidas en los pactos de Non-Stop y correturnos en el seno de cada empresa, tendrán las mismas garantías legales que las establecidas por las condiciones recogidas en este artículo.

Artículo 45. Antigüedad.

Todo el personal de la empresa disfrutará de aumentos periódicos por tiempo de servicio, consistentes en dos trienios y quinquenios sucesivos.

El valor de estos trienios o quinquenios se establece en el anexo IV. Todo incremento salarial que se pacte en el futuro repercutirá en el mismo porcentaje sobre esta tabla, salvo acuerdo de las partes.

Para el personal ingresado a partir del 1 de enero de 1979 el límite de los aumentos periódicos es de 2 trienios y 4 quinquenios.

El Resto del personal está sujeto a la limitación del art. 25 del Estatuto de los Trabajadores por el que ningún/a trabajador/a podrá superar los 5 quinquenios, salvo los que antes del 15 de marzo de 1980 tuvieran ya cinco o más quinquenios que tendrán como límite, cuando consoliden la antigüedad en tramo o en curso, un quinquenio más de los que ya tenían en esta fecha.

Los/as aspirantes, aprendices, recadistas y botones que hayan ingresado a partir de 1 de enero de 1978, su antigüedad empezará a computarse a partir de la fecha de su ingreso. Los/as ingresados/as en la empresa con anterioridad a esta fecha computarán su antigüedad a partir del 1 de enero de 1978. Asimismo se estimarán los servicios prestados en el período de prueba y por el personal eventual o interino que pase a ocupar plaza de plantilla en la empresa.

Los aumentos periódicos establecidos comenzarán a devengarse a partir de la firma de este Convenio desde el día en que se causen.

Quienes asciendan de categoría o cambien de grupo profesional, percibirán el plus de antigüedad que corresponda en la tabla a su nueva categoría o grupo.

En el caso de que un/a trabajador/a cese en la empresa y posteriormente ingrese en la misma, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de la fecha de este último ingreso.

Artículo 46. Gratificaciones extraordinarias.

La cuantía de las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad es la de las tablas del anexo III.

A dichas cantidades se incrementará el plus de antigüedad mensual de cada trabajador/a.

No obstante, lo anterior, los/as trabajadores/as que en el año 1993 hayan percibido en concepto de gratificaciones una cantidad superior a 30 días de salario convenio más el plus de antigüedad, se les abonará dicha cantidad íntegramente.

Estas Gratificaciones se harán efectivas entre el 15 y el 20 de los meses de julio y diciembre respectivamente.

Las empresas limitarán el abono al/a la trabajador/a en situación de IT por enfermedad o accidente, al 60 o al 75 por ciento del salario real -según se trate de enfermedad en los días 4 al 20, o de enfermedad a partir del día 21, o accidente laboral- sin hacer efectivo el porcentaje correspondiente al prorrateo de las pagas extraordinarias.

Las empresas reservarán dicho prorrateo al/a la trabajador/a, y al llegar los períodos en que deba abonarse las gratificaciones extraordinarias las satisfará íntegras sin descuento alguno por el período de IT, contribuyendo a su pago con el importe percibido de la Seguridad Social, correspondiente a las partes proporcionales de dichas gratificaciones.

En cualquier caso, la empresa tendrá obligación de garantizar a los/as trabajadores/as el 100 % de las gratificaciones.

Langileak egunen batean haborokinen hainbanaketa gisa kopururen bat jasotzen badu, kopuru hau pagak ordaintzen dizkioten momentuan deskontatuko zaio, aurreko paragrafoan adierazten den bezala paga hauek osorik ordaindu behar baitira.

47. artikulua. Mozkinetan partehartzea.

Urte bakoitzeko martxoaren 15 baino lehen eta mozkinetan partehartze gisa hilabeteko soldata bat edo 30 egunetako Hitzarmen-alokairua gehi bere kasuan langile bakoitzari dagokion antzinasun plusa ordainduko da.

Urtearen barruan sartu edo lana uzten duen langileek, aldi baterako edo bitarteko langileek, lan egindako denboraren proportzioan kobratuko dute partehartze hau, hilabeteko zatikiak hilabete oso bezala hartuko dira kontuan.

Enpresek hilero hainbanatu ahal izango dute partehartzearen zenbatekoa.

48. artikulua. Toxikotasun eta osasungaitzasun plusa.

Gai toxikoak maneiatzen diren lanpostuetan zerbitzuak egiten dituen langileek edo osasunerako kaltegarriak diren gai toxikoak askatzen diren lokaletan lan egiten dutenek, edo gaiekin lan egin gabe ere gai toxiko edo osasunerako kaltegarri horiek iristen diren sekzioetan lan egiten dutenek, lanpostuko osagarri bat kobratuko dute V. eranskinean plus horri dagokion ezarritako zenbatekoan.

Toxikotasunagatiko edo osasungaitzasunagatiko lan ordaingarriak enpresarekin eta Enpresa Batzordearekin edo Langileen Delegatuekin adostuta zehaztuko dira, eta adostasunik ezean, Laneko Segurtasun eta Osasuneko Batzordeak edo, horrelakorik ez badago, Prebentzioko Delegatuak, ebatziko dute, Enpresa Batzordearen edo Langileen Delegatuen aurretiazko txostenaren eta haiek egoki irizten direnen txostenen ondoren (Prebentzio Zerbitzua, Osalan, etab.).

Laneko Segurtasun eta Osasuneko Batzordearen edo, hala badagokio, Prebentzioko Delegatuaren aurrean enpresak lana osasungarritasun eta higiene baldintzetan burutzeko beharrezko neurriak hartu direla enpresak egiaztatzen duen momentuan etengo da plus horren ordainketa.

Hitzarmen hau indarrean sartzean lanpostuen balorazioa, baldintza toxikoak edo osasungaitzak kontuan hartuz, egina duten enpresetan, artikulua honi dagokion V. eranskinak ez du eraginik izango.

49. artikulua. Gauekotasun plusa.

Zerbitzuak gaueko 22etatik goizeko 6etara bitartean egiten dituen langileak Gauekotasun Plus bat kobratuko du. Plus honen zenbatekoa V. eranskinean adierazten da talde bakoitzerako.

Aipatu plusa eraginkorki gauez lan egindako egun bakoitzeko kobratuko da eta tarte horretan lan egindako orduen proportzioan, eta beraz, langilearen hutsegiteetan ez da ordainduko, absentzia hauek baimena ordainduaren izaera badute ere, 59. eta 65. artikuluetan xedatutakoan izan ezik.

50. artikulua. Gaixotasunagatiko eta istripuagatiko bajak.

Laneko istripuek eta laneko gaixotasunek eragiten dituzten aldi baterako ezintasunak direla eta, enpresek Gizarte Segurantzako prestazioak osatuko dituzte langileen benetako soldataren % 100era heldu arte.

Gaixotasun arruntan edo lan-istripuak ez diren istripuen kasuetan, eta lan-istripuen eta gaixotasun profesionalen kasuetan ere, Enpresek Gizarte Segurantzaren prestazioak osatuko dituzte langilearen jardun arrunteko alokairu errealearen % 100 arte. Onura hau lortzeko ezinbesteko baldintza izango da ondorengo baldintzak betetzea:

1. Aurreko 12 hilabeteen konputuan izandako gaixotasun arruntengatik edo lan-istripuak ez diren istripuengatik, eta lan-

Si el/la trabajador/a recibe en su día alguna cantidad por el concepto de prorrateo de gratificaciones, esta cantidad le será descontada en el momento de hacerle efectivas las pagas que, como se indica en el párrafo anterior, se deberán abonar íntegras.

Artículo 47. Participación en beneficios.

En concepto de participación en beneficios se abonará una mensualidad o 30 días de salario convenio más el plus de antigüedad, que en su caso corresponda a cada trabajador/a, que se hará efectiva antes del 15 de marzo de cada año.

El personal que ingrese o cese durante el año, el eventual y el interino, percibirá esta participación en proporción al tiempo trabajado, computándose las fracciones de mes como meses completos.

Las empresas podrán prorratear mensualmente el importe de la participación.

Artículo 48. Plus de toxicidad o insalubridad.

El personal que preste sus servicios en puestos de trabajo en que se manejen sustancias tóxicas o trabaje en locales donde se desprendan tóxicos nocivos para la salud, o aún sin trabajar con sustancias lo haga en secciones a las que lleguen dichas sustancias tóxicas o nocivas para la salud, percibirá un complemento de puesto de trabajo en la cuantía establecida en el anexo V correspondiente a dicho plus.

Los trabajos bonificables por toxicidad o salubridad serán determinados de acuerdo con la empresa y el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, y de no existir conformidad, resolverá el Comité de Seguridad y Salud Laboral o Delegado de Prevención en su defecto, previo Informe del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, y los demás que estime oportunos aquellos (Servicio de Prevención, Osalan, etc).

Cesará el abono de este plus en el momento en que se acredite ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral o Delegado de Prevención en su caso, por parte de la empresa, que se han adoptado las medidas necesarias para que el trabajo se realice en condiciones normales de salubridad e higiene.

En aquellas empresas que a la entrada en vigor del presente Convenio tengan una valoración de puestos de trabajo en la que se hayan contemplado las condiciones tóxicas o insalubres, no tendrá efecto el anexo V correspondiente al presente artículo.

Artículo 49. Plus de nocturnidad.

El/la trabajador/a que preste sus servicios entre las 22 y las 6 horas, percibirá un Plus de Nocturnidad cuya cuantía para cada grupo se indica en el anexo V.

Dicho plus se percibirá por día efectivamente trabajado de noche y en proporción a las horas trabajadas en ese intervalo y no se hará efectivo, por tanto, en las ausencias del/de la trabajador/a, aunque estas ausencias tengan el carácter de licencia retribuida, salvo en lo dispuesto en los arts. 59 y 65.

Artículo 50. Bajas por enfermedad o accidente.

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 % del salario real de la persona trabajadora.

En los casos de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 % del salario real del/de la trabajador/a en jornada ordinaria. Para obtener este beneficio, será condición indispensable el cumplimiento de las siguientes condiciones:

1. En función del índice de absentismo para el conjunto de los/as trabajadores/as de cada centro de trabajo, por enferme-

istripuengatik eta gaixotasun profesionalengatik lantoki bakoitzeko langile multzoarentzako absentismo indizearen arabera, honako eskala hau ezartzen da 1994rako:

- Otik 4,50erainoko absentismoa: alokairuaren % 100.
- 4,51tik 5,50erainoko absentismoa: alokairuaren % 95.
- 5,51tik 6,00rainoko absentismoa: alokairuaren % 90.
- 6,01etik 7,00rainoko absentismoa: alokairuaren % 85.
- 7,01etik 8,00rainoko absentismoa: alokairuaren % 80.

Gaixotasun arruntagatik, gaixotasun profesionalagatik, lan-istripuagatik eta bestelako istripuagatik galdutako orduak lanor-
du normal teorikoen artean zatituz lortuko da indize hau.

2. Absentzia ahal den aurrerapenarekin jakinarazi eta dagokion baja aurkeztea 24 ordutako epearen barruan.

3. Enpresako Medikuek dauden lantokietan, gaixoa astean behin pasako da zerbitzu horretatik eta gaixotasunak bere joan-etorria eragozten dion kasuan jakinarazi egingo du, Medikuek bere bizilekura egin ahal izango dion bisitaren eraginetarako.

Enpresa Batzordeari hilero emango zaio absentismo indizearen berri; berak aztertu egingo du eta egoki irizten dien neurriak erabaki ahal izango ditu.

4. Artikulu honen edukiaren ondorioz enpresek hartzen duten betebeharrak ez du 18 hilabete jarraitik gora egingo langile bakoitzarentzako.

51. artikulua. Erretiroa.

Hitzarmena indarrean den bitartean, eta erretiro-pentsioaren eta lanaren arteko bateragarritasuna hobetzeko abenduaren 23ko 11/2024 Errege Lege-dekretuak ezarritako erretiro partzialaren erregulazioaren arabera, hau da, 2029ko abenduaren 31ra arte, eta sektoreko enpresetako langile guztiei aplikatzeko aukerarekin, enpresek konpromisoa hartzen dute, zeinak bere eremuan, onartzeko aipatu xedapeneko gaiaren gaineko araudiaren onurak har ditzaketen langileen erretiro partziala, baldin eta langileek betetzen badituzte lege eskatzen zaizkien eskakizunak, eta, betiere, baldintza hauek:

— Langileak 3 hilabete lehenago jakinarazi beharko du.

— Enpresaren konpromisoa da erretiro partziala eskuratzen duen langilearen lanaldiren % 67 murrizteko aukera ematea.

Abenduaren 23ko 11/2024 Errege Lege Dekretua luzatzen bada, edo aipatutako Errege Lege Dekretuaren baldintza eta baldintza berberetan antzeko arau bat ematen bada, langileak 3 hilabetez jakinarazpena egin ondoren, enpresek konpromisoa hartzen dute langilearen araudi horren edo antzekoaren onuradun izan daitezkeen langileei erretiro partziala hartzeko aukera onartzeko, bakoitzaren esparruan.

Aurreko lerrokatetan ezarritako erregulazioa baliatu ezin duten langileei dagokienez, lege horretan eskatutako lege-eskakizunak ez betetzeagatik, enpresek konpromisoa hartzen dute, haietako bakoitzaren esparruan, erretiro partziala hartzeko, hitzarmen hau sinatzean indarrean dagoen araudiaren arabera. Araudi hori urriaren 30eko 8/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 215.2 artikuluan dago jasota, eta Gizarte Segurantzaren testu bategina onartzen duen lege bateginaren arabera onartzen dira. Eta, betiere, langileek eskatzen diren lege-eskakizunak betetzen badituzte eta honako baldintza hauek betetzen badituzte:

— Langileak 3 hilabeteko abisua eman ondoren.

— Enpresaren konpromisoa erretiro partziala hartzen duen langilearen lanaldia gehienez % 50 murriztea ahalbidetzeraz mugatzen da.

dad común o accidente no laboral, así como en los accidentes laborales y enfermedades profesionales en el cómputo de los 12 meses anteriores, se establece la siguiente escala para 1994:

- Del 0 al 4,50 de absentismo: el 100 % del salario.
- Del 4,51 al 5,50 de absentismo: el 95 % del salario.
- Del 5,51 al 6,00 de absentismo: el 90 % del salario.
- Del 6,01 al 7,00 de absentismo: el 85 % del salario.
- Del 7,01 al 8,00 de absentismo: el 80 % del salario.

Este índice se obtendrá dividiendo las horas perdidas por enfermedad común, enfermedad profesional, accidente laboral y accidente no laboral entre las horas normales teóricas de trabajo.

2. Notificar la ausencia con la antelación posible y presentar la Baja correspondiente, dentro del plazo de 24 horas.

3. En los centros donde existan Médicos de empresa, el/la enfermo/a pasará por dicho servicio una vez por semana y en caso de que la enfermedad le impida su desplazamiento, lo notificará a efectos de la posible visita del/de la Médico a su domicilio.

El Comité de Empresa será informado mensualmente del índice de absentismo, lo analizará y podrá arbitrar las medidas que considere oportunas.

4. La obligación que contraen las empresas en este artículo no excederá de 18 meses consecutivos para cada trabajador/a.

Artículo 51. Jubilación.

Durante la vigencia, y de conformidad con la regulación de la Jubilación Parcial establecida por Real Decreto-Ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2029, y su posible aplicación a todos/as aquellos/as trabajadores/as de las empresas del sector, las empresas se comprometen en el ámbito de cada una de ellas, a aceptar el acceso a la jubilación parcial de los/as trabajadores/as que puedan beneficiarse de la normativa en la materia de la referida disposición, siempre que las personas trabajadoras cumplan con las exigencias legales exigidas, y bajo las siguientes condiciones:

— Previo aviso de 3 meses por parte de la persona trabajadora.

— El compromiso de la empresa se limita a posibilitar una reducción del 67 % de la jornada de la persona trabajadora que accede a la jubilación parcial.

En el caso de que el Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, se prorrogue, o se dicte una norma análoga en los mismos términos y condiciones del referido R.D.-Ley, previo aviso de 3 meses por parte de la persona trabajadora, las empresas se comprometen, en el ámbito de cada una de ellas, a aceptar el acceso a la jubilación parcial de las personas trabajadoras que puedan beneficiarse de dicha normativa prorrogada o análoga.

Respecto de las personas trabajadoras que no puedan beneficiarse de la regulación establecida en los párrafos anteriores, por no cumplir con las exigencias legales exigidas por el citado R.D.-Ley, las empresas se comprometen, en el ámbito de cada una de ellas, a aceptar el acceso a la jubilación parcial conforme a la normativa vigente a la firma del presente convenio, recogida en el artículo 215.2 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, siempre que las personas trabajadoras cumplan con las exigencias legales exigidas, y bajo las siguientes condiciones:

— Previo aviso de 3 meses por parte de la persona trabajadora.

— El compromiso de la empresa se limita a posibilitar una reducción máxima del 50 % de la jornada de la persona trabajadora que accede a la jubilación parcial.

Aurreko lerrokadan ezarritako moduan luzapenik edo antzeko araudirik ez badago, enpresek konpromisoa hartzen dute hitzarmen hau sinatzean indarrean dagoen araudiaren arabera erretiro partziala hartzeko (Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bategina onartzen duen urriaren 30eko 8/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 215.2 artikuluan dago jasota), honako legezko baldintza hauek betetzen dituzten langileei:

— Langileak 3 hilabeteko abisua eman ondoren.

— Enpresaren konpromisoa erretiro partziala hartzen duen langilearen lanaldia gehienez % 50 murriztea ahalbidetzeraz mugatzen da.

52. artikulua. Euskara.

Iragarki-taulan argitaratzen diren informazio guztiak euskaraz eta gaztelaraz idatziko dira.

Enpresak laguntza eskainiko die langileentzako euskara ikastaroak ezartzen dituzten ikastetxeei.

Era berean, enpresak matrikularen zenbatekoa ordainduko die Euskara ikastaroak burutu dituzten langileei, beti ere ikastaroa aprobetxamenduz amaitu dutela justifikatzen badute.

50 langile baino gehiago dituzten enpresetan, enpresako zuzendaritzak edo langileen legezko ordezkariak hala eskatzen duenean, bi alderdien betebeharra izango da eskatzaileak enpresan euskara sustatzeari buruz planteatu duen interesa jorratzea.

53. artikulua. Alokairuen ordainketa.

Alokairuak igarotako hilabeteko ordainduko dira, bai bere hartzekoak hilerot sortzen dituen langileei eta bai eguneko edo lanorduko sortzen dituenari ere.

Ordainsariak enpresaren usadiozko edo ohizko datan ordainduko dira.

Enpresek ordainsarien ordainketa kreditu-etxeen bitartez egin ahal izango dute, indarrean dagoen legerian ezarritakoaren arabera.

Ordainbide bezala kontu korronteko taloia erabiltzen denean, interesatuak berak jaso beharko du, dagokion alokairu-ordainagiria sinatuz. Ezintasunaren kasuan, beste pertsona bat idatziz baimendu ahal izango du bere ordainsaria kobra dezan, ordainagiria bere izenean sinatuz.

Behar bezala kreditaturiko banku-abonuak dagokion alokairu-ordainagiriaren sinadura ordeztuko du.

Ordainketa modu guztietan, langileak alokairu-ordainagiriaren kopia bat jasoko du kontzeptu ordaingarri desberdinak, Ogasun Publikoari ordaintzen diona eta Gizarte Segurantzarako kotizatzen duena jakin dezan.

54. artikulua. Dietak.

Zerbitzuaren beharregatik langileren bat bere ohizko destino daukan herritik desplazatu beharrean aurkitzen bada, enpresak bere eguneko Hitzarmen-Alokairuaren % 75 ordainduko dio otordu bat bere bizilekutik kanpo egiten duenean eta % 200 bizilekutik kanpo jan eta lo egin behar duenean.

Enpresak ohizkoak ez bezalako lanak agindu dizkiola eta, langileak ezin duenean bere bizilekura bazkaltzera itzuli, bazkariagatik dieta kobratzeko eskubidea izango du, bere herrian bertan bada ere.

Joan-etorri gastuak enpresaren kontura izango dira, zeinek trenerako lehen mailako txartela eta hegazkinerako txartel arrunta emango baitio joan-etorriaren bat egin behar duen langile guztiei.

Zirkunstantzia bereziengatik joan-etorriak sortutako gastuak dieten zenbatekoa gainditzen badute, enpresak ordaindu beharko

De no existir prórroga o normativa análoga en los términos establecidos en el párrafo anterior, las empresas se comprometen en el ámbito de cada una de ellas, a aceptar el acceso a la jubilación parcial conforme a la normativa vigente a la firma del presente convenio, recogida en el artículo 215.2 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, de las personas trabajadoras que cumplan con las exigencias legales exigidas, bajo las siguientes condiciones:

— Previo aviso de 3 meses por parte de la persona trabajadora.

— El compromiso de la empresa se limita a posibilitar una reducción máxima del 50 % de la jornada de la persona trabajadora que accede a la jubilación parcial.

Artículo 52. Euskera.

Todas las informaciones que se publiquen en el tablón de anuncios se redactarán en euskera y castellano.

Las empresas aportarán ayuda a los centros docentes que establezcan cursos en euskera para los/as trabajadores/as.

Asimismo, la empresa abonará el importe de la matrícula a los/as trabajadores/as que hayan realizado cursos en Euskara y justificado su finalización con aprovechamiento.

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

Artículo 53. Pago de salarios.

Los salarios se pagarán por meses vencidos, tanto al personal que devenga sus haberes mensuales como al que los devenga por día u hora de trabajo.

Las retribuciones serán satisfechas en la fecha de uso o costumbre de la empresa.

Las empresas podrán realizar el abono de las retribuciones a través de entidades de crédito, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Cuando se utilice como medio de pago el talón de cuenta corriente, éste deberá ser recibido por el/la propio/a interesado/a, quién firmará el correspondiente recibo de salarios. En caso de imposibilidad, podrá autorizar por escrito a otra persona para que perciba su retribución, firmando el recibo en su nombre.

El abono bancario debidamente acreditado, suplirá la firma del recibo de salarios correspondiente.

En todas las formas de pago, el/la trabajador/a recibirá una copia del recibo de salarios para que conozca los distintos conceptos retributivos, lo que tributa a la Hacienda Pública y cotiza a la Seguridad Social.

Artículo 54. Dietas.

Si por necesidades de servicio hubiera de desplazarse algún/a trabajador/a de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa le abonará el 75 % de su Salario Convenio diario cuando efectúe una comida fuera de su domicilio y el 200 % cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo.

Cuando el/la trabajador/a no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la empresa trabajos distintos a los habituales, aun cuando sea dentro de su localidad, tendrá derecho al abono de la dieta por comida.

Los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la empresa, que facilitará billete de primera en ferrocarril y ordinario en avión a todo el personal que tenga que desplazarse.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso

du gainerakoa aurrez egindako gastuak justifikatu ondoren. Bidaetan emandako denborak ez du inolako gehigarririk sortuko ezein kasutan, bere iraupenak legezko jarduna gainditzeagatik.

55. artikulua. Aurrerakinak.

Langileak burututako lanagatik aurrerakinak kontura jasotzeko eskubidea izango du, hala ere, hauek ezin dute sortutako hitzarmen-alokairuaren % 90 gainditu.

56. artikulua. Aseguru kolektiboa.

Hitzarmen honi atxikitako enpresek IX. eranskinean finkatutako arriskuak estaliko dituen bizitza-poliza bat kontratatuko dute.

Hobariaren ordainketa, enpresak kopuru honen % 60 eta langileak % 40 emanez egingo da.

Aseguru honetara atxikitzea borondatezkoa izango da langilearen aldetik.

Gaur egun aseguru kolektibo bat itunduta daukaten enpresek, langileekin elkarren arteko adostasunez, Hitzarmen honetan ezartzen den asegurura atxikitzea edo beren aseguru partikularrekin jarraitzearen artean aukera egin ahal izango dute.

Plantilla osatzera sartzen diren langileek aseguru kolektiboaren barne egon behar dute Hitzarmen hau *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* argitaratzen den datatik bi hilabetetako epean. Epe hori honako modu honetan zatituko da:

- Hilabete bat aseguru kolektibo hau nahi ez duen langileak honi idatziz uko egin diezaion.
- Hilabete bat enpresak aseguru kolektiboa tramitatzeko.

57. artikulua. Talde profesionalak.

Ondoren deskribatu eta zerrendatzen diren talde profesionalak eta lanpostuak adierazgarriak besterik ez dira. Horregatik, ez da bidezkoa Jarduera Zentro edo enpresa bakoitzean guztiak egon daitezen nahi izatea ez eta suposatzea ere, ez eta hein berean aipatutako talde profesional bakoitzean deskribatzen diren adina lanpostu barne hartzea eta definitzen diren bezalaxe, enpresaren edo Lantokiaren beharrak eta bolumenak hala eskatzen ez badute.

Lanpostu edo talde bakoitzerako aipatzen diren funtzioek, funtzio nagusia definitzeko edo espezialitatea identifikatzeko besterik ez dute balio.

Talde profesional bakoitzaren berezko kategoria eta lanpostuen definizioa

* I. taula.

A. Zuzendariak.

1. Zuzendari nagusia: enpresaren edo enpresa taldeen jarduera orokorra zuzentzen du.

2. Zuzendariak: Zuzendaritza Nagusiaren aginduetara eta esleitutako zerbitzu edo kudeaketa unitatearen barruan, enpresaren politika nagusia garatzen eta aplikatzen dute, kargu hauek eta antzekoak dira ezaugarri hauek biltzen dituztenak: Produkzio zuzendaria, zuzendari teknikoa, finantza zuzendaria, administrazio zuzendaria, merkataritza zuzendaria edo langileen zuzendaria.

Era berean, kategoria honetan fabrika eta enpresa zuzendariak sartzen dira.

3. Zuzendariordeak: Zuzendariei funtzio guztietan laguntzen diete eta hauek ez daudenean hauen erantzukizuna bere gain hartzen dute.

4. Teknikari-buruak: Zuzendari edo zuzendariordeen agindu zuzenetara egonik zuzendaritza funtzioaren goiko planoan laguntzen dute.

deberá ser abonado por la empresa previa justificación de los gastos realizados, sin que en ningún caso el tiempo invertido en los viajes dé lugar a suplemento alguno porque su duración sobrepase la jornada legal.

Artículo 55. Anticipos.

El/la trabajador/a tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo realizado, sin que éstos puedan exceder del 90 % del importe del salario convenio devengado.

Artículo 56. Seguro colectivo.

Las empresas adheridas al presente convenio, contratarán una póliza de vida que cubrirá los riesgos fijados en el anexo IX.

El pago de la prima se efectuará mediante la aportación del 60 % de la misma por la empresa y el 40 % por el/la trabajador/a.

La adhesión a este seguro será voluntaria por parte del/la trabajador/a.

Las empresas que en la actualidad tengan concertado un seguro colectivo podrán optar, de común acuerdo con los/as trabajadores/as, entre adherirse al seguro que se establece en el presente Convenio o continuar con el suyo particular.

Los/as trabajadores/as que entren a formar parte de la plantilla, deberán estar encuadrados en el seguro colectivo en el plazo de dos meses desde la fecha de la publicación del presente Convenio en el *Boletín Oficial del País Vasco*. Dicho plazo estará dividido de la siguiente forma:

- 1 mes para que el/la trabajador/a que no desee este seguro colectivo, renuncie a él por escrito.
- 1 mes para la tramitación del seguro colectivo por parte de la empresa.

Artículo 57. Grupos profesionales.

Los grupos profesionales y puestos de trabajo que se describen y relacionan a continuación son meramente enunciativos. Por ello, no cabe pretender ni presumir que en cada Centro de Actividad o empresa existan todos ellos, ni que en cada grupo profesional de los enumerados se incluyan tantos puestos de trabajo como se describen y tal como se definen, si la necesidad y volumen de la empresa o centro de trabajo no lo requieren.

Las funciones que se señalan para cada puesto de trabajo o grupo, sirven solo para definir la función principal o identificar la especialidad.

Definición de las categorías y puestos de trabajo propios de cada grupo profesional

* Tabla I.

A. Directivos.

1. Director general: Es el que dirige la actividad general de la empresa o grupo de empresas.

2. Directores: Son aquellos que a las órdenes de la Dirección General y dentro del servicio o unidad de gestión encomendada, desarrollan y aplican la política general de la empresa, característica de los siguientes cargos o semejantes: Director de producción, director técnico, director financiero, director administrativo, director comercial o director de personal.

Asimismo quedan incluidos en esta categoría los directores de fábrica y empresa.

3. Subdirectores: Son aquellos que ayudan a los directores en todas sus funciones y asumen sus responsabilidades en ausencia de ellos.

4. Técnicos jefes: Son aquellos que, a las órdenes inmediatas de los directores o subdirectores, cooperan en el plano superior a la función directiva.

Enpresako Zuzendaritza Nagusiari dagokio zuzendarien taldean barne biltzen diren lanpostuak zehazki ezartzea, kasu bakoitzean dagokion berariazko kategoria finkatuz egin beharko duelarik.

B. Profesional teknikoak.

Profesional hauek honako kategoria hauetan banatzen dira:

1. Goi-mailako profesional teknikoa: Goi-eskola Tekniko batek edo Unibertsitate Fakultate batek luzatutako titulua edukita, enpresaren barruan erantzukizun zuzenez bere lanbidearen berezko funtzioak burutzen ditu.

2. Erdi-mailako profesional teknikoa: Erdi-mailako Eskola Tekniko batek luzatutako titulua edukita, enpresaren barruan erantzukizun zuzenez bere lanbidearen berezko funtzioak burutzen ditu.

3. Diplomatuak: Espainiako Eskola Teknikoetan galdatzen diren baldintzak bete beharrik ez duten ikasketak eskaintzen dituzten Ikastetxeek luzatutako diploma edukita, enpresaren barruan diploma honi dagozkion funtzio teknikoak burutzen dituzte; izatez, diploma hau kontuan izanik kontratatu zituzten funtzio hauek betetzeko.

C. Langile teknikoak.

Langile hauek ondoko azpitaldeetan banatzen dira:

1. Antolamenduko langileak: Produkzio prozedurak eta merkataritza eta administrazio eragiketak aztertu, aholkatu eta, hala badagokie, antolatzen dituzte. Denbora eta mugimenduen azterlanak planifikatzen eta aztertzen dituzte, errendimendua hobetzeko gomendioak egiten dituzte eta hauek betetzen direla zaintzen dute. Langile hauek ondoko kategorietan banatzen dira:

a) Antolamendu-burua: Ekimen eta erantzukizunez metodo eta denbora hobekuntzei buruzko azterlan mota oro burutzen du, denbora eta mugimenduen azterlanak planifikatu eta zaindu eta, kasu guztietan, kontrolatzen ditu.

b) Lehen mailako antolamendu-teknikaria: Lanen antolamendu zientifikoari dagozkion ondoko funtzioak burutzen ditu: Mota guztietako denborak kronometratzea eta aztertzea. Edozein eragile kopurua duten taldeen saturazio-metodoen azterlanak. Zerbatespen ekonomikoak, fitxa osoak burutzea, programatzeko ondorioetarako lan-lote edo multzoen definizioa, hauen lan-denboraren kalkulua, kasu guztietan zama taulen ezarpena. Materialen beharizan osoen ezarpena, antzemate zailtasunetatik abiatuta, mota guztietako atalkapen eta ondoriozko krokisatzeak, ikuskaritza eta kontrola, atal-loteen muntaiarako ordenaren ezarpena edo produkzioaren antolamendu orokorrerako funtzio-zonen ezarpena laguntzea, erdi-mailako zailtasuna duen planteamenduan eta errepresentazio grafikoetan laguntzea eta hauek ebatzea.

c) Bigarren mailako antolamendu-teknikaria: Ondoko lanak burutzen ditu: Mota guztietako kronometratzeak, arauak burutzeko datuen aukeraketan laguntzea, erdi-mailako zailtasuneko lan-metodoen azterlana eta hiru aldagarria arteko taldeen saturazio-metodoen azterlana; erdi-mailako zailtasuneko fitxa osoak burutzea, zerbatespen ekonomikoak, datuak hartzeko antzemate zailtasunak dituzten obren berri ematea; Lan-taldeen definizioa, bere goragokoen adierazpen zehatzez; denbora kalkulatzeko, planoan hartutako datuez, eta erdi-mailako zailtasuneko obrak eta ondoriozko krokisatzea, zailtasun arrunteko kasuetan materialen beharizanen ebaluazioa, ikuskaritza eta kontrola, planteamendu funtzioetan eta errepresentazio grafikoetan laguntzea.

d) Antolamenduko laguntzailea: Lanaren antolamendu zientifikoaren lan bakunak burutzen ditu, hala nola: Kronometratze bakunak, ondo definituriko jarraibideak dituzten datuak metatzeko, lan, analisi eta ordainketa-orriak berrikustea eta burutzea, eragiketa bakunen kontrola, planoak eta agiriak artxibatzea eta zenbakitzea, material-izakinen fitxak eta eskari-mugimenduen

La determinación concreta de los puestos de trabajo que integran el grupo de Directivos, corresponderá a la Dirección General de la empresa, que deberá hacerlo otorgando la categoría específica que corresponda en cada caso.

B. Profesionales técnicos.

Estos profesionales se dividen en las siguientes categorías:

1. Profesional técnico superior: Es aquel que estando en posesión de un título expedido por una Escuela Técnica Superior o Facultad Universitaria, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión.

2. Profesional técnico medio: Es aquél que estando en posesión de un título expedido por las Escuelas Técnicas de Grado Medio ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión.

3. Diplomados: Son aquéllos que, poseyendo diploma expedido por Centros Docentes para cuyos estudios no se requieren condiciones exigidas en las Escuelas Técnicas Españolas, llevan a cabo, dentro de la industria, funciones técnicas para las que han sido contratados en virtud de su diploma.

C. Personal técnico.

Este personal técnico se divide en los siguientes subgrupos:

1. Personal de organización: Son las personas trabajadoras que estudian, asesoran y en su caso organizan los procedimientos de producción y las operaciones comerciales y administrativas. Planifican y analizan los estudios de tiempos y movimientos, hacen recomendaciones para mejorar el rendimiento y vigilan su cumplimiento. Este personal se divide en las siguientes categorías:

a) Jefe de organización: Es quien, con iniciativas y responsabilidad, realiza toda clase de estudios de mejora de métodos y tiempos, planifica y vigila los estudios de los tiempos y movimientos y los controla en todos los casos.

b) Técnico de organización de primera: Es quien realiza las siguientes funciones relativas a la organización científica del trabajo: Cronometraje y estudios de tiempos de todas clases. Estudios de métodos con saturación de equipos de cualquier número de operarios. Estimaciones económicas, confección de fechas completas, definición de lotes o conjuntos de trabajo con finalidades de programación, cálculo de los tiempos de trabajo de los mismos, establecimiento de los cuadros de carga en todos los casos. Establecimiento de necesidades completas de materiales partiendo de las dificultades de apreciación, despiece de todas clases y croquizaciones consiguientes, inspección y control, colaboración en el establecimiento del orden de montaje para lotes de piezas o zonas de funciones de planificación general de la producción, colaboración y resolución de planteamiento de dificultad media y representaciones gráficas.

c) Técnico de organización de segunda: Es quien realiza los siguientes trabajos: cronometrajes de todo tipo, colaboración en la selección de datos para la confección de normas, estudio de métodos de trabajo de dificultad media y saturación de equipo de hasta tres variables; confección de fichas completas de dificultad media, estimaciones económicas, informador de obras con dificultad de apreciación en la toma de datos; definición de conjuntos de trabajo con indicaciones precisas de sus superiores; cálculos de tiempo con datos tomados sobre el plano y obras de dificultad media y croquización consiguiente, evaluación de necesidad de materiales en casos de dificultad normal, inspección y control, colaboración en funciones de planteamiento y representaciones gráficas.

d) Auxiliar de organización: Es quien realiza trabajos sencillos de organización científica del trabajo, tales como cronometrajes sencillos, acumulación de datos con directrices bien definidas, revisión y confección de hojas de trabajo, análisis y pago, control de operaciones sencillas, archivo y numeración de planos y documentos, fichas de existencias de materiales y fichas

fitxak (batez ere, informazioa transkribatzea); denbora kalkulatzea ondo definituriko datu eta arau edo tarifetatik abiatuta eta errepresentazio grafikoak.

e) Antolamendu-izangaia: 16 urte baino gehiago izanik Antolamenduaren berezko zereginetan lanean diharduen eta honen berezko funtzioetan hasteko prest dagoen langilea da. 18 urte betetzean, Antolamendu Laguntzaile kategoría izango du.

2. Bulego Teknikoko langileak: Euren goragokoen zuzendaritza eta jagoletzapean mota guztietako proiektuak prestatzen eta exekutatzeko izaera teknikoa duten zereginak burutzen dituzte. Langile hauek honako kategoría hauetan banatzen dira:

a) Bulego Teknikoko burua: Proiektuak aztertzea eta obra eta muntaia mota oro burutzea destinatzen diren zerbitzuen jardura zuzentzen du, bai eta enpresaren instalazioen hobekuntza eta/edo erreforma ere.

b) Delineatzaile-proiektugilea: Zerbitzuak egiten ditueneko sekzioaren espezialitatearen barruan, bere hurbileko goragokoak adierazten duena proiektatzen edo xehekatzen du, edota, aurrekorik ezean, pertsonalki burutzen du eskaintzen zaizkion datuak edo baldintza teknikoak kontuan izanik. Muntaiak zuzentzeko eta aztertu, muntatu eta birplanteatu beharreko obren kokapen plano topografikoak altxatzeko gai izan behar du. Funtzio hauen barruan, hauek dira nagusienak: Mota guztietako proiektuak aztertzea, eraiki beharreko obra garatzea eta aurrekontuen oinarri izan daitezkeen datuak prestatzea.

c) Delineatzailea: Proiektu bakunak garatzen ditu, planoak naturaletik zein eskema batetik altxatzen ditu, makineriaren krokisa osotasunean, exekutatu behar diren kontsulta eta obretarako materialen eskaria, planoak interpretatzea, kubikatzeak eta garrantzi handiagoko garraioak, piezen eta mekanismoen edo egitura metalikoen erresistentzia kalkulatzea, jasaten dituzten lan-baldintzak eta ahaleginak aldeztu aurretik ezaguturik.

d) Bulego Teknikoko laguntzailea edo kalkatzailea: Ehun edo paper begetal gardenetan beste batzuek prestatu dituzten marrazki, kalko edo litografiak kopiatzen ditu eta eskalan krois erraz, argi eta ongi interpretatuak marrazten ditu, bai estankoko marrazkiak kopiatuz, bai garbian marraztuz, Bulego Teknikoaren berezko lanetan laguntzen du.

3. Kalitate Kontrolako langileak: Zerbitzu-buruaren edo Produkzio Teknikariaren jarraibideen pean, produkzio prozesuan den produktua bezeroak emandako zehaztapenetara edo fabrikazio aginduetara egokitzen den zaindu eta egiaztatzen dute, ondorio horretarako, zirkunstantziek gomendatzen duten entsegu edo azterketak eginez. Aldi berean, euren goragokoari edo produkzio langileei antzematen dituzten anomalien berri emango diete, produkzioa amaitu artean fabrikazio prozesu osoan zuzendu daitezkeen edota, ahal den neurrian saihestu daitezkeen. Langile hauek honako kategoría hauetan banatzen dira:

a) Kalitate Kontrolako burua: Ekimen eta erantzukizunez sekzio hau zuzentzen du eta fabrikazio prozesuan den edo produktua bezeroak eskatutako edo Zuzendaritzak ezarritako zehaztapenetara egokitzen den ziurtatu eta egiaztatzen du.

b) Kalitate-kontrolatzailea: Ekimen eta erantzukizunez, fabrikazio prozesuan den edota fabrikaturik dagoen produktuak aurretik finkatutako berriarazko zehaztapenak biltzen dituen egiaztatzen du, sortzen diren anomaliak antzemanen eta hauen berri emanez produkzioa zuzen dadin eta eskatutako zehaztapenetara egoki dadin.

c) Kalitate Kontrolako laguntzailea: Fabrikazio prozesuan den edo fabrikaturik dagoen produktuaren kontrolerako zeregin laguntzaileak burutzen ditu.

de movimiento de pedidos (esencialmente labor de transcripción de información); cálculo de tiempo partiendo de datos y normas o tarifas bien definidos y representaciones gráficas.

e) Aspirante de organización: Es quien con más de 16 años trabaja en labores propias de Organización, dispuesto a iniciarse en las funciones propias de ésta. Al cumplir la edad de 18 años, ostentará la categoría de Auxiliar de Organización.

2. Personal de oficina técnica: Son las personas trabajadoras que, actuando bajo la dirección y vigilancia de sus Superiores, realizan tareas de carácter técnico para ayudar a la preparación y ejecución de todo tipo de proyectos. Este personal se divide en las siguientes categorías:

a) Jefe de oficina técnica: Es quien dirige la actividad de los servicios destinados a estudiar proyectos y a realizar todo tipo de obras y montajes, así como la mejora y/o reforma de las instalaciones de la empresa.

b) Delineante-proyectista: Es quien, dentro de la especialidad a que se dedica la sección en que presta sus servicios, proyecta o detalla lo que indica su superior inmediato, o el que, sin tenerlo realiza lo que personalmente concibe según los datos o condiciones técnicas que se faciliten. Ha de estar capacitado para dirigir montajes, levantar planos topográficos de los emplazamientos de las obras a estudiar, montar y replantear. Dentro de todas estas funciones, las principales son: estudiar toda clase de proyectos, desarrollar la obra que haya de construir y la preparación de datos que puedan servir de base a los presupuestos.

c) Delineante: Es quien desarrolla los proyectos sencillos, levanta planos de conjunto y detalla, sean del natural o de esquemas o anteproyectos estudiados, croquización de maquinaria en conjunto, pedido de materiales para consultas y ubicaciones y transportación de mayor cuantía, verificación de resistencia de piezas, de mecanismos o estructuras mecánicas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a que estén sometidos.

d) Auxiliar de oficina técnica o calcador: Es quien limita sus actividades a copiar, por medio de papeles transparentes de tela o vegetal, los dibujos, calcos o litografías que otros han preparado y a dibujar a escala croquis sencillo, claros y bien interpretados, copiando dibujos de la estampa o dibujos en limpio, colaborando en los trabajos propios de la Oficina Técnica.

3. Personal de control de calidad: Son las personas trabajadoras que actuando bajo las Directrices del Jefe de Servicio o del Técnico de Producción, vigilan y comprueban que el producto en proceso de producción se ajuste a las especificaciones dadas por el cliente u orden de fabricación, efectuando a tal fin, los ensayos o exámenes que las circunstancias aconsejen, al tiempo que indican a su superior o al personal de producción las anomalías que observen con objeto de que sean corregidas o se eviten, en lo posible, en todo proceso de fabricación hasta el acabado del producto. Este personal se divide en las siguientes categorías:

a) Jefe de control de calidad: Es quien con iniciativa y responsabilidad dirige esta sección y verifica y comprueba que el producto en proceso de fabricación o terminado se ajuste a las especificaciones requeridas por el cliente o establecidas por la Dirección.

b) Controlador de calidad: Es quien, con iniciativa y responsabilidad, verifica si el producto en curso de fabricación o ya fabricado, responde a las características específicas prefijadas, detectando las anomalías que observare y dando cuenta de las mismas para que se corrija la producción, adaptándola a las especificaciones requeridas.

c) Auxiliar de control de calidad: Es quien realiza labores auxiliares de control de producto en curso de fabricación o ya terminado.

4. Laborategiko langileak: Ikerketa eta analisi kimiko eta fisikoak burutzen dituzten langileak dira, bereziki industriarekin loturiko produktu horiek guztiak probatu, landu, hobetu eta egiaztatza zuzenduak, bai eta fabrikazio prozesuak hobereentzeko hauek egokitzera eta aztertzea. Langile hauek kategoria hauetan banatzen dira:

a) Laborategi-burua: Ekimen eta erantzukizunez enpresak fabrikatzen dituen produktuen kalitate eta ezaugarrien hobekuntzari buruzko ikerketak zuzentzen ditu, aldi berean, fabrikazio prozedurak egiaztatzen eta hobereentzen ditu. Halaber, industria honetan parte hartzen duten produktu mota guztien egiaztapen eta analisiaren arduraduna da.

b) Analisisigilea: Prozesuaren, lehengaien eta produktu fabrikatuen kontrolean lanik delikatuenak egiten ditu. Kimika analitiko, kualitatibo eta kuantitatiboari buruzko behar adinako ezaugarriak izan behar ditu, edozein analisi arazorik gabe jarraitu ahal izanez. Laborategiko gainerako langileen gaineko erantzukizuna eta agintea izango du, halakorik badago.

c) Prozesuko analisisigilea: Pasta eta paperaren eta paper industriarekin loturik dauden gainerako produktuen analisia burutzen du eta Analisisigilearen edo Laborategi-buruaren begiradapean espezializazio handiagoa behar duten bestelako analisiak ere egin ahal izango ditu.

d) Laborategiko laguntzailea: Bere kabuz industria honek eskatu ohi dituen analisisirik bakunenak burutzen ditu.

e) Lagin-hartzailea: Laborategira zuzentzen diren laginak hartzeaz eta jasotzeaz arduratzen da, mahai eta materialen ordena zuzena eta garbiketa ere zainduz.

5. Informatikako langileak: Datu zientifikoak, teknikoak, merkataritzakoak, ekonomikoak, pertsonalak edo bestelakoak sailkatu, aukeratu, kalkulatu, ebatzi eta erregistratzen dituzten makina automatikoak maneiatzen dituzte, bai eta datuen antolamendurako ekipoari osagarri zaizkion gainerako aparatuak ere, hala nola txarteletatik zintetara edo alderantziz datuak transferitzen dituztenak, abiadura handiko inprimagailuak, eta abar. Langile hauek honako kategoria hauetan banatzen dira:

a) Informatika-burua: Ordenadore baten instalazioan eta ustiapenean bat etortzen diren jardura desberdinen zuzendaritza eta planifikazioaz arduratzen da, bai eta aplikazio eta programaziorako analisi ekipoen ere. Era berean ordenadoreek gara ditzaketen kudeaketetarako aplikazio normalen analisi eta programazio arazoak ebazpenaz arduratzen da.

b) Datu-prozesuetako analisisigilea: Eragiketen analisi organikoak egiaztatzen ditu, honako honi dagokionez hauen soluzio mekanizatuak lortzeko xedez: Jarraitu beharreko eragiketa-kateak, lortu beharreko dokumentuak, hauen diseinua, landu beharreko fitxategia eta honen tratamenduaren definizioa, programa bakoitzeko «logika» proben programarekiko lankidetzeta eta aplikazio konplexuetako espediente teknikoaren amaiera.

c) Programatzailea: Analisisigileak definituriko prozesu konplexuak aztertzen ditu, tratamenduaren organigrama xehekatuak landuz. Adierazten zaion programazio-lengoan programak idatzi ditu eta entsegu probak moldatzen ditu, programak puntuan jartzen ditu, hauen espediente teknikoak osatzen ditu eta kontsolaren eskuliburua dokumentatzen du.

d) Eragilea: Multiprogramazioan lan egiteko gai diren sistema eragileaz hornituta dauden ordenadoreak erabili eta kontrolatzen ditu, batez ere izaera konplexuko ekipo eta programak. Eragiketa arazoak antzematen eta ebazten jakin behar du, eragiketa edo makina huts gisa definituz.

e) Zulatzailer-grabatzaile-egiaztatzailea: Makina zulatzailerak eta/edo egiaztatzaileak eta/edo grabaketa alfabetiko eta/edo zenbakizkoak egoki erabiltzen ditu dokumentu-iturrietako informazioa zulatzeko eta/edo egiaztatzeko. Xehetasun handiz kodi-

4. Personal de laboratorio: Son las personas trabajadoras que realizan investigaciones y análisis químicos o físicos aplicados fundamentalmente a probar, elaborar y perfeccionar y comprobar todos aquellos productos relacionados con la industria y a perfeccionar y analizar optimizando los procesos de fabricación. Este personal se divide en las siguientes categorías:

a) Jefe de laboratorio: Es quien con iniciativa y responsabilidad dirige las investigaciones sobre mejora de las calidades y características de los productos fabricados por la empresa, al tiempo que comprueba y optimiza los procedimientos de fabricación; asimismo es responsable de la verificación y análisis de todo tipo de productos que intervienen en esta industria.

b) Analista: Es quien realiza los trabajos más delicados de control de proceso, materias primas y productos fabricados. Deberá haber adquirido conocimientos suficientes de química analítica, cualitativa y cuantitativa, pudiendo seguir con soltura cualquier análisis. Tendrá responsabilidad y mando sobre el resto del personal de laboratorio si lo hubiere.

c) Analista de proceso: Es quien realiza los análisis de pasta y papel y demás productos relacionados con la industria papelera y puede efectuar, bajo la supervisión del Analista o del Jefe de Laboratorio, otros análisis que requieran mayor especialización.

d) Auxiliar de laboratorio: Es quien realiza por sí mismo los análisis más sencillos que habitualmente requiere esta industria.

e) Tomador de muestras: Es aquél que se halla encargado de la toma y recogida de muestras destinadas al laboratorio, cuidando también del buen orden y limpieza de las mesas y material.

5. Personal de informática: Son las personas trabajadoras que manejan máquinas automáticas que clasifican, seleccionan, calculan, resuelven y registran datos científicos, técnicos, comerciales, económicos, personales o de otro género, manejando además aparatos que sirven como complemento al equipo de ordenación de datos, como los que transfieren datos de las tarjetas a las cintas o viceversa, impresoras de gran velocidad, etc. Este personal se divide en las siguientes categorías:

a) Jefe de informática: Es el técnico que tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador, así como la responsabilidad de equipos de análisis de aplicaciones y programación. Asimismo, le compete la resolución de los problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas por los mismos.

b) Analista de proceso de datos: Es quien verifica análisis orgánicos de operaciones para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a: cadenas de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, fichero a tratar y definición de su tratamiento, colaboración al programa de las pruebas de «lógica» de cada programa y finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

c) Programador: Es quien estudia los procesos complejos definidos por el analista, confeccionando organigramas detallados del tratamiento. Redacta programas en el lenguaje de programación que le sea indicado y confecciona pruebas de ensayo, pone a punto los programas, completa los expedientes técnicos de los mismos y documenta el manual de consola.

d) Operador: Es quien manipula y controla ordenadores dotados del sistema operativo capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipo y programas de naturaleza compleja. Deben saber detectar y resolver los problemas operativos definiéndolos como errores de operación o de máquina.

e) Perforista-grabador-verificador: Es quien realiza el perfecto manejo de las máquinas perforadoras y/o grabaciones alfabéticas y/o numéricas, para perforar y/o verificar la información de documentos-fuente. Siguen las fases específicas de per-

fikatu eta preskribatu diren eta datuen hautapen, kodeketa edo interpretazioa behar ez duten edo txikia behar duten berariazko zulaketa faseek dira.

D. Merkataritzako lagileak.

1. Salmenta-burua: Merkataritza sekzio baten edo batzuen buru izanik, bertan biltzen den langileekiko agindu zuzena edo jagoletza du, bai eta salmentetan esku hartzeko eta sekzioen funtzionamendu egokirako beharrezkoa xedatzeko ahalmena ere.

2. Salmentako delegatua: enpresa bateko merkataritza dependentzia bat zuzentzen du, bertako langileak antolatu eta kontrolatzen ditu, bai salmentako langileak, bai administrazioko langileak, ezarri zaien merkataritza jardueren programa betetzeko xedez, goragokoei bere kudeaketaren emaitzen, merkatuaren egoeraren eta abarren berri emanez.

3. Salmenta taldeko burua: Bere aginduetara dagoen salmentako langileen salmentak programatzeko funtzioa du, merkatuak eta gordailuak ikuskatuz, beharrezko ikusten duenean bezeroak pertsonalki bisitatuz eta langileei burutzen duten jardueraren berri xehekatua eskatuz.

4. Saltzailea: Bidaia funtzioak betetzeaz gain, saltzen dituen produktuei buruzko merkataritza informazio guztia lortzeaz arduratzen da, bai eta prezioen gorabeheraz, kobratzeaz eta abarrez.

5. Bidaiaia: enpresaren zerbitzu berezira egonik aurretik zehaztutako ibilbideak jarraiki, area geografiko mugatueta, merkagaiak aurkeztu, eskariak jaso, bezeroei informazioa eman eta jasotako mandatuak transmititzen ditu, hauek betetzen direla zainduz.

E. Administrazioko langileak.

Langile hauek ondoko kategorietan banatzen dira:

1. Administrazio-burua: Zenbait sekzio edo departamentuen kudeaketa administratiboaren erantzukizuna du, zerbitzuek eskatzen duten administrazioko langileak bere aginduetara ditu.

2. Administrazio Sekzioko burua: Bere kargura duen sekzioa bideratzeko eta zuzentzeko ardura du, bai eta bere menpe dagoen langileen artean lana koordinatzeko eta banatzeko ere.

3. Administrazioko lehen mailako ofiziala: Bere kargura funtzio jakin bat du, zeinetan ekimenez diharduen eta erantzukizuna duen. Bere aginduetara langileak izan ditzake.

4. Administrazioko bigarren mailako ofiziala: Ekimen eta erantzukizun mugatuz, bigarren mailako lanak burutzen ditu, teknika administratiboaren ezaguerak galdatzen badituzte ere.

5. Administrazio laguntzailea: Oinarritzako administrazio eragileak burutzen ditu, bai eta, oro har, hauen jardunaren berezkoak diren eragile mekaniko hutsak ere.

6. Administrazio izangaia: 16 urte baino gehiago izanik bulegoetako berezko zereginetan lanean diharduen eta honen berezko funtzioetan hasteko prest dagoen langilea da. 18 urte betetzean, Administrazio Laguntzaile kategoria izango du.

7. Telefonista: Telefonogunea eta/edo telex edo teletipoa bere kargu duena, enpresaren dependentzia desberdinen arteko eta kanpoaldearekiko komunikazioak ezarri. Harreragile funtzioak ere ezarri ahal izango zaizkio.

F. Beste bitarteko agintariak.

1. Sekzio-burua: Sekzio-buru kategoriarekin aipatutako lanpostuez gain, euren goragokoen aginduetara, zerbitzua egiten duteneko Sekzioaren barruan lanak banatu eta egoki exekutatzen diren erantzukizuna duten betetzen dituzten kategoria bereko beste batzuk egon daitezke.

foración que han sido codificadas y prescritas con detalle y requieren poca o ninguna codificación o interpretación de los datos.

D. Personal comercial.

1. Jefe de ventas: Es el que está al frente de una o varias secciones comerciales con mando directo o vigilancia del personal afecto a ellas y con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen funcionamiento de las secciones.

2. Delegado de ventas: Es quien dirige una dependencia comercial de una empresa, organiza y controla a su personal, tanto de ventas como de administración, a fin de cumplir con el programa de actividades comerciales que le viene impuesto, informando a sus superiores de los resultados de su gestión, situación de mercado, etc.

3. Jefe de equipo de ventas: Es quien tiene por función programar las ventas del personal vendedor a sus órdenes, inspeccionando mercados y depósitos, efectuando visitas a clientes personalmente cuando lo considere necesario y solicitando de su personal información detallada de sus actividades.

4. Vendedor: Es quien, además de realizar las funciones de viajante, se ocupa de obtener todo tipo de información comercial sobre los productos que vende, fluctuaciones de los precios, cobros, etc.

5. Viajante: Es la persona al servicio exclusivo de la empresa que recorre rutas preestablecidas por aquélla, que atiende áreas geográficas limitadas, ofreciendo artículos, tomando notas de pedidos, informando a los clientes, transmitiendo los encargos recibidos y cuidando su cumplimiento.

E. Personal administrativo.

Este personal se divide en las siguientes categorías:

1. Jefe administrativo: Es quien lleva la responsabilidad de la gestión administrativa de varias secciones o departamentos, teniendo a sus órdenes al personal administrativo que requieran los servicios.

2. Jefe de sección administrativa: Es quien está encargado de orientar y dirigir la sección que tenga a su cargo, así como de coordinar y distribuir el trabajo entre el personal que de él depende.

3. Oficial de primera administrativo: Es aquel que tiene a su cargo una función determinada, dentro de la cual, ejerce iniciativa y tiene responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes.

4. Oficial de segunda administrativo: Es quien con iniciativa y responsabilidad restringida, realiza trabajos de carácter secundario que sin embargo exigen conocimientos de la técnica administrativa.

5. Auxiliar administrativo: Es quien realiza operaciones elementales administrativas y, en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquéllas.

6. Aspirante administrativo: Es quien con más de 16 años trabaja en labores propias de oficinas, dispuesto a iniciarse en las funciones propias de ésta. Al cumplir la edad de 18 años, ostentará la categoría de Auxiliar Administrativo.

7. Telefonista: es quien tiene a su cuidado el manejo de una centralita telefónica y/o telex o teletipo para la comunicación de las distintas dependencias de la empresa entre sí y con el exterior. Podrá asignársele funciones de recepción.

F. Otros mandos intermedios.

1. Jefe de sección: Además de los puestos reseñados con categoría de Jefe de Sección, podrán existir otros con esta misma categoría cubiertos por quienes a las órdenes de sus superiores, responden dentro de la Sección donde prestan sus servicios de la distribución y buena ejecución de los trabajos.

2. Kontramaisuak: Sekzioaren martxa egokia zaintzen dute sekzio-buruaren agindu zuzenetara. Aipatutako burua bertan ez bada, lana antolatze eta momentuzko edo halaberharrezko desberdintasunen bat zuzentzeko beharrezko ezaguerak dituzte.

Kontramaisuak bi kategoriatan banatzen dira: Lehen eta bigarren kategoriakoak, sekzioaren garrantziaren arabera edo esleitzen zaizkien erantzukizun edo funtzioen arabera. Fabrikazio sekzioko kontramaisuak eta konponketa sekzioko kontramaisuak lehen kategoriakoak izango dira.

3. Areto-maisuak:

a) Lehen mailako areto-maisuak: Aretoko langileen jagoletza funtzio hutsez gain, bere gain dute bertako produkzioaren kontrola, luzapen eta fakturazioez arduratuz. Lan horretara esleitutako langileen gaineko agindu zuzena du.

b) Bigarren mailako areto-maisua: Lehen mailakoen funtzio berak betetzen ditu, fakturazio gaiei dagokienez izan ezik. Aretoko langileen erantzukizunez gain, fardoztatzaile eta enbala-tzaileen gaineko agindu zuzena du.

G. Zerbitzuetako langileak.

Talde honetan honako kategoria hauek biltzen dira:

1. Zerbitzu-burua: Faktoria bateko zerbitzuak, hala nola biltegiak, materialak metatzea, karga, deskarga eta garraioa, betetzen dituen langile multzo baten jardura zuzentzen du, bere aginduetara dagoen langileen artean lana banatuz eta erabiltzen diren ibilgailuen mantentzea zainduz.

2. Zerbitzuetako kontramaisua: Goragoko baten aginduetara, ekimen eta erantzukizunez arlo bateko edo batzuetako zerbitzuak garatzen ditu.

3. Biltegizaina: Materialak eta salgaiak jasotzeko eta biltegi-ko dependenzietan banatzeko ardura du, bai eta eskariak bideratzeko, lan-jardun bakoitzeko mugimenduak liburu eta fitxategietan erregistratzeko eta sarrera eta irteera parteak osatzeko ere. Bere menpe dauden igorleen artean, halakorik bada-go, lana antolatuz.

4. Igorlea: Igorri behar dituen artikuluen ezaguerak edukita, irteera-txartel edo agindua eman ondoren, hauek luzatzen ditu, biltegi-ko salgai edo produktuen jagoletza, garbiketa eta bir-jarpena zainduz eta bidezko oharrak idatziz.

H. Zaintza eta kontroleko langileak.

Talde honetan ondoko kategoriak biltzen dira:

1. Etxezaina: Atezain, mandatar, garbiketako langileak bere aginduetara izanik, zerbitzua banatzeaz arduratzen da eta enpresako dependenzia desberdinen ordena, garbiketa eta txunketa zaintzen du.

2. Atezaina: Ateazaintzaren arreta eta jagoletzaz arduratzen da, bai eta, pisatzailerik ez bada, baskula eragiketena ere. Publikoari enpresako dependenzia desberdinetara heltzeko informazioa emango dio eta, beharrezkoa denean, bulego orduez kanpo, telefonoaz ere arduratuko da.

3. Pisatzailea: Faktoriatik irten eta bertara sartzen den gaia pisatzen du, bidezko egiaztagiria emanez, eta eragiketa hauen erregistro orokorra burutzen du, horretarako hurrenez hurrenoko laburpenak eginez.

4. Zinpeko Guarda edo Zinpeko Jagolea: Enpresaren barrutiaren barruko segurtasun eta jagoletza funtzioak esleitzen zaizkio, kargu hau arautzen duten legezko xedapenei jarraiki, instalazioei edo langileei sor dakizkizkeen kalte eta galeren prebentziorako, hauek eragin dituztenak aurkitzeko, agintaritzaren eskudunaren edo hauen agenteen eskutik jartzeko eta, hala badagokio, atezaintza zerbitzuaz arduratzeko.

2. Contra-maestres: Son quienes a las órdenes directas del Jefe de Sección, vigilan la buena marcha de la misma y tienen los conocimientos necesarios para, en ausencia del citado Jefe, saber organizar el trabajo y corregir cualquier diferencia momentánea o casual.

Los contra-maestres se dividen en dos categorías, que serán de primera o segunda según la importancia de la Sección o responsabilidad y funciones que les estén encomendadas. Los contra-maestres de la sección de fabricación y de la reparación serán de primera categoría.

3. Maestro de sala:

a) Maestros de sala de primera: Son quienes, además de las funciones de mera vigilancia del personal de la sala, llevan el control de la producción de la misma, ocupándose de las expediciones y facturaciones con mando directo sobre el personal adscrito a dicho trabajo.

b) Maestro de sala de segunda: Son quienes realizan las mismas funciones que los de primera categoría salvo la cuestión de facturaciones teniendo mando directo sobre enfardadores y embaladores además de la responsabilidad del personal de sala.

G. Personal de servicios.

Este grupo comprende la siguiente categoría:

1. Jefe/a de servicios: Es quien dirige las actividades de un grupo de trabajadores que se dedican a cubrir los servicios de una Factoría, tales como almacenes, acopio de materiales, carga, descarga y transporte, distribuyendo el trabajo del personal a sus órdenes y cuidando asimismo del mantenimiento de los vehículos de que se sirve.

2. Contra-maestre de servicios: Es quien a las órdenes de su superior, desarrolla con iniciativa y responsabilidad los servicios en una o varias áreas.

3. Almacenero/a: Es la persona encargada de recibir los materiales y mercancías, distribuirlos en las dependencias del almacén, despachar los pedidos, registrar en los libros o ficheros el movimiento de cada jornada, cumplimentar los partes de entradas y salidas. Ordenará el trabajo entre los despachadores que de él dependen si los hubiere.

4. Despachador/a: Es quien, con conocimiento de los artículos cuyo despacho le está confiado, expide los mismos contra entrega del correspondiente vale u orden de salida, cuidando de la vigilancia, aseo y reposición de las mercancías o productos del almacén, efectuando las anotaciones oportunas.

H. Personal de custodia y control.

Este grupo comprende las siguientes categorías:

1. Conserje: Es quien tiene bajo sus órdenes, a porteros, ordenanzas, personal de limpieza, etc., cuidando de la distribución del servicio, y del orden, aseo y limpieza de las distintas dependencias de la empresa.

2. Portero/a: Es quien tiene a su cuidado la atención y vigilancia de la portería y las operaciones de báscula, en los casos que no exista pesador, así como la información al público para hacerle llegar a las distintas dependencias de la empresa, haciéndose cargo del teléfono fuera de las horas de oficina, cuando sea necesario.

3. Pesador/a: Es quien efectúa el pesaje de las materias que entran y salen de la factoría, entrega el oportuno comprobante y lleva el registro general de dichas operaciones confeccionando los resúmenes correspondientes.

4. Guarda-jurado/a o vigilante-jurado/a: Es quien tiene encomendadas las funciones de seguridad y vigilancia dentro del recinto de la empresa, con sujeción a las disposiciones legales que regulan dicho cargo a fin de prevenir los daños y perjuicios que se pudiera ocasionar a las instalaciones o al personal, descubrir a los responsables y ponerlos a disposición de las autoridades competentes o de sus agentes y haciéndose cargo, en su caso, del servicio de la portería.

5. Zaintzailea: Egunez zein gauez enpresako dependentzien jagoletza edo zaintza funtzioak betetzen ditu, esleitzen zaion funtzioa betetzea arautzen duten legeei jarraiki bere eginbeharrak betez, eta, hala badagokio, atezaintza zerbitzuaz arduratzeko.

I. Garbiketa eta kanpoaldeko zaintzako langileak.

Talde honetan ondoko kategoriak biltzen dira:

1. Garbitzailea: Esleitzen zaizkion enpresako dependentzien garbiketaz eta ordena egokiaz arduratzen da.

2. Lorezaina: Faktoriaren edo lantokiaren ornamentazio espazioen mantentzea du bere gain.

J. Gizarte zerbitzuetako langileak.

Talde honetan kategorია hauek biltzen dira:

1. Gizarte-laguntzailea: Bere goragokoaren aginduetara enpresan gizarte laguntza zerbitzuak bere gain hartzen eta egiten ditu eta kolektiboko kideek gizarte eta pertsonal mailan dituzten zailtasunak ebazten laguntzen du.

2. Sukaldaria: Enpresako jantokiko menua egiten du, bere laguntzaileen, halakorik badago, lana zaindu eta koordinatzen du eta bere eginbeharra betetzeko beharrezkoak zaizkion materialak eskatu edo erosten ditu.

3. Sukaldari laguntzailea: Sukaldaritzaz ezaguera praktikoak izanik, sukaldariak agintzen dizkion eragiketak burutzen ditu, lokalaren garbitasuna eta ordena egokia zaintzen du eta honetaz pertsonalki arduratzen da, bai eta erabilitako mahaiko tresnak garbitzeaz ere.

4. Zerbitzaria: Enpresako jangelan zerbitzatzeko du, mahaia prestatzen du, zama, mahaiko tresnak eta gozagarriak jarri eta erabilitakoa jasoz.

K. Adin txikikoak.

Talde honetan kategorია hauek biltzen dira:

— Mandatugilea: Mandatariaren antzeko funtzioak burutzen ditu. 18 urte betetzerakoan, bere ezagueretara egokitzen den lanpostu bat bete ahal izango du, hutsik dauden lanpostuak kon-tuan hartuta.

* II. taula.

A taldea:

— Peoia: 18 urte baino gehiagoko eragilea da, bere lanak ahalagun fisikoa eta arreta besterik ez du eskatzen.

B taldea:

— Zuraren deskarga eta pilaketarako laguntzailea: Zur des-kargatzaile eta pilatzaileari (enbor zatia edo ezpala) eta despila-tzaileari laguntzea, zur-lekuaren garbitasuna, antolamendua eta ordena egokia zainduz.

— Azala kentzeko makinako laguntzailea: Azala kentzeko ma-kinako gidariari lanpostu honen berezko eragiketa guztietan laguntzea da bere funtzioa.

— Zatitzeko makinako laguntzailea: Zatitzeko makinako gi-dariari lanpostu honen berezko eragiketa guztietan laguntzea da bere funtzioa.

— Lixibatze makinako etenduneko laguntzailea: Lixibatze edo egosteko makinako gidariari lanpostu honen berezko eragi-keta guztietan laguntzea da bere funtzioa.

— Paper eta kartoi fabriketan pasta prestaketarako lagun-tzailea: Pasta prestaketa gidatzen duenari laguntzea da bere funtzioa.

— Iztukatzeko eta size-press sukaldariaren laguntzailea: Iztuka-tze eta size-press sukaldariari lanpostu honen berezko eragiketa guztietan laguntzea da bere funtzioa.

5. Guarda: Es quien realiza bien de día, o de noche, funcio-nes de vigilancia y custodia de las dependencias de la empresa, cumpliendo sus deberes con sujeción a las leyes que regulan el ejercicio de la misión que tiene encomendada y haciéndose cargo, en su caso, del servicio de portería.

I. Personal de limpieza y cuidados externos.

Este grupo comprende la siguiente categoría:

1. Limpiador/a: Es quien está encargado de la limpieza y buen orden de las dependencias de la empresa que tenga asig-nadas.

2. Jardinero/a: Es quien tiene a su cuidado el manteni-miento de los espacios de ornamentación de la factoría o centro de trabajo.

J. Personal de servicios sociales.

Este grupo comprende las siguientes categorías:

1. Asistente social: Es quien bajo las órdenes de su supe-rior asume y presta los servicios de asistencia social en la em-presa y ayuda a resolver las dificultades de orden social y per-sonal en que se encuentren los miembros de la colectividad.

2. Cocinero/a: Es quien confecciona el menú del Comedor de la empresa, vigila y coordina los trabajos de sus ayudantes si los hubiere y efectúa el pedido o la compra de los materiales que precise para cumplir su cometido.

3. Ayudante de cocina: Es quien, con conocimientos prác-ticos culinarios, realiza las operaciones que le encarga el coci-nero, vigila la limpieza y buen orden del local y se ocupa perso-nalmente de la misma, así como de la limpieza de los cubiertos utilizados.

4. Camarero/a: Es quien sirve en el Comedor de la empre-sa, prepara las mesas colocando manteles, cubiertos y condi-mentos y retira el servicio que se ha utilizado.

K. Menores.

Este grupo comprende la siguiente categoría:

— Recadero/a-botones: Es quien realiza las funciones simi-lares a las de Ordenanza. Al cumplir 18 años, podrá pasar a ocu-par un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos a la vista de las vacantes existentes.

* Tabla II.

Grupo A:

— Peón: Son los operarios mayores de 18 años cuyo trabajo requiere únicamente esfuerzo físico y de atención.

Grupo B:

— Ayudante de descarga y acopio de maderas: Es el/la ope-rario/a cuya función es ayudar al descargador y apilador de ma-dera (rollizo y/o astillas) y al desapilador de la misma, cuidando de la limpieza, colocación y buen orden del parque de madera.

— Ayudante descortezadora: Es el/la operario/a cuya fun-ción es ayudar al conductor de descortezadora en todas las ope-raciones inherentes a este puesto de trabajo.

— Ayudante de troceadora: Es el/la operario/a cuya función es ayudar al conductor de troceadora en todas las operaciones inherentes a este puesto de trabajo.

— Ayudante lejiadora discontinua: Es el/la operario/a cuya función es ayudar al conductor de lejiadora o digestores discon-tinuos en todas las operaciones inherentes a este puesto de tra-bajo.

— Ayudante preparación pastas en fábricas de papel y car-tón: Es el/la operario/a cuya función es ayudar al conductor de preparación de pastas.

— Ayudante cocina de estucado y size-press: Es el/la ope-ra-rio/a cuya función consiste en ayudar al cocinero de estucado y size-press en todas las operaciones inherentes a su puesto de trabajo.

— Gofradorako laguntzailea: Ebakitze makina bikoitzeko gidariari eta lehen mailako laguntzaileari lanpostu hauen berezko eragiketa guztietan laguntzea da bere funtzioa.

— Ebakitzeko makina bikoitzeko 2. laguntzailea: Ebakitzeko makina bikoitzeko gidariari eta lehen laguntzaileari lanpostu hauen berezko eragiketa guztietan laguntzea da bere funtzioa.

— Papera eta kartoia automatikoki paketatze-ko-enbalatzeko makinako laguntzailea: Automatikoki paketatze-ko-enbalatzeko makinako gidariari lanpostu honen berezko eragiketa guztietan laguntzea da bere funtzioa.

— Pintatzeko makinako laguntzailea: Pintatzeko makinako gidariari lanpostu honen berezko eragiketa guztietan laguntzea da bere funtzioa.

— Etiketatzailea: Eragile honek etiketak moldatzea eta jaretzea da bere funtzioa du.

— Lurrin-galdarako laguntzailea: Lurrin-galdarako gidariari edo galdarazainari lanpostu honen berezko eragiketa guztietan laguntzea da bere funtzioa.

— Hondakin-uren plantako laguntzailea: Hondakin-uren plantako eragileari lanpostu honen berezko eragiketa guztietan laguntzea da bere funtzioa.

— Uren tratamendurako plantako laguntzailea: Uren tratamendurako plantako eragileari lanpostu honen berezko eragiketa guztietan laguntzea da bere funtzioa.

— Igeltseroaren laguntzailea: Igeltsero ofizialari lanpostu honen berezko eragiketa guztietan laguntzea da bere funtzioa.

— Mandril makinako gidatzailearen laguntzailea: Makina haue-
tako gidariari betetzen dituen eragiketa guztietan laguntzea da bere funtzioa.

— Lagin hartzailea (lehen definitua).

— Kargatzeko makinako edo pulperreko laguntzailea.

— Maneiatzeko makinako ateratzailea.

— Kartoi eskegitzailea aire zabaleko lehortegietan.

C taldea:

— Zerra zorroztailea: Zerrak desmuntatzea, zorroztea eta muntatzea da bere funtzioa.

— Azala kentzeko eta zatitzeko sekzioko laguntzailea: Azala kentzeko eta zatitzeko sekzioko gidariari lanpostu honen berezko eragiketa guztietan laguntzea da bere funtzioa.

— Zuritzeko laguntzailea: Zuritzeko gidariari lanpostu honen berezko eragiketa guztietan laguntzea da bere funtzioa.

— Berreskuratzeko galdarako laguntzailea: Berreskuratzeko galdarako gidariari lanpostu honen berezko eragiketa guztietan laguntzea da bere funtzioa.

— Galda muturreko laguntzailea: Galda muturren ardura duen eragilea da, gazia askatasun osoz isur dadin, edozein zipozketa saihestuz. Disolbatzailearen likore berdearen kontzentrazioa al-
dizka aztertuko du. Abiatze-erregailuak eta sugar pilotoak pizten ditu eta hauen errekuntza zaindu.

— Kaustifikazioko laguntzailea: Kaustifikazioko gidariari lanpostu honen berezko eragiketa guztietan laguntzea da bere funtzioa.

— Ayudante gofradora: Es el/la operario/a cuya función consiste en ayudar al conductor y al primer ayudante de cortadora dúplex en todas las operaciones inherentes a ese puesto de trabajo.

— Ayudante 2.ª de cortadora dúplex: Es el/la operario/a cuya función consiste en ayudar al conductor y al primer ayudante de cortadora dúplex en todas las operaciones inherentes a ese puesto de trabajo.

— Ayudante empaquetadora-embaladora-atadora automática de papel y cartón: Es el/la operario/a cuya función consiste en ayudar al conductor empaquetadora-embaladora-atadora automática de papel y cartón en todas las operaciones inherentes a ese puesto de trabajo.

— Ayudante pintadora: Es el/la operario/a cuya función consiste en ayudar al conductor pintadora en todas las operaciones inherentes a ese puesto de trabajo.

— Etiquetador: Es el/la operario/a cuya función consiste en la confección y colocación de etiquetas.

— Ayudante caldera de vapor: Es el/la operario/a cuya función consiste en ayudar al conductor de caldera de vapor o fogonero en todas las operaciones inherentes a este puesto de trabajo.

— Ayudante planta de aguas residuales: Es el/la operario/a cuya función consiste en ayudar al operador planta de aguas residuales en todas las operaciones inherentes a este puesto de trabajo.

— Ayudante planta tratamiento aguas: Es el/la operario/a cuya función consiste en ayudar al operador planta tratamiento de aguas en todas las operaciones inherentes a este puesto de trabajo.

— Ayudante de albañil: Es el/la operario/a cuya función consiste en ayudar al Oficial de albañilería en todas las operaciones inherentes a este puesto de trabajo.

— Ayudante conductor máquina de mandriles: Es el/la operario/a cuya función es ayudar al conductor de estas máquinas en todas las operaciones que realice.

— Tomadora de muestras (definido anteriormente).

— Cargador/a o ayudante de pulper.

— Sacador/a de máquina de manipulación.

— Colgador/a de cartón en secaderos al aire libre.

Grupo C:

— Afilador/a sierra: Es el/la operario/a cuya función consiste en desmontar, afilar y montar las sierras.

— Ayudante sección descortezado y troceado: Es el/la operario/a cuya función es ayudar al conductor sección descortezado y troceado en todas las operaciones inherentes a este puesto de trabajo.

— Ayudante blanqueo: Es el/la operario/a cuya función es ayudar al conductor de blanqueo en todas las operaciones inherentes a este puesto de trabajo.

— Ayudante de caldera de recuperación: Es el/la operario/a cuya función es ayudar al conductor de caldera de recuperación en todas las operaciones inherentes a este puesto de trabajo.

— Ayudante de picos colada: Es el/la operario/a cuya función consiste en atender los picos de colada, manteniéndolos libres de cualquier obstrucción, de forma que el salino fluya libremente. Realiza periódicamente análisis de la concentración del licor verde del disolvedor. Enciende y vigila la combustión de los quemadores de arranque y de las llamas piloto.

— Ayudante caustificación: Es el/la operario/a cuya función es ayudar al conductor caustificación en todas las operaciones inherentes a este puesto de trabajo.

— Kare-labeko laguntzailea: Kare-labeko gidariari lanpostu honen berezko eragiketa guztietan laguntzea da bere funtzioa.

— II. kalandrako laguntzailea: II zenbakiarekin sailkatutako kalandrako gidariari lanpostu honen berezko eragiketa guztietan laguntzea da bere funtzioa.

— Bobinatzeko eta birbobinatzeko II. makinetako laguntzailea: Bobinatzeko eta birbobinatzeko II. makinetako gidariari lanpostu honen berezko eragiketa guztietan laguntzea da bere funtzioa.

— Ebakitze makina bakuneko laguntzailea: Ebakitze makina bakuneko gidariari lanpostu honen berezko eragiketa guztietan laguntzea da bere funtzioa.

— Aukeratzailea edo hautatzailea: Paper, kartoi edo kartoi-txo orriak aukeratzea edo hautatzea eta akatsen arabera sailkatzea da bere funtzioa.

— Tisua maneiatzeko makinako laguntzailea.

— Papera eta kartoia maneiatzeko makinako laguntzailea.

— Paketatzeko lerroaren kontrolatzailea.

D taldea:

— Enbor-zerrako gidaria: Enbor zatiak adierazten zaizkion neurrietan ebakitze zerra mekanikoaren funtzionamendua zain-tzea da bere funtzioa.

— Azala kentzeko makinako gidaria: Azala kentzeko instalazioa abiaraztea, gidatzea eta gelditzea da bere funtzioa, etengabe honen funtzionamendua zainduz, honi zura egoki isuraraziz eta instalazioa garbiketa egoera egokian gordez.

— Zatitzeko makinako gidaria: Zatitze eragiketa abiaraztea, gidatzea eta gelditzea da bere funtzioa, etengabe honen funtzionamendua zainduz, honi zura egoki isuraraziz, hau irteeran behar bezala banatuz eta hortzak garbituz eta aldatuz.

— Zuritze erreaktiboetako laguntzailea: Zuritze erreaktiboetako gidariari lanpostu honen berezko eragiketa guztietan laguntzea da bere funtzioa.

— Zilindrozaina, Molista eta Harrizaina: Lehengai laguntzaileak zilindro eta harrietan egoki kargatzea eta lantzea da hauen funtzioa, ondoriozko produktua lekualdatuz.

— I. makinako hirugarren laguntzailea: I. makinako gidariari eta lehen bigarren laguntzailei lanpostu hauen berezko eragiketa guztietan laguntzea da bere funtzioa.

— Feldro laguntzailea (katua, txokokoa): Esleitzen zaizkion lanetan makina eragileei laguntzea da bere funtzioa.

— II. makinako bigarren laguntzailea: II. makinako gidariari eta lehen laguntzaileari lanpostu hauen berezko eragiketa guztietan laguntzea da bere funtzioa.

— III. makinako lehen laguntzailea: III. makinako gidariari lanpostu honen berezko eragiketa guztietan laguntzea da bere funtzioa.

— Ebakitze makina bikoitzeko lehen laguntzailea: Ebakitze makina bikoitzeko gidariari lanpostu hauen berezko eragiketa guztietan laguntzea da bere funtzioa.

— Gilotinatzaila: Gilotina arrunta gidatzea, elikatzea eta hustea da bere funtzioa.

— Paketatzailea: Paketeak moldatzea da bere funtzioa.

— Ayudante horno de cal: Es el/la operario/a cuya función es ayudar al conductor horno de cal en todas las operaciones inherentes a este puesto de trabajo.

— Ayudante calandra II: Es el/la operario/a cuya función consiste en ayudar al conductor de la Calandra clasificada con el número II en todas las operaciones inherentes a ese puesto de trabajo.

— Ayudante bobinadora II y rebobinadora II: Es el/la operario/a cuya función consiste en ayudar al conductor de bobinadora II y rebobinadora II en todas las operaciones inherentes a ese puesto de trabajo.

— Ayudante cortadora simple: Es el/la operario/a cuya función consiste en ayudar al conductor cortadora simple en todas las operaciones inherentes a ese puesto de trabajo.

— Seleccionador o escogedor: Es el/la operario/a cuya función consiste en seleccionar escoger las hojas de papel, cartón o cartoncillo, clasificándolas según defectos.

— Ayudante de máquina de manipulación de tisú.

— Ayudante de máquina de manipulación de papel y cartón.

— Controlador de línea empaquetado.

Grupo D:

— Conductor sierra troncos: Es el/la operario/a cuya función es atender al funcionamiento de una sierra mecánica para cortar rollizos de madera a las medidas que se le señalen.

— Conductor descortezadora: Es el/la operario/a cuya función es poner en marcha, conducir y parar la instalación de descortezado vigilando constantemente su funcionamiento y manteniendo el flujo adecuado de madera de la misma, conservando la instalación en correcto estado de limpieza.

— Conductor troceadora: Es el/la operario/a cuya función es poner en marcha, conducir y parar la operación de troceado, vigilando constantemente su funcionamiento y manteniendo el flujo adecuado de madera en la misma y su distribución a la salida, limpiando y cambiando las cuchillas.

— Ayudante de reactivos de blanqueo: Es el/la operario/a cuya función es ayudar al conductor reactivo blanqueo en todas las operaciones inherentes a este puesto de trabajo.

— Cilindrero, molista, pedrero: Es el/la operario/a cuya función consiste en cargar y tratar adecuadamente las materias primas auxiliares, en cilindros, muelas y piedras transvasando el producto resultante.

— Ayudante 3.ª máquina I: Es el/la operario/a cuya función consiste en ayudar al conductor, al primer y al segundo ayudante de máquina I en todas las operaciones inherentes a esos puestos de trabajo.

— Ayudante fieltros (gato, rinconero): Es el/la operario/a cuya función consiste en auxiliar a los operarios de máquinas en los trabajos que se le encomienden.

— Ayudante 2.ª máquina II: Es el/la operario/a cuya función consiste en ayudar al conductor y al primer ayudante de la máquina II en todas las operaciones inherentes a estos puestos de trabajo.

— Ayudante 1.ª máquina III: Es el/la operario/a cuya función consiste en ayudar al conductor de máquina III en todas las operaciones inherentes a ese puesto de trabajo.

— Ayudante 1.ª cortadora duplex: Es el/la operario/a cuya función consiste en ayudar al conductor de cortadora duplex en todas las operaciones inherentes a ese puesto de trabajo.

— Guillotinero: Es el/la operario/a cuya función consiste en conducir, alimentar y evacuar la guillotina normal.

— Empaquetador: Es el/la operario/a cuya función consiste en confeccionar paquetes.

- Enbalatzailea: Balak moldatzea da bere funtzioa.
- Biltzaileak: Bobinak moldatzea da hauen funtzioa.
- Fardoztatzailea: Fardoak moldatzea da bere funtzioa.
- Zenbatzailea: Paper, kartoi edo kartoitxo orriak zenbatzea, sailkatzea eta biltzea da bere funtzioa.
 - Laborategiko laguntzailea (lehen definitua).
 - Zuntza kentzeko 1/2 metroko makinako gidaria.
 - Loditzeko makinako gidaria.
 - Kartoizko ponpa duen makinako laguntzailea.
 - Higienikoa bobinatzen makina erdiautomatikoko gidaria.
 - Zakuetako hodi eta hondoan elikatzailea eta biltzailea.
 - Prentsazaina, labaintzailea.
- E taldea:
 - Hortz zorroztailea: Fabrikako instalazio desberdinetako hortzak zorroztea, gehitzea eta egokitzea da bere funtzioa.
 - Etengabeko lixibatze sekzioko laguntzailea: Etengabean lixibatzen edo egosteko makinako gidariari lanpostu honen bidezko eragiketa guztietan laguntzea da bere funtzioa.
 - Pasta garbiketako gidaria: Prozesu lerroan zehar pastaren garbiketa egokia lortzeko beharrezko eragiketa guztiak kontrolatzea eta exekutatzea da bere funtzioa.
 - Zuritzeko II. makinako gidaria: Hiru fase baino gutxiago dituen makina baten funtzionamenduaz arduratzen da, dagozkion produktu kimiko zuritzaileak gaineratuz pasta zuritzean emaitza ezin hobekak lortzeko beharrezkoak gertatzen diren eragiketa guztien exekuzioa eta kontrola burutuz.
 - Bifinketen eragilea: Pasta arazten saiatzea da bere funtzioa, pastari jasotako jarraibideen arabera bifintze maila emango dio, paper, kartoi edo kartoitxo mota bakoitzerako egokiak diren lehengaiak eta gai lagungarriak nahastu eta erantsi ahal izango dituelarik.
 - I. kalandrako laguntzailea: I. zenbakiarekin sailkatutako kalandrako gidariari lanpostu honen bidezko eragiketa guztietan laguntzea da bere funtzioa.
 - Size-presseko sukaldaria: Size-presseko saltsak (bainuak edo masak) prestatzeko erabiltzen diren produktuak kargatzea, nahastea eta dosifikatzea da bere funtzioa.
 - Gofradorako gidaria: Gofradora gidatzea, elikatzea eta hustea da bere funtzioa.
 - Bobinatzen eta birbobinatzen I. makinetako laguntzailea: Bobinatzen eta birbobinatzen I. makinetako gidariari lanpostu honen bidezko eragiketa guztietan laguntzea da bere funtzioa.
 - Eskorga gidaria: Materialaren biltegiatze, karga, deskarga, pilatze eta garraio zereginetan urkilako edo pintzako eskorgak gidatzea da bere funtzioa. Eskorgaren mantentzea eta funtzionamendu egokia zaindu behar du, horretarako bidezko azterketa mekanikoak burutuz eta bere lan orduan gertatutakoak erregistratuz.
 - Hondakin-uren plantako eragilea: Hondakin uren plantaren funtzionamendu egokia lortzea da bere funtzioa, erregistroen ikuskaritza, dauden erroanbideen behaketa, beharrian prebentzioa, eta abar burutuz.

- Embalador: Es el/la operario/a cuya función consiste en confeccionar balas.
- Envolvedor: Es el/la operario/a cuya función consiste en confeccionar bobinas.
- Enfardador: Es el/la operario/a cuya función consiste en confeccionar fardos.
- Contador: Es el/la operario/a cuya función consiste en contar, clasificar y agrupar las hojas de papel, cartón o cartoncillo.
- Auxiliar de laboratorio (definido anteriormente).
- Conductor desfibradora 1/2 m.
- Conductor espesadores.
- Ayudante de máquina de bombo de cartón.
- Conductor bobinadora higiénico semiautomática.
- Alimentador y recogedor tubos y fondos en sacos.
- Prensista, satinador.

Grupo E:

- Afilador cuchillas: Es el/la operario/a cuya función consiste en afilar, recrecer y ajustar las cuchillas de las diferentes instalaciones de la fábrica.
- Ayudante sección lejiadora continua: Es el/la operario/a cuya función es ayudar al conductor de lejiadora o digestor en continuo en todas las operaciones inherentes a este puesto de trabajo.
- Conductor lavado de pastas: Es el/la operario/a cuya función consiste en la ejecución y control de todas las operaciones necesarias para conseguir un correcto lavado de la pasta a través de la línea de proceso.
- Conductor de blanqueo II: Es el/la operario/a cuya función es atender el funcionamiento de una máquina compuesta por menos de tres fases y consiste en la ejecución y control de todas las operaciones necesarias para conseguir resultados óptimos en el blanqueamiento de la pasta mediante la adición de los correspondientes productos químicos blanqueantes.
- Operador de refinos: Es el/la operario/a cuya función consiste en tratar de depurar la pasta dándole el grado de refino según las instrucciones recibidas, pudiendo, además, mezclar y agregar las materias y auxiliares adecuadas para cada clase de papel, cartón o cartoncillo.
- Ayudante de calandra I: Es el/la operario/a cuya función consiste en ayudar al conductor de la calandra clasificada en el número I en todas las operaciones inherentes de ese puesto de trabajo.
- Cocinero de size-press: Es el/la operario/a cuya función consiste en cargar, mezclar y dosificar los productos utilizados para la preparación de las salsas (baños o masas) de size-press.
- Conductor gofradora: Es el/la operario/a cuya función consiste en conducir, alimentar y evacuar la gofradora.
- Ayudante bobinadora I y rebobinadora I: Es el/la operario/a cuya función consiste en ayudar al conductor de Bobinador I y Rebobinadora I en todas las operaciones inherentes a ese puesto de trabajo.
- Carretillero: Es el/la operario/a cuya función consiste en conducir carretillas de horquilla o de pinzas en labores de almacenaje, carga, descarga, apilado, transporte de material, etc. Debe cuidar del mantenimiento y buen funcionamiento del mismo, efectuando para ello las revisiones mecánicas oportunas y registrando las incidencias acontecidas en su turno de trabajo.
- Operador planta de aguas residuales: Es el/la operario/a cuya función consiste en conseguir el buen funcionamiento de la planta de aguas residuales, realizando la inspección de registros, la observación de conducciones existente, prevención de las necesidades, etc.

— Mandrilen makinako gidaria: Mandrilen fabrikaziorako makina bat edo makina multzo bat elikatzea eta gidatzea da bere funtzioa, bere kargura dagoen prozesuaren aldagarri desberdinak kontrolatuz eta honen berezko eragiketa guztien erantzukizuna hartuz.

— Zuntza kentzeko metro bateko makinako gidaria.

— Pulperreko gidaria edo pulperlaria.

F taldea:

— Egur hartzaile-neurtzailea: Zura (enbor zatiak eta/edo ez-pelak) pisatzea, neurtzea eta kubikatzea da bere funtzioa, hala badagokio, penalizatzeko koefizienteak aplikatuz. Eragin horretarako ezarritako inprimakiak betetzen edo osatzen ditu.

— Pasta arazteko eragilea: Prozesu lerroan zehar pastaren arazketa egokia lortzeko beharrezko eragiketa guztiak exekutatzea eta kontrolatzea da bere funtzioa.

— Pasta ebakitzeko makinako gidaria: Pasta orriaren lehorte eta ebaketan emaitza ezin hobeak lortzeko beharrezko eragiketa guztiak exekutatzea eta kontrolatzea da bere funtzioa.

— Pasta paketatzeko makinako gidaria: Pasta-balak prentsatzeko, paketatzeko, lotzeko, zenbakitzeko eta fardoetan pilatzeko beharrezko eragiketa guztiak exekutatzea eta kontrolatzea da bere funtzioa.

— Lurrintzeko makinako eragilea: Aurretik balio jakin bazuetan ezarritako likore beltzeko kontzentrazioa lortzeko eta kondentsatuen kontrol ezin hobeak lortzeko beharrezko eragiketa guztiak exekutatzea eta kontrolatzea da bere funtzioa, bai eta likore-aparretik abiatuta xaboi produkzioa exekutatzea eta kontrolatzea ere.

— II. kalandrako gidaria: II zenbakia duen kalandra gidatzea, elikatzea eta hustea da bere funtzioa.

— Ebakitzeko makina bakuneko gidaria: Ebakitzeko makina arrunta gidatzea, elikatzea eta hustea da bere funtzioa.

— Marratzeko makinako gidaria: Marratzeko makina gidatzea, elikatzea eta hustea da bere funtzioa.

— Ofizio Lagungarrietako 3. mailako ofiziala: Lanbide horretan jardutea ahalmentzen duen lanbide-heziketa izanik, zerbitzuak tailer mekanikoetan, elektrikoetan, aroztegietan, igeltserotza elektronikoan, kontrolean eta abarrean egiten ditu. 2. mailako ofizial izatera igarotzeko, Hitzarmen honetan ezarritako arauei jarraiki, enpresak ezartzen dituen proba teoriko-praktikoak gainditu beharko ditu.

— Labaintzailea edo Koipeztatzailea: Beharra duten fabrika-ko instalazio guztiak koipeztatzea eta labaintzea da bere funtzioa, olio edo koipe maila kontrolatuz eta instalazioa labaintze baldintza egokietan egotea zainduz, horretarako aldizka azterketak egingo dituelarik.

— Garabi-pala-traktore gidaria: Faktoriaren eremuan traktoreak, pala kargatzaileak, garabiak edo antzekoak gidatzea da bere funtzioa, bidezko azterketak burutuz eta bere lan-txandan gertatutakoa erregistratuz. Dagokion motako gida-baimena eduki beharko du.

— Uren tratamendurako plantako eragilea: Uraren tratamendurako lerroak funtzionamendu egokira ezin hobean gordetzea da bere funtzioa, bai eta ur freskoaren instalazio laguntzaileak, erreaktiboak biltegitratzea eta dosifikatzea, ur landuak biltegitratzea, eta abar ere. Horretaz gain Kalandrako beharrianak ezaltzeko eta hau behar bezala funtzionatzeko adina kalitatezko ura egon dadin zainduko du.

— Conductor máquina de mandriles: Es el/la operario/a cuya función es la alimentación y conducción de una máquina o conjunto de máquinas para la fabricación de mandriles controlando las distintas variables del proceso a su cargo y responsabilizándose de todas las operaciones inherentes al mismo.

— Conductor desfibradora 1 m.

— Conductor de pulper o pulpero.

Grupo F:

— Recepcionista-medidor de madera: Es el/la operario/a cuya función consiste en pesar, medir y cubicar la madera (rollizo y/o astillas), aplicando en su caso coeficientes de penalización. Cubre o rellena los impresos establecidos al efecto.

— Operador depuración pastas: Es el/la operario/a cuya función consiste en la ejecución y control de todas las operaciones necesarias para conseguir una correcta depuración de la pasta a través de la línea de proceso.

— Conductor cortadora pasta: Es el/la operario/a cuya función consiste en la ejecución y control de todas las operaciones necesarias para conseguir resultados óptimos en el secado y cortado de la hoja de pasta.

— Conductor de empaquetadora pastas: Es el/la operario/a cuya función consiste en la ejecución de las operaciones necesarias para el prensado en las balas de pasta, empaquetado, atado, numerado y apilado en los fardos.

— Operador evaporadores: Es el/la operario/a cuya función consiste en la ejecución y control de todas las operaciones necesarias para obtener una concentración de licor negro previamente establecida entre ciertos valores, y unos controles óptimos de condensados, manteniendo los niveles de licor negro débil y fuerte, ejecutar y controlar la producción de jabones a partir de espumas de licor.

— Conductor calandra II: Es el/la operario/a cuya función consiste en conducir, alimentar y evacuar la calandra con el número II.

— Conductor cortadora simple: Es el/la operario/a cuya función consiste en conducir, alimentar y evacuar la máquina cortadora simple.

— Conductor rayadora: Es el/la operario/a cuya función consiste en conducir, alimentar y evacuar la máquina rayadora.

— Oficial 3.^a de oficios auxiliares: Es el/la operario/a que, estando en posesión de la formación profesional que le capacita para ejercer el oficio, presta sus servicios en los talleres mecánicos, eléctricos, carpintería, albañilería, electrónica, control, etc. Para pasar a Oficial de 2.^a, tendrá que superar las pruebas teórico-prácticas que establezca la empresa, con sujeción a las normas establecidas en este Convenio.

— Lubricador o engrasador: Es el/la operario/a cuya función consiste en engrasar y lubricar todas las instalaciones fabriles que lo precisen, controlando los niveles de aceite o grasa y cuidando que la instalación esté siempre en perfectas condiciones de lubricación, efectuando para ello las revisiones periódicas oportunas.

— Gruista-palista-tractorista: Es el/la operario/a cuya función consiste en conducir, dentro del ámbito de la factoría, tractores, palas cargadores, grúas o similares, debiendo efectuar las revisiones mecánicas oportunas y registrando las incidencias acontecidas en su turno de trabajo. Ha de estar en posesión del carnet de conducir de la clase que corresponda.

— Operador planta tratamiento de aguas: Es el/la operario/a cuya función consiste en mantener en perfecto estado de funcionamiento las líneas de tratamiento de agua y las instalaciones auxiliares de agua fresca, almacenamiento y dosificación de reactivos, almacenamiento de aguas tratadas, etc. Cuidará además de que haya siempre agua en la calidad y cantidad suficiente para cubrir las necesidades de la calandra y el correcto funcionamiento de la misma.

— Grapagailuko gidaria: Blokak grapatzeko makina maneiatze da bere funtzioa eta amaierako produktuaren kalitatearen eta produktu honen horniduraren eta hustuketaren erantzukizuna du.

— Plastifikatzeko makinako gidaria: Plastifikatzeko makina puntuan jartzea, prozesuan gertatzen diren akatsak kokatzea eta konpontzea, berau bideratzea, lehengaia hornitzea eta amaierako produktua hustea da bere funtzioa.

— Zakuak eta blokak josteko-lekedatzeko makinako gidaria: Zakuak eta blokak josteko-lekedatzeko makina puntuan jartzea, prozesuan gertatzen diren akatsak kokatzea eta konpontzea, berau bideratzea, lehengaia hornitzea eta amaierako produktua hustea da bere funtzioa.

— Mini-slotterreko gidaria: Makina hauek gidatzea eta maneiatzea da bere funtzioa, jasotako jarraibideen arabera, funtzionamendu egokirako beharrezko doikuntzak eta egokitzapenak burutuz.

— Kartoi uhinkatua ebakitzeko makinako gidaria: Hortzak eta arrakalak kokatzea da bere funtzioa, neurriak egiaztatuz eta ezarritako programei jarraiki ebaketak burutuz.

— Prentsa-platinako gidaria.

— Tappingako gidaria.

G taldea:

— Azala kentzeko eta zatitzeko sekzioko gidaria: Azala kentzeko eta zatitzeko instalazio bateratuaren martxa bideratzea eta kontrolatzea da bere funtzioa, zura sartzeaz eta ezpela ateratzeaz arduratuz.

— Pasta lehortzeko makinako gidaria: Arazketa ezin hobeaz lortzeko eta makinan pasta orria ondo osatzeko beharrezko eragiketa guztiak exekutatzea eta kontrolatzea du funtzioa.

— Lurrin-turbinako gidaria: Lurrinak edo urak mugitzen duen turbina baten funtzionamendua gidatzea eta kontrolatzea, energia elektrikoa sortuz eta fabrikako departamentu guztietara bidetzeko presioaz airea edo/eta lurrina igorrituz, eta turbina abiaraztea eta beharizanen arabera abiadura handitzeko edo txikitze-ko taularen zehaztapenak jarraitzea da bere funtzioa.

— Kaustifikazioko gidaria: Kalitate handiko likore zuria egosteko beharrezko eragiketa guztietan laguntzea da bere funtzioa.

— Kare-labeko gidaria: Beharrezko kantitatean zein kalitatean egokitzen zaien kare produkzioa hornitzeko beharrezko eragiketa guztietan laguntzea da bere funtzioa.

— I. makinako bigarren laguntzailea: I. makinako gidariari eta lehen laguntzaileari lanpostu hauen berezko eragiketa guztietan laguntzea da bere funtzioa.

— II. makinako lehen laguntzailea: II. makinako gidariari lanpostu honen berezko eragiketa guztietan laguntzea da bere funtzioa.

— Iztukatzeko makinako laguntzailea: Iztukatzeko makinako gidariari lanpostu honen berezko eragiketa guztietan laguntzea da bere funtzioa.

— Iztukatzeko eta size-press sukaldaria: Iztukatzeko eta size-press saltsak (bainuak eta masak) prestatzeko erabiltzen diren produktuak kargatzea, nahastea eta dosifikatzea da bere funtzioa.

— Conductor grapadora: Es el/la operario/a cuya función consiste en el manejo de una máquina grapadora de blocks, respondiendo de la calidad del producto acabado y del abastecimiento y evacuación de este producto.

— Conductor plastificadora: Es el/la operario/a cuya función consiste en la puesta a punto de la máquina plastificadora, localización y subsanación de defectos en el proceso, conducción de la misma, abastecimiento de la materia prima y evacuación del producto acabado.

— Conductor cosedora-encoladora de sacos y blocks: Es el/la operario/a cuya función consiste en la puesta a punto de la máquina cosedor-encoladora de sacos y blocks, localización y subsanación de defectos en el proceso, conducción de la misma, abastecimiento de la materia prima y evacuación del producto acabado.

— Conductor mini-slotter: Es el/la operario/a cuya función es la conducción y manejo de estas máquinas, realizando los reglajes y ajustes necesarios para su correcto funcionamiento de acuerdo con las instrucciones recibidas.

— Conductor cortadora cartón ondulado: Es el/la operario/a cuya función es la colocación de cuchillas y hendidos comprobando las medidas y realizando los cortes de acuerdo a los programas establecidos.

— Conductor prensa-platina.

— Conductor tapping.

Grupo G:

— Conductor sección descortezado y troceado: Es el/la operario/a cuya función consiste en la conducción y control de la marcha de la instalación conjunta de descortezado y troceado, responsabilizándose de la entrada de madera y salida de astillas.

— Conductor máquina seca-pastas: Es el/la operario/a cuya función consiste en la ejecución y control de todas las operaciones necesarias para conseguir una óptima depuración y una buena formación de la hoja de pasta en la máquina.

— Conductor turbina de vapor: Es el/la operario/a cuya función consiste en conducir y controlar el funcionamiento de una turbina movida por vapor o agua, generando energía eléctrica y enviando aire y/o vapor a la presión debida a todos los departamentos de fábrica, poner en marcha la turbina y seguir las indicaciones del tablero para aumentar o disminuir la velocidad según las necesidades.

— Conductor caustificación: Es el/la operario/a cuya función consiste en la ejecución y control de todas las operaciones necesarias para suministrar a Digestión un licor blanco de alta calidad.

— Conductor horno de cal: Es el/la operario/a cuya función consiste en la ejecución y control de todas las operaciones necesarias para suministrar una producción de cal acorde a las necesidades, tanto en cantidad como en calidad.

— Ayudante 2.ª máquina I: Es el/la operario/a cuya función consiste en ayudar al conductor y al primer ayudante de la Máquina I en todas las operaciones inherentes a estos puestos de trabajo.

— Ayudante 1.ª máquina II: Es el/la operario/a cuya función consiste en ayudar al conductor máquina II en todas las operaciones inherentes a ese puesto de trabajo.

— Ayudante estucadora: Es el/la operario/a cuya función consiste en ayudar al conductor de estucadora en todas las operaciones inherentes a su puesto de trabajo.

— Cocinero de estucado y size-press: Es el/la operario/a cuya función consiste en cargar, mezclar y dosificar los productos utilizados para la presentación de las salsas (baños o masas) de estucado o size-press.

— Bobinatze eta birbobinatze II. makinako gidaria: Bobinatze eta birbobinatze II. makina gisa sailkatutako makinak gidatzea, elikatzea eta hustea da bere funtzioa.

— Papera eta kartoia automatikoki paketatze-enbalatze-lotzeko makinako gidaria: Papera eta kartoia automatikoki paketatze-enbalatze-lotzeko makinak gidatzea, elikatzea eta hustea da bere funtzioa.

— Kontrakolatze makinako gidaria: Kontrakolatze makinak gidatzea, elikatzea eta hustea da bere funtzioa.

— Pintatze makinako gidaria: Pintatze makina gidatzea, elikatzea eta hustea da bere funtzioa.

— Doitasun gilotinako gidaria: Doitasun gilotina gidatzea, elikatzea eta hustea da bere funtzioa.

— Turismo, kamioneta eta furgoneta gidaria: Enpresako turismo, kamioneta eta furgonetak gidatzea eta hauei bidezko azterketa mekanikoak egitea da bere funtzioa. Hauen karga eta deskargan lagundu ahal izango du. Legez galdatzen den gidabaimena izan beharko du.

— Itsasgarrien makinako gidaria: Aurrez silikonatu den paper euskarriari itsasgarriak aplikatzeko instalazioa gidatzea da bere funtzioa, produkzio parametroak zaindiz. Eragile bat edo batzuk izango ditu bere aginduetara.

— Blokak egiteko makina erdiautomatikoko gidaria: Zehazten zaizkion zehaztapenei jarraiki, blokak egiteko makina erdiautomatikoa puntuan jartzea eta gidatzea da bere funtzioa, makina eta materialen akabera etengabe behatuko du, beharrezko doitasun aginte haiek guztiak egokituz.

— Zakueta hodi eta hondoak egiteko makinako laguntzailea: Gidariari lanpostu honen berezko eragiketa guztietan laguntzea da bere funtzioa.

— Goma-parafina emateko makinako gidaria: Makina erantzukizun osoz gidatzea da bere funtzioa. Puntuan jarriko du makina eta beharrezkoak dituen aldaketak egingo dizkio, beronen artapena zaindiz. Era berean, artikulua elikatzea, kentzea eta maneiatzea izan behar du kontuan.

— Uhinkatzeko ekipoko gidaria: Produkzio aginduaren zehaztapenei arabera, edozein motatako kartoi uhinkatuaren azal bakuna fabrikatzea da bere funtzioa. Halaber, azal bakuneko taldeak, oro har, puntuan jartzeaz eta gidatzeaz eta kartoi uhinkatu fabrikatzeko beharrezkoak gertatzen diren lan osagarriez arduratzen da.

— Klitxe eta trokelen prestatzailea: Ezarritako programazioaren arabera klitxeak eta trokelak prestatzea da bere funtzioa, bilduta, ordenatuta eta behar bezain garbi gordez.

— Higienikoa bobinatze II. makinako gidaria: Minutuko 450 metro baino abiadura txikiagoa duen tisu papera bobinatze makina automatikoa elikatzea eta gidatzea da bere funtzioa. Prozesuaren aldagarri desberdinak kontrolatuko ditu eta honen berezko eragiketa guztiez arduratuko da.

— Higieniko erroiluak zerratzeko makinako gidaria: Erroiluak zerratzeko edo zatitzeko makina elikatzea eta gidatzea da bere funtzioa, bere kargura dagoen prozesuaren aldagarri desberdinak kontrolatuz eta berezkoak dituen eragiketa guztiez arduratuz.

— Higienikoak paketatze-zakuratze makinako gidaria: Higienikoak paketatze-zakuratze makina gidatzea da bere funtzioa, bere kargura dagoen prozesuaren aldagarri desberdinak kontrolatuz eta berezkoak dituen eragiketa guztiez arduratuz.

— Conductor bobinadora II y rebobinadora II: Es el/la operario/a cuya función consiste en alimentar, conducir y evacuar las máquinas clasificadas como bobinadora II y rebobinadora II.

— Conductor empaquetadora-embaladora-atadora automática de papel y cartón: Es el/la operario/a cuya función consiste en alimentar, conducir y evacuar las máquinas automáticas empaquetadora-embaladora-atadoras de papel y cartón.

— Conductor contracoladora: Es el/la operario/a cuya función consiste en conducir, alimentar y evacuar la máquina cepilladora.

— Conductor pintadora: Es el/la operario/a cuya función consiste en conducir, alimentar y evacuar la máquina pintadora.

— Conductor guillotina precisión: Es el/la operario/a cuya función consiste en conducir, alimentar y evacuar la guillotina de precisión.

— Conductor de turismos, camionetas y furgonetas: Es el/la operario/a cuya función consiste en conducir los turismos, camionetas y furgonetas de la empresa y efectuar las revisiones mecánicas oportunas. Podrá colaborar en la carga y descarga de los mismos. Ha de estar en posesión del carnet de conducir legalmente exigido.

— Conductor máquina adhesivos: Es el/la operario/a cuya función consiste en la conducción de una instalación de aplicación de adhesivos al soporte de papel previamente siliconado, vigilando los parámetros de producción y con operario y operarios a sus órdenes.

— Conductor máquina semiautomática de blocks: Es el/la operario/a cuya función consiste en la puesta a punto y conducción de la máquina semiautomática de blocks en función de las especificaciones que se le determinan y observación constante de la misma y del acabado de los materiales, ajustando todos aquellos mandos de precisión necesarios.

— Ayudante máquina tubos y fondos para sacos: Es el/la operario/a cuya función consiste en ayudar al conductor en todas las operaciones inherentes al puesto de trabajo.

— Conductor engomadora-parafinadora: Es el/la operario/a cuya función consiste en conducir con plena responsabilidad la máquina. Realizará su puesta a punto y los cambios necesarios cuidando además del entretenimiento y conservación de la misma. Deberá asimismo atender a la alimentación retirada y manejo del artículo.

— Conductor grupo ondulator: Es el/la operario/a cuya función es la fabricación de la simple cara de cartón ondulado de cualquier tipo, de acuerdo con las especificaciones de la orden de producción, encargándose también de la puesta a punto y conducción general de los grupos de simple cara y de cuantos trabajos complementarios se precisen para la fabricación de cartón ondulado.

— Preparador de clichés y troqueles: Es el/la operario/a cuya función es la preparación de clichés y troqueles de acuerdo con la programación establecida, manteniéndolos coleccionados, ordenados y debidamente limpios.

— Conductor bobinadora higiénico II: Es el/la operario/a cuya función es la alimentación y conducción de una bobinadora automática para papel tisú de velocidad inferior a 450 m por minuto. Controlará las distintas variables del proceso y se responsabilizará de todas las operaciones inherentes al mismo.

— Conductor sierra rollos higiénicos: Es el/la operario/a cuya función es la alimentación y conducción de una sierra o troceadora de rollos controlando las distintas variables del proceso a su cargo y responsabilizándose de todas las operaciones inherentes al mismo.

— Conductor empacador, ensacadora de higiénico: Es el/la operario/a cuya función es la conducción de una máquina empacadora ensacadora de higiénicos controlando las distintas variables del proceso a su cargo responsabilizándose de todas las operaciones inherentes al mismo.

— Uhinkatzeko makinako laguntzailea: Edozein motatako kartoi uhinkatuko xafia fabrikatzen laguntzea da bere funtzioa, kartoi uhinkatua fabrikatzeko lan osagarriak ere egiten ditu.

— Prozesuaren analisigilea: (lehen definitua).

— Lekedatzailea zakuen fabrikazioan.

H taldea:

— Lixibatze edo egosteko makinako gidaria: Egosteta prozesua –lixibatze edo egosteko makina kargatetik berau deskargatu arte– gidatzea da bere funtzioa, parametro desberdinak euren balio zuzenetan gordeko ditu, tenperatura, presio, erreaktiboek ekarpena eta abar kontrolatuz.

— Zuritzeko erreaktiboen gidaria: Produktu kimiko zuritzaileak lantzeko eta eraldatzeko prozesuan emaitza ezin hobekak lortzeko beharrezkoak gertatzen diren eragiketa guztiak exekutatzea eta kontrolatzea da bere funtzioa.

— Paper eta kartoi fabrikazioan pasta lantzeko prozesuko gidaria: Lehengai eta gai lagungarriak makinaren buruko tinara arte nahastea eta araztea da bere funtzioa, bere kargura ditu pulperra eta birfinketak.

— I. makinako lehen laguntzailea: I. Makinako gidariari lanpostu honen berezko eragiketa guztietan laguntzea da bere funtzioa.

— I. kalandrako gidaria: I zenbakia duen kalandra gidatzea, elikatzea eta hustea da bere funtzioa.

— Iztukatzeko makinako gidaria: Iztukatzeko makinak gidatzea, elikatzea eta hustea, makinaz kanpo, da bere funtzioa, beti ere «fabrikazio aginduan» zehaztutako ezaugarriei jarraiki.

— Bobinatze edo birbobinatze I. makinako gidaria: Bobinatze edo birbobinatze I. makina gisa sailkatutako makinak gidatzea, elikatzea eta hustea da bere funtzioa.

— Ebakitzeko makina bikoitzeko gidaria: Ebakitzeko makina bikoitza gidatzea, elikatzea eta hustea da bere funtzioa.

— Ofizio Lagungarrietako 2. mailako ofizialak: Lanbide horretan jardutea ahalmentzen duen lanbide-heziketa izanik, zerbitzuak tailer mekanikoetan, elektrikoetan, aroztegietan, igeltserotza elektronikoan, kontrolean eta abarrean egiten ditu. 1. mailako ofizial izatera igarotzeko, Hitzarmen honetan ezarritako arauak jarraiki, enpresak ezartzen dituen proba teoriko-praktikoak gainditu beharko ditu.

— Lurrin-galdarako gidaria edo galdarazaina: Galdararen eta lurrina sortzearekin zuzenean lotzen den ekipoa eta instalazio guztien (erregaiak, erregailuak, haizagailuak, lurrin-sareak, gehigarriak elikatze ura, desgasefikazioa, eta abar) funtzionamendu egokia eta segurtasuna gordetzea da bere funtzioa.

— Kamioi gidaria: Enpresako kamioiak gidatzea eta hauei bidetako azterketa mekanikoak egitea da bere funtzioa. Hauen karga eta deskargan lagundu ahal izango du. Legez galdatzen den gida-baimena izan beharko du.

— Uhinkatzeko makinako gidaria: Edozein motatako kartoi uhinkatuko xafia fabrikatzea da bere funtzioa, beti ere produktio aginduko zehaztapenei jarraiki. Ekipoa puntuan jartzeaz eta, oro har, hau gidatzeaz arduratzen da, kartoi uhinkatua fabrikatzeko lan osagarriak ere egiten dituelarik.

— Slottereko gidaria (trokelatzeko makina): Fabrikazio aginduan biltzen diren zehaztapenak jarraituz, edozein motatako trokelatzeko makinak gidatzea eta erregulatzea da bere funtzioa.

— Ayudante de onduladora: Es el/la operario/a cuya función es ayudar en la fabricación de la plancha de cartón ondulado de cualquier tipo y realiza trabajos complementarios para la fabricación de cartón ondulado.

— Analista de proceso: Definido anteriormente.

— Colero de fabricación de sacos.

Grupo H:

— Conductor lejiadora o digestores: Es el/la operario/a cuya función consiste en conducir el proceso de digestión desde la carga de la lejiadora o digestor hasta su descarga, manteniendo los distintos parámetros en sus valores correctos mediante el control de temperaturas, presiones, aportación reactiva, etc.

— Conductor reactivo blanqueo: Es el/la operario/a cuya función consiste en la ejecución y control de todas las operaciones necesarias para conseguir resultados óptimos en la elaboración y transformación de los productos químicos blanqueantes.

— Conductor preparación pastas en fabricación de papel y cartón: Es el/la operario/a cuya función consiste en obtener la correcta mezcla y depuración de materias primas y auxiliares hasta la tina de cabecera de máquina, teniendo a su cargo personal el pulper y refinos.

— Ayudante 1.ª máquina I: Es el/la operario/a cuya función consiste en ayudar al conductor de máquina I en todas las operaciones inherentes a ese puesto de trabajo.

— Conductor calandra I: Es el/la operario/a cuya función consiste en conducir, alimentar y evacuar la calandra clasificada con el número I.

— Conductor estucadora: Es el/la operario/a cuya función consiste en la puesta en marcha, conducción, alimentación y evacuación de las estucadoras, fuera de máquina, de acuerdo con las características especificadas en la «orden de fabricación».

— Conductor bobinadora I y rebobinadora I: Es el/la operario/a cuya función consiste en alimentar, conducir y evacuar las máquinas clasificadas como bobinadora I y rebobinadora.

— Conductor cortadora dúplex: Es el/la operario/a cuya función consiste en conducir, alimentar y evacuar la máquina cortadora dúplex.

— Oficiales 2.ª de oficios auxiliares: Es el/la operario/a que, estando en posesión de la formación profesional que le capacita para ejercer el oficio, presta sus servicios en los talleres mecánicos, eléctricos, carpintería, albañilería, electrónica, control, etc. Para pasar a oficial de 1.ª tendrá que superar las pruebas teórico-prácticas que establezca la empresa con sujeción a las normas establecidas en este Convenio.

— Conductor caldera de vapor o fogonero: Es el/la operario/a cuya función es mantener el correcto funcionamiento y la seguridad de la caldera y de todos aquellos equipos e instalaciones relacionadas directamente con la generación de vapor (combustibles, quemadores, ventiladores, redes de vapor, agua de alimentación aditivos, desgaseficación, etc.).

— Conductor de camiones: Es el/la operario/a cuya función consiste en conducir los camiones de la empresa y efectuar las revisiones mecánicas oportunas. Podrá colaborar en la carga y descarga de los mismos. Ha de estar en posesión del carnet de conducir legalmente exigido.

— Conductor onduladora: Es el/la operario/a cuya función es la fabricación de la plancha de cartón ondulado de cualquier tipo, de acuerdo con las especificaciones de la orden de producción, encargándose asimismo de la puesta a punto y conducción general del equipo y de cuantos trabajos complementarios se precisen para la fabricación de cartón ondulado.

— Conductor slotter (troqueladora): Es el/la operario/a cuya función consiste en la conducción y reglaje de máquinas troqueladoras de cualquier tipo, siguiendo las especificaciones estipuladas en la orden de fabricación.

- Kartoizko ponpa duen makinako gidaria.
- Inprimagailu automatiko multzoko gidaria.
- Mahaizapiak, zamauek eta toailatxoak egiteko makinako gidaria.

- Konpresak egiteko makinako gidaria.
- Aurpegirakoak egiteko makinako gidaria.
- Zurgatzaileak automatikoki paketatzeo makinako gidaria.

I. taldea:

— Zuritzeko I. makinako gidaria: Hiru fase baino gutxiago dituen makina baten funtzionamenduaz arduratzen da, dagozkion produktu kimiko zuritzaileak gaineratuz pasta zuritzean emaitza ezin hobeak lortzeko beharrezkoak gertatzen diren eragiketa guztien exekuzioa eta kontrola burutuz.

— III. makinako gidaria: «Fabrikazio aginduan» biltzen diren zehaztapenak jarraituz, III. Makina gisa sailkatutako paper, kartoi eta kartoitxoak egiteko makinak abiaraztea eta gidatzea da bere funtzioa.

— Blokak egiteko makina automatikoko gidaria: Zehazten zaizkion zehaztapenei jarraiki, blokak egiteko makina automatikoa maneiatzea eta puntuan jartzea da bere funtzioa, makinaren martxa eta amaierako produktuaren kalitatea etengabe behatuko du, xede horretarako prozesuan beharrezko egokitzapen guztiak sartuz.

— Bloketan ordezkatzeko orriak egiteko makina automatikoko gidaria: Zehazten zaizkion zehaztapenetarako makina bat maneiatzea da bere funtzioa, materialen akabera zainduko du, produkzio prozesuan produkzio hobe baterako bidezkoak irizten dituen zuzenketa guztiak sartuz.

— Zakueta hodi eta hondoak egiteko makinako gidaria: Makina erantzukizun osoz gidatzea da bere funtzioa. Makina puntuan jarriko du eta beharrezko aldaketak egingo dizkio, beronen artapena zainduz. Era berean, artikulua elikatzea, kentzea eta maneiatzea izan behar du kontuan.

— Higienikoa bobinatzeko I. makinako gidaria: Minutuko 450 metroko abiaduraz edo abiadura handiagoaz tisu papera bobinatzeko makina automatikoa elikatzea eta gidatzea da bere funtzioa. Prozesuaren aldagarri desberdinak kontrolatuko ditu eta honen berezko eragiketa guztiez arduratuko da.

J taldea:

— Berreskuratzeko galdarako gidaria: Lurrina sortzeko instalazioa gidatzea eta Likore Beltza erretzeko eta likore Berdea baldintza ezin hobeetan lortzeko beharrezko eragiketak exekutatzea eta kontrolatzea da bere funtzioa.

— II. makinako gidaria: «Fabrikazio aginduan» biltzen diren zehaztapenak jarraituz, II. makina gisa sailkatutako paper, kartoi eta kartoitxoak egiteko makinak abiaraztea eta gidatzea da bere funtzioa.

— Ofizio Lagungarrietako 1. mailako ofizialak: Lanbide horretan jardutea ahalmentzen duen lanbide-heziketa izanik, zerbitzuak tailer mekanikoetan, elektrikoetan, aroztegietan, igeltserotza elektronikoan, kontrolean eta abarrean egiten ditu.

- Analisisilea (lehen definitua).

K taldea:

— I. makinako gidaria: «fabrikazio aginduan» biltzen diren zehaztapenak jarraituz, I. makina gisa sailkatutako paper, kartoi eta kartoitxoak egiteko makinak abiaraztea eta gidatzea da bere funtzioa.

- Conductor de máquinas bombo de cartón.
- Conductor grupo máquinas impresoras automáticas.
- Conductor máquina servilletas, manteles y toallitas.

- Conductor máquina compresas.
- Conductor máquinas faciales.
- Conductor empaquetadora automática de absorbentes.

Grupo I:

— Conductor de blanqueo I: Es el/la operario/a cuya función es atender el funcionamiento de una máquina compuesta por tres o más fases y consiste en la ejecución y control de todas las operaciones necesarias para conseguir resultados óptimos en el blanqueamiento de la pasta mediante la adición de los correspondientes productos químicos blanqueantes.

— Conductor máquina III: Es el/la operario/a cuya función consiste en la puesta en marcha y conducción de las máquinas de papel, cartón o cartoncillo, clasificadas como Máquina III, de acuerdo con las características especificadas en la «orden de fabricación».

— Conductor máquina automática de blocks: Es el/la operario/a cuya función consiste en el manejo de una máquina automática de producción de blocks, poniendo a punto la misma en función de las especificaciones que se le determinen del producto, ejerciendo una atención constante sobre la marcha de la máquina y la calidad del producto acabado, por lo que introducirá en el proceso todos aquellos ajustes convenientes para tal fin.

— Conductor máquina automática recambio de blocks: Es el/la operario/a cuya función consiste en el manejo de una máquina para cualquier especificación que se determine y vigilando el acabado de materiales por lo que introducirá en el proceso todas aquellas correcciones que crea oportunas para una mejor producción.

— Conductor máquina tubos y fondos para sacos: Es el/la operario/a cuya función consiste en conducir con plena responsabilidad la máquina. Realizará su puesta a punto y los cambios necesarios cuidando además del entretenimiento y conservación de la misma. Deberá asimismo atender a la alimentación, retirada y manejo del artículo.

— Conductor bobinadora higiénico I: Es el/la operario/a cuya función es la alimentación y conducción de una bobinadora automática para papel tisú de velocidad igual o superior a 450 m por minuto. Controlará las distintas variables del proceso y se responsabilizará de todas las operaciones inherentes al mismo.

Grupo J:

— Conductor caldera de recuperación: Es el/la operario/a cuya función consiste en la conducción de la instalación de producción de vapor y en la ejecución y control de las operaciones necesarias para efectuar la quema de licor Negro y obtener licor Verde en condiciones óptimas.

— Conductor máquina II: Es el/la operario/a cuya función consiste en la puesta en marcha y conducción de las máquinas de papel, cartón o cartoncillo, clasificadas como máquina II, de acuerdo con las características especificadas en la «orden de fabricación».

— Oficial 1.ª de oficios auxiliares: Es el/la operario/a que, estando en posesión de la formación profesional que le capacita para ejercer el oficio, presta sus servicios en los talleres mecánicos, eléctricos, carpintería, albañilería, electrónica, control, etc.

- Analista (definido anteriormente).

Grupo K.

— Conductor máquina I: Es el/la operario/a cuya función consiste en la puesta en marcha y conducción de las máquinas de papel, cartón o cartoncillo, clasificadas como máquina I de acuerdo con las características especificadas en la «orden de fabricación».

* I. taula.

0 taldea:

- Antolamendu izangaia.
- Administrari izangaia.
- Mandatugile-botoia (16-17).

1. taldea:

- Garbitzailea.

2. taldea:

- Lorazaina.
- Atezaina.
- Sukaldari laguntzailea.
- Zerbitzaria.
- Pizatzaila.
- Guarda.

3. taldea:

- Etxezaina.
- Telefonista.
- Igorlea.
- Kalitate kontroleko laguntzailea.

4. taldea:

- Zinpeko guarda edo zinpeko jagolea.
- Bulego teknikoko laguntzailea edo kalkatzailea.
- Administrari laguntzailea.
- Bigarren mailako areto-maisua.

5. taldea:

- Zulatzaile-grabatzaile-egiazatzailea.
- Sukaldaria-lehen mailako areto-maisua.
- Biltegizaina.
- Antolamenduko laguntzailea.
- Kalitate kontrolatzailea.

6. taldea:

- Bigarren mailako antolamendu teknikaria.
- Bidaiaria.
- Administrazioko bigarren mailako ofiziala.
- Bigarren mailako kontramaisua.

7. taldea:

- Lehen mailako kontramaisua.
- Administrazioko lehen mailako ofiziala.
- Lehen mailako antolamendu teknikaria.
- Delineatzailea.
- Eragilea.

- Gizarte laguntzailea.

- Saltzailea.

8. taldea:

- Programatzailea.
- Delineatzaile-proiektugilea.
- Sekzio-burua edo arduraduna.

9. taldea:

- Salmenta taldeko burua.
- Antolamendu-burua.
- Biltegi-burua.
- Administrazio sekzioko burua.

* Tabla I.

Grupo 0:

- Aspirante de organización.
- Aspirante administrativo.
- Recadero-botones (16-17).

Grupo 1:

- Limpiador/a.

Grupo 2:

- Jardinero/a.
- Portero/a.
- Ayudante de cocina.
- Camarero/a.
- Pesador/a.
- Guarda.

Grupo 3:

- Conserje.
- Telefonista.
- Despachador/a.
- Auxiliar de control de calidad.

Grupo 4:

- Guarda-jurado/a o vigilante-jurado/a.
- Auxiliar de oficina técnica o calcador.
- Auxiliar administrativo.
- Maestro sala 2.^a.

Grupo 5:

- Perforista-grabador/a-verificador/a.
- Cocinero-maestro sala 1.^a.
- Almacenero.
- Auxiliar de organización.
- Controlador de calidad.

Grupo 6:

- Técnico de organización 2.^a.
- Viajante.
- Oficial administrativo 2.^a.
- Contramaestre 2.^a.

Grupo 7:

- Contramaestre 1.^a.
- Oficial administrativo 1.^a.
- Técnico organización 1.^a.
- Delineante.
- Operador.

- Asistente social.

- Vendedor.

Grupo 8:

- Programador.
- Delineante proyectista.
- Jefe sección o encargado.

Grupo 9:

- Jefe de equipo de ventas.
- Jefe de organización.
- Jefe de almacenes.
- Jefe de sección administrativa.

10. taldea:

- OLT.
- Fabrikazio sekzioko burua.
- Zerbitzu-burua.
- Kalitate kontroleko burua.
- Bulego teknikoko burua.
- Datu-prozesuetako analisigilea.
- Salmenta delegatua.

11. taldea:

- Fabrikazio-burua.
- Salmenta-burua.
- Mantentze-burua.
- Laborategi-burua.
- Informatika-burua.
- Administrazio-burua.
- Enpresako sendagilea.
- Langile-burua.

12. taldea:

- Teknikari-buruak.

13. taldea:

- Zuzendariordeak.

14. taldea:

- Zuzendariak.

* II. taula.

A taldea:

- Peoia.

B taldea:

- Zuraren deskarga eta pilaketarako laguntzailea.
 - Azala kentzeko makinako laguntzailea.
 - Zatitzeko makinako laguntzailea.
 - Lixibatze makina etenduneko laguntzailea.
 - Paper eta kartoi fabriketan pasta prestaketarako laguntzailea.
 - Iztukatzeko eta size-press sukaldariaren laguntzailea.
 - Gofradorako laguntzailea.
 - Ebakitzeko makina bikoitzeko 2. laguntzailea.
 - Papera eta kartoia automatikoki paketatze-ko-lotzeko makinako laguntzailea.
 - Pintatzeko makinako laguntzailea.
 - Etiketatzailea.
 - Lurrin-galdarako laguntzailea.
 - Hondakin-uren plantako laguntzailea.
 - Uren tratamendurako plantako laguntzailea.
 - Igeltseroaren laguntzailea.
 - Mandril makinako gidatzailearen laguntzailea.
 - Lagin hartzailea.
 - Kargatzeko makinako edo pulperreko laguntzailea.
 - Maneiatzeko makinako ateratzailea.
 - Kartoi eskegitzailea aire zabaleko lehortegietan.
- C taldea:
- Zerra zorroztailea.
 - Azala kentzeko eta zatitzeko sekzioko laguntzailea.

Grupo 10:

- A.T.S.
- Jefe de sección de fabricación.
- Jefe de servicios.
- Jefe de control de calidad.
- Jefe de oficina técnica.
- Analista de proceso de datos.
- Delegado de ventas.

Grupo 11:

- Jefe de fabricación.
- Jefe de ventas.
- Jefe de mantenimiento.
- Jefe de laboratorio.
- Jefe de informática.
- Jefe administrativo.
- Médico de empresa.
- Jefe de personal.

Grupo 12:

- Técnicos jefes.

Grupo 13:

- Subdirectores.

Grupo 14:

- Directores.

* Tabla II.

Grupo A:

- Peón.

Grupo B:

- Ayudante de descarga y acopia de maderas.
 - Ayudante descortezadora.
 - Ayudante de troceadora.
 - Ayudante lejiadora discontinua.
 - Ayudante preparación pastas en fábricas de papel y cartón.
 - Ayudante cocina de estucado y size-press.
 - Ayudante gofradora.
 - Ayudante 2.ª de cortadora dúplex.
 - Ayudante empaquetadora-embaladora-atadora automática de papel y cartón.
 - Ayudante pintadora.
 - Etiquetador.
 - Ayudante caldera de vapor.
 - Ayudante planta de aguas residuales.
 - Ayudante planta tratamiento aguas.
 - Ayudante de albañil.
 - Ayudante conductor máquina de mandriles.
 - Tomador de muestras.
 - Cargador o ayudante de pulper.
 - Sacador de máquina de manipulación.
 - Colgador de cartón en secaderos al aire libre.
- Grupo C:
- Afilador sierra.
 - Ayudante sección descortezado y troceado.

- Zuritzeko laguntzailea.
- Berreskuratzeko galdarako laguntzailea.
- Galda muturreko laguntzailea.
- Kaustifikazioko laguntzailea.
- Kare-labeko laguntzailea.
- II. kalandrako laguntzailea.
- Bobinatze eta birbobinatze II. makinako laguntzailea.
- Ebakitzeko makina bakuneko laguntzailea.
- Aukeratzailea edo hautatzailea.
- Tisua maneiatzeko makinako laguntzailea.
- Papera eta kartoia maneiatzeko makinako laguntzailea.
- Paketatze lerroaren kontrolatzailea.

D taldea:

- Enbor-zerrako gidaria.
- Azala kentzeko makinako gidaria.
- Zatitzeko makinako gidaria.
- Zuritze erreaktiboetako laguntzailea.
- Zilindrozaina eta Harrizaina.
- I. makinako hirugarren laguntzailea.
- Feldro laguntzailea (katua, txokozaina).
- II. makinako bigarren laguntzailea.
- III. makinako lehen laguntzailea.
- Ebakitzeko makina bikoitzeko lehen laguntzailea.
- Gilotinatzailea.
- Paketatzailea.
- Enbalatzailea.
- Biltzailea.
- Fardoztatzailea.
- Ebakitzzailea.
- Laborategiko laguntzailea.
- Zuntza kentzeko 1/2 metroko makinako gidaria.
- Loditzaileetako makinako gidaria.
- Kartoizko ponpa duen makinako laguntzailea.
- Higienikoa bobinatze makina erdiautomatikoko gidaria.
- Zakueta hodi eta hondoan elikatzailea eta biltzailea.
- Prentsazaina, labaintzailea.

E taldea:

- Hortz zorroztailea.
- Etengabeko lixibatze sekzioko laguntzailea.
- Pasta garbiketako gidaria.
- Zuritzeko II. makinako gidaria.
- Birfinketen eragilea.
- I. kalandrako laguntzailea.
- Size-presseko sukaldaria.
- Gofradorako gidaria.
- Bobinatze eta birbobinatze I. makinako laguntzailea.
- Eskorga gidaria.
- Hondakin-uren plantako eragilea.
- Mandrilen makinako gidaria.
- Zuntza kentzeko metro bateko makinako gidaria.
- Pulperreko gidaria edo pulperlaria.

- Ayudante blanqueo.
- Ayudante de caldera de recuperación.
- Ayudante de picos colada.
- Ayudante caustificación.
- Ayudante horno de cal.
- Ayudante calandra II.
- Ayudante bobinadora II y rebobinadora II.
- Ayudante cortadora simple.
- Seleccionador o escogedor.
- Ayudante de máquina de manipulación de tisú
- Ayudante de máquina de manipulación de papel y cartón.
- Controlador de línea empaquetado.

Grupo D:

- Conductor sierra troncos.
- Conductor descortezadora.
- Conductor troceadora.
- Ayudante de reactivos de blanqueo.
- Cilindrero, molista, pedrero.
- Ayudante 3.ª máquina I.
- Ayudante fieltros (gato, rinconero).
- Ayudante 2.ª máquina II.
- Ayudante 1.ª máquina III.
- Ayudante 1.ª cortadora duplex.
- Guillotiner.
- Empaquetador.
- Embalador.
- Envolvedor.
- Enfardador.
- Cortador.
- Auxiliar de laboratorio.
- Conductor desfibradora 1/2 m.
- Conductor espesadores.
- Ayudante de máquina de bombo de cartón.
- Conductor bobinadora higiénico semiautomática.
- Alimentador y recogedor tubos y fondos en sacos.
- Prensista, Satinador.

Grupo E:

- Afilador cuchillas.
- Ayudante sección lejiadora continua.
- Conductor lavado de pastas.
- Conductor de blanqueo II.
- Operador de refin.
- Ayudante calandra I.
- Cocinero de size-press.
- Conductor gofradora.
- Ayudante bobinadora I y rebobinadora I.
- Carretillero.
- Operador planta de aguas residuales.
- Conductor máquina de mandriles.
- Conductor desfibradora 1 m.
- Conductor de pulper o pulpero.

F taldea:

- Egur hartzaile-neurtzailea.
- Pasta arazteko eragilea.
- Pasta ebakitzeko makinako gidaria.
- Pasta paketatzeo makinako gidaria.
- Lurrintzeko makinetako eragilea.
- II. kalandrako gidaria.
- Ebakitzeko makina bakuneko gidaria.
- Marratzeko makinako gidaria.
- Ofizio Lagungarrietako 3. mailako ofiziala.
- Labaintzailea edo koipeztatzailea.
- Garabi-pala-traktore gidaria.
- Uren tratamendurako plantako eragilea.
- Grapagailuko gidaria.
- Plastifikatzeko makinako gidaria.
- Zakuak eta blokak josteko-lekedatzeko makinako gidaria.
- Mini-slotterreko gidaria.
- Kartoi uhinkatua ebakitzeko makinako gidaria.
- Prentsa-platinako gidaria.
- Tappingako gidaria.

G taldea:

- Azala kentzeko eta zatitzeko sekzioko gidaria.
- Pasta lehortzeko makinako gidaria.
- Lurrin-turbinako gidaria.
- Kaustifikazioko gidaria.
- Kare-labeko gidaria.
- I. makinako bigarren laguntzailea.
- II. makinako lehen laguntzailea.
- Iztukatzeko makinako laguntzailea.
- Iztukatzeko eta size-press sukaldaria.
- Bobinatzeo eta birbobinatzeo II. makinetako gidaria.
- Papera eta kartoia automatikoki paketatzeo-enbalatzeo-lotzeko makinako gidaria.
- Kontrakolatzeko makinako gidaria.
- Azala leuntzeko makinako gidaria.
- Pintatzeko makinako gidaria.
- Doitasun gilotinako gidaria.
- Turismo, kamioneta eta furgoneta gidaria.
- Itsasgarrien makinako gidaria.
- Blokak egiteko makina erdiautomatikoko gidaria.
- Zakueto hodi eta hondoak egiteko makinako laguntzailea.
- Goma-parafina emateko makinako gidaria.
- Uhinkatzeko ekipoko gidaria.
- Klitxe eta trokelen prestatzailea.
- Higienikoa bobinatzeo II. makinako gidaria.
- Higieniko erroiluak zerratzeko makinako gidaria.
- Higienikoak paketatzeo-zakuratzeko makinako gidaria.
- Uhinkatzeko makinako laguntzailea.
- Prozesuaren analisigilea.
- Lekedatzailea zakuen fabrikazioan.

Grupo F:

- Recepcionista-medidor de madera.
- Operador depuración pastas.
- Conductor cortador pasta.
- Conductor de empaquetadora pastas.
- Operador evaporador.
- Conductor calandra II.
- Conductor cortadora simple.
- Conductor rayadora.
- Oficial 3.ª de oficios auxiliares.
- Lubricador o engrasador.
- Gruista-palista-tractorista.
- Operador planta tratamiento de aguas.
- Conductor grapadora.
- Conductor plastificadora.
- Conductor cosedora-encoladora de sacos y blocks.
- Conductor mini-slotter.
- Conductor cortadora cartón ondulado.
- Conductor prensa-platina.
- Conductor tapping.

Grupo G:

- Conductor sección descortezado y troceado.
- Conductor máquina seca-pastas.
- Conductor turbina de vapor.
- Conductor caustificación.
- Conductor horno de cal.
- Ayudante 2.ª máquina I.
- Ayudante 1.ª máquina II.
- Ayudante estucadora.
- Cocinero de estucado y size-press.
- Conductor bobinadora II y rebobinadora II.
- Conductor empaquetadora-embaladora-atadora automática de papel y cartón.
- Conductor contracoladora.
- Conductor cepilladora.
- Conductor pintadora.
- Conductor guillotina precisión.
- Conductor de turismos, camionetas y furgonetas.
- Conductor máquina adhesivos.
- Conductor máquina semiautomática de blocks.
- Ayudante de máquina tubos y fondos para sacos.
- Conductor engomadora-parafinadora.
- Conductor grupo ondulator.
- Preparador de clichés y troqueles.
- Conductor bobinador higiénico II.
- Conductor sierra rollos higiénicos.
- Conductor empacadora-ensacadora de higiénicos.
- Ayudante de ondulatora.
- Analista de proceso.
- Colero en fabricación de sacos.

H taldea:

- Lixibatzeko edo egosteko makinako gidaria.
- Zuritzeko erreaktiboan gidaria.
- Paper eta kartoi fabrikazioan pasta lantzeko prozesuko gidaria.
- I. makinako lehen laguntzailea.
- I. kalandrako gidaria.
- Iztukatzeko makinako gidaria.
- Bobinatzeko eta birbobinatze I. makinetako gidaria.
- Ebakitzeko makina bikoitzeko gidaria.
- Ofizio lagungarrietako 2. mailako ofizialak.
- Lurrin-galdarako gidaria edo galdarazaina.
- Kamioi gidaria.
- Uhinkatzeko makinako gidaria.
- Slotterreko gidaria (trokelatzeko makina).
- Kartoizko ponpa duen makinako gidaria.
- Inprimagailu automatiko multzoko gidaria.
- Mahaizapiak, zamauek eta toailatxoak egiteko makinako gidaria.
- Konpresak egiteko makinako gidaria.
- Aurpegirakoak egiteko makinako gidaria.
- Zurgatzaileak automatikoki paketatze makinako gidaria.

I taldea:

- Zuritzeko I. makinako gidaria.
- III. makinako gidaria.
- Blokak egiteko makina automatikoko gidaria.
- Bloketan ordezkatzeko orriak egiteko makina automatikoko gidaria.
- Zakuetako hodi eta hondoak egiteko makinako gidaria.
- Higienikoa bobinatze I. makinako gidaria.

J taldea:

- Berreskuratze galdarako gidaria.
- II. makinako gidaria.
- Ofizio lagungarrietako 1. mailako ofizialak.
- Analisisigilea.

K taldea:

- I. makinako gidaria.

* Definizioak:

I makina: 2,50 m baino gehiagoko zabalera erabilgarria eta 100 m/min baino abiadura handiagoa duten paper jarraikoak dira, bai eta 2,00 m baino gehiagoko zabalera erabilgarria duten kartoi-makinak ere.

II makina: 1,40 eta 2,50 m arteko zabalera erabilgarria duten paper jarraikakoak dira, bai eta 20 g/m² baino gutxiagoko paperak fabrikatzen dituztenak eta 2,00 m baino gutxiagoko zabalera erabilgarria duten kartoi-makinak ere (jarraikakoa).

III makinak: Gainerako makinak.

Bobinatze eta birbobinatze I. makinak: 2,50 m baino gehiagoko azalera erabilgarria dutenak.

Bobinatze eta birbobinatze II. makinak: 2,50 m-ko edo gutxiagoko azalera erabilgarria dutenak.

I kalandra: 2,00 m-ko zabalera erabilgarria eta 12 arrabol edo gehiago dituena.

II kalandra: 2,00 m-ko edo gutxiagoko zabalera erabilgarria eta 12 arrabol baino gutxiago dituena.

Grupo H:

- Conductor lejiadora o digestores.
- Conductor reactivo blanqueo.
- Conductor preparación pastas en fabricación de papel y cartón.
- Ayudante 1.ª máquina I.
- Conductor calandra I.
- Conductor estucadora.
- Conductor bobinadora y rebobinadora I.
- Conductor cortadora dúplex.
- Oficiales 2.ª de oficios auxiliares.
- Conductor caldera de vapor o fogonero.
- Conductor de camiones.
- Conductor onduladora.
- Conductor slotter (troqueladora).
- Conductor de máquinas bombo de cartón.
- Conductor grupo máquinas impresoras automáticas.
- Conductor máquina servilletas, manteles y toallitas.

— Conductor máquina compresas.

— Conductor máquinas faciales.

— Conductor empaquetadora automática de absorbentes.

Grupo I:

- Conductor de blanqueo I.
- Conductor máquina III.
- Conductor máquina automática de blocks.
- Conductor máquina automática recambio de blocks.

— Conductor máquina de tubos y fondos para sacos.

— Conductor bobinadora higiénico I.

Grupo J:

- Conductor caldera de recuperación.
- Conductor máquina II.
- Oficial 1.ª de oficios auxiliares.
- Analista.

Grupo K:

- Conductor máquina I.

* Definiciones:

Máquina I: Son las continuas de papel de más de 2,50 m de ancho útil y más de 100 m/min de velocidad. También las continuas de cartón de más de 2,00 m de ancho útil.

Máquina II: Son las continuas de papel de un ancho útil comprendido entre 1,40 y 2,50 m También las que fabrican papeles de menos de 20 g/m² y las máquinas de cartón de menos de 2,00 m de ancho útil (continua).

Máquina III: Resto de las máquinas.

Bobinadoras y rebobinadoras I: Las que tienen un ancho útil superior a 2,50 m.

Bobinadores y rebobinadores II: Las que tiene un ancho útil menor o igual a 2,50 m.

Calandra I: Las que tiene un ancho útil de 2,00 m y con 12 o más rodillos.

Calandra II: Las que tiene un ancho útil menor o igual a 2,00 m y con menos de 12 rodillos.

Higienikoa bobinatzeko I. makina: 450 m/min-ko edo gehiagoko abiadura duten makina automatikoak dira.

Higienikoa bobinatzeko II. makina: 450 m/min baino gutxiagoko abiadura duten makina automatikoak dira.

I. zuritzea: 3 fase edo gehiago dituzten prozesuak.

II. zuritzea: 3 fase baino gutxiagoko gainerako prozesuak.

* Gizarte Segurantzari kotizatze tarifikak:

Gizarte Segurantzari kotizatze tarifen sistemak dirauen artean, talde bakoitzari tarifa zenbaki bat dagokio ondoko parekidetzeari jarraituz:

Taldeak	Tarifak
Izangaia	7
Mandatugilea-Botoia	11
1	10
2, 3, 4 eta 5	6
6 eta 7	5
8	4
9	3
10	2
11, 12, 13 eta 14	1
A	10
B, C, D, E, F eta G	9
H, I, J eta K	8

Aurreko parekidetzeari jarraiki dagokiena baino tarifa handiagoaren arabera kotizatzen ari diren langileek hala jarraituko dute, pertsonal gisa.

Titulazioaren arabera parekidetze taulan azaltzen dena baino tarifa handiagoa dagokien langileek haren arabera kotizatuko dute, beti ere euren titulazioa kontuan hartuta kontratatatu dituzte.

Gizarte Laguntzailea, 7. taldean biltzen da eta 5. tarifa-taldean esleitu zaion arren, 2. tarifa-taldeko gisa kotizatzen jarraituko du.

58. artikulua. Batzorde Parekidea.

Batzorde Parekide bat eratzen da, gehienez 12 kidek osatuta, 6 sindikatuen aldetik, honako kopuru eta boto-ehunekotan banatuta: LABek 4 kide, (% 65,51), CCOOek 2 kide (% 34,49), eta beste 6 enpresaburuen aldetik, Adegik izandakoa.

Sindikatu-ordezkaritza bakoitzak, bai eta Batzorde Enpresa-ordezkaritza ere, aholkulariren laguntza eduki ahal izango du, hitza bai baina botorik izango ez dutenak.

Batzordekide horiek sindikatu-zentral bereko edo enpresaburuen erakunde bereko beste kideren baten esku utz dezakete beren ordezkaritza.

Batzorde Paritarioaren berariazko eginkizunak, nahitaezkoizaerarekin, ondokoak dira:

- Hitzarmenaren interpretazioa.
- Itundutakoaren jagoletza eta betetzea.

Batzorde horretako bi alderdietako edozeinek deialdia eskatuz gero, batzordea hamabost eguneko gehienezko epean bildu beharko da.

Konsulta horiek hitzarmen honen sinatzaile diren zentral sindikalen edo enpresaburuen elkarrekin bitartez izapidetu beharko dira, eta batzordeak Gipuzkoako Lan Harremanen Kontseiluan izango du egoitza, Javier Barkaitzegi kalea 19, beheko, Donostia.

Batzorde paritarioaren erabakiek balioa izan dezaten, ordezkaritza bakoitzaren gehiengoak berretsi behar ditu.

Bilera bakoitzaren akta egingo da, eta akta hori alderdi bakoitzaren ordezkarik diren kideek sinatuko dute.

Bobinadora higiénico I: Son aquellas máquinas automáticas con una velocidad mayor o igual a 450 m/minuto.

Bobinadora higiénico II: Son aquellas máquinas automáticas con una velocidad menor a 450 m/minuto.

Blanqueo I: Procesos compuestos de 3 o más fases.

Blanqueo II: Resto de procesos con menos de 3 fases.

* Tarifas de cotización a la seguridad social.

En tanto se mantenga el sistema de tarifas de cotización a la Seguridad Social, a cada grupo se le asigna un número de tarifa de acuerdo con la siguiente equiparación:

Grupos	Tarifas
Aspirantes	7
Recaderos-botones	11
1	10
2, 3, 4 y 5	6
6 y 7	5
8	4
9	3
10	2
11, 12, 13 y 14	1
A	10
B, C, D, E, F y G	9
H, I, J y K	8

Aquellos/as trabajadores/as que, en la actualidad, están cotizando por tarifa superior a la que, de acuerdo con la equiparación anterior les corresponda, continuarán cotizando por ella, a título personal.

Los/as trabajadores/as a quienes por razón de su titulación les corresponde una tarifa superior a la de la tabla de equiparación, cotizarán por aquella, siempre que hayan sido contratados en razón de su titulación.

El/la Asistente Social, perteneciente al Grupo 7, al que se le ha asignado el grupo de tarifa 5, continuará cotizando por el grupo de tarifa 2.

Artículo 58. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria formada con un máximo de 12 miembros, 6 por la parte Sindical distribuidos en número y porcentaje de votos siguiente, LAB 4 vocales con el 65,51 % y CCOO 2 vocales con el 34,49 %, y 6 por la parte Empresarial, que serán designados por Adegik.

Cada representación sindical, así como la representación empresarial de la Comisión Paritaria podrá ser asistida por asesores, con voz, pero sin voto.

Dichos vocales podrán delegar su representación en otro miembro de la misma central sindical u organización empresarial.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria, con carácter preceptivo, son las siguientes:

- Interpretación del Convenio.
- Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Dichas consultas serán tramitadas a través de cualquiera de las Centrales Sindicales o Asociación Empresarial firmantes de este convenio y tendrá su sede en Consejo de Relaciones Laborales de Gipuzkoa, c/ Javier Barkaitzegi 19, bajo de San Sebastián.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por la mayoría de cada representación.

De cada reunión se levantará acta que será firmada por los vocales representantes de cada una de las partes.

Batzorde Parekidearen barruan sortzen diren desadostasunak Laneko Gatazkak ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko lanbide Arteko Preco Akordioaren bitartez ebatziko dira (2000ko otsailaren 16ko akordioa, 2000ko apirilaren 4ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian*, 66. zenbakikoan, argitaratua).

59. artikulua. *Langileen Delegatuak eta Enpresa Batzordea.*

Enpresa Batzordeak edo Langileen Delegatuak langileen ordezkaritza organoak dira eta Legeak eta Hitzarmen honek zehazten dituzten osaera eta garantiak edukiko dituzte, hilabeteen ordaindutako orduei dagokionean izan ezik, honako hau delarik beren kopurua enpresaren tamainaren arabera:

- 1etik 75 langilera: 30 ordu/hil.
- 76tik 150 langilera: 35 ordu/hil.
- 151 langiletik aurrera: 40 ordu/hil.

Enpresa Batzordeko kideei edo Langileen Delegatuei ordaindutako ordu hauetan enpresako Zuzendaritzak Langileen ordezkarien ekimenez deituriko bilerak barne hartzen dira, baina enpresako Zuzendaritzarekin hilabeteko bilera arrunta baztertua geratzen da eta aipatu Zuzendaritzaren ekimenez deitu ahal diren gainerakoak.

Enpresa Batzordearen kideentzako edo Langileen Delegatuen ztzako ezarritako ordaindutako orduak hauetariko batengan edo batzuegan metatu ahal izango dira hilabeteko gehieneko gutzizkoa gainditu gabe.

Uko egiteek eta ondoriozko metaketek hilabeteko gutxienezko iraupena izango dute, baina gutxienez 15 egunetako aurrerapenarekin ohartaraziz.

60. artikulua. *Funtzioak.*

Enpresa Batzordearen edo Langileen Delegatuen funtzioak izango dira:

a) Hautatuak izan zirenerako ordezkartzan elkarrekin jardutea enpresariaren aurrean, ordezkartzen duten langileen lan baldintzei buruz sortzen diren arazo guztietan esku hartuz.

b) Enpresarako indarrean dauden lan-arauak, Laneko Segurtasun eta Osasunaren arauak betetzen direla ziurtatzea, enpresako Zuzendaritza gerta daitezkeen urrapenei buruz ohartaraziz eta bere kasuan, haiek betetzerako beharrezko liratekeen erreklamazio guztiak erabiliz.

c) Sailkapen profesionaleko espediente administratiboetan informatzea eta legezko xedapenagatik beharrezko litzatekeen beste haietan.

d) Hiru hilez behin enpresako Segurtasun eta Osasun egoeraren eta bere hobekuntzarako hartutako neurrien berri jakitea.

e) Enplegu-Erregulazioko espedienteen kasuetan ondoren aipatzen diren dokumentuak jaso beharko dituzte enpresako Zuzendaritzatik, langileen legezko ordezkariak eta Lan Agintaritzari zuzendutako jakinarazpen idatziarekin batera, kontsultaldia hasten den data adieraziz:

1. Espedientea eragiten duten arrazoi ekonomiko edo teknologikoen txosten esplikatzailea.
2. Azken hiru urteetako balantzea.
3. Azken hiru urteetako irabazien eta galeren kontuak.
4. Elkarrekin Zergaren eraginetarako aitorpena, bere kasuan, azken hiru urteei buruzkoa.

Las discrepancias que se produzcan en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (Preco) de 16 de febrero de 2000 (*Boletín Oficial del País Vasco* de 4 de abril).

Artículo 59. *Delegados/as de Personal y Comité de Empresa.*

Los Comités de Empresa o los/as Delegados/as de Personal son los órganos de representación de los/as trabajadores/as y tendrán la composición y garantías que la Ley y el presente Convenio determinan, salvo en lo que se refiere a las horas mensuales retribuidas, cuyo número, según el tamaño de la empresa es el siguiente:

- De 1 a 75 trabajadores/as: 30 horas/mes.
- De 76 a 150 trabajadores/as: 35 horas/mes.
- De 151 en adelante: 40 horas/mes.

Dentro de estas horas retribuidas a los/as miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, se incluyen las reuniones convocadas por la Dirección de la empresa a iniciativa de los/as representantes de los/as Trabajadores/as, pero queda excluida la reunión mensual ordinaria con la misma y las restantes que puedan convocarse por iniciativa de dicha Dirección.

Las horas retribuidas establecidas para los/as miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal serán acumulables en uno o varios de éstos sin rebasar el máximo total mensual.

Las renunciaciones y consiguientes acumulaciones tendrán una duración mínima de 1 mes, pero avisándose, al menos, con 15 días de antelación.

Artículo 60. *Funciones.*

Serán funciones del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal:

a) Ejercer mancomunadamente ante el/la empresario/a la representación para la que fueron elegidos/as, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones del trabajo del personal que representan.

b) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, Seguridad y Salud Laboral vigentes para la empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

c) Informar en los Expedientes administrativos de clasificación profesional y en aquellos otros que por disposición legal fuera necesario.

d) Ser informados/as trimestralmente de la Situación de Seguridad y Salud Laboral y de las medidas adoptadas para su mejora.

e) En los casos de Expediente de Regulación de Empleo deberán recibir de la Dirección de la empresa simultáneamente a la comunicación por escrito dirigida a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as y a la Autoridad Laboral, expresando la fecha en que comienza el período de consultas, los siguientes documentos:

1. Memoria explicativa de las causas económicas o tecnológicas motivadoras del expediente.
2. Balance de los tres últimos años.
3. Cuenta de pérdidas y ganancias de los tres últimos años.
4. Declaración a efectos del Impuesto de Sociedades, en su caso, también relativa a los tres últimos años.

5. Espedienteak ukitutako Lantokiko edo Lantokietako langile guztien zerrenda, bertan beren izen deiturak, jaiotze data eta tokia, espezialitatea eta talde profesionala, Enpresan sartu zeneko data, hilabeteko soldata eta langileen legezko ordezkaria den adieraziz.

6. Espedienteak plantilla guztia ukitzen ez duen kasuan, Enpresako gainerako langileen zerrenda banandua, bertan datu berak adieraziz.

f) Ondoren aipatzen diren puntuei buruz Enpresak hartu nahi duen neurri ororen txosten idatzia jaulkitzea aurretiazko izaezarekin:

- Enpresako erabateko eta partezko lekualdaketak.
- Lan-sistema berrien ezarpena edo daudenen berrikuspena.

— Hobari edo pizgarri sistemen ezarpena.

— Sailkapen profesionalaren aldaketak.

g) Hobekuntza teknikoen eta produkzioaren hobekuntzaren arloan egoki irizten dieten neurri guztiak Zuzendaritzari proposatzea.

h) TC1a eta TC2a aztertzea.

61. artikulua. *Enpresa Batzordeei eta Langileen Delegatuei informazioa ematea.*

Enpresek Enpresa Batzordeari edo Langileen Delegatuei Enpresaren eta Sektore Ekonomikoaren egoera eta martxa orokorri buruzko hiruhileko informazioa emango diete.

62. artikulua. *Diziplina neurriak.*

Enpresako Batzordekideen edo Langileen Delegatuen bitartez informatua izatea, hutsegite larriengatik eta oso larriengatik edo hutsegite arinetan berrerortzeagatik zigorrak ezarri aurretik.

Enpresako Zuzendaritzaren edo ordeko jartzen duen pertsonaren iritziz zigorraren berehalako aplikazioa beharrezkoa ez den kasuetan, hau ez da ezarriko Enpresa Batzordearen ardura-dunari edo Langileen Delegatuei jakinarazi eta berrogeita zortzi ordu igaro arte.

Enpresek langileen espediente pertsonaletan hutsegiteen aurrekariak deuseztatuko dituzte ondorengo betebeharrak betetzen badira:

1. Hutsegite arinetarako 6 hilabetetako epea igaro izana, hutsegite larrietarako 12 hilabetetako eta hutsegite oso larrietarako 24 hilabetetako.

Epe horiek zigorraren ezarpenetik zenbatuko dira.

2. Aurreko paragrafoan hutsegiteetarako beren larritasunaren arabera adierazitako denboraldietan zehar zigortzeko modukoa izan daitekeen hutsegiterik ez egin izana.

63. artikulua. *Enpresako Sekzio Sindikalak.*

Legez aitortutako Zentral sindikal batean afiliatuta dauden Enpresa edo Lantoki bateko langileek Enpresako Sekzio Sindikal bat eratu ahal izango dute.

64. artikulua. *Sekzio Sindikalen garantiak.*

Enpresako Sekzio Sindikalek honako garanta hauek izango dituzte:

a) Izaera sindikal edo laboreko argitarapen eta oharrak banatzea enpresako lokaletan, euren afiliatuen kotizazioak biltzea eta beren afiliazio sindikaleko lanetan oztopatuak ez izatea, hori guztia lanorduetatik kanpo eta garantia horiek betetzeak lana edo produkzio prozesuaren martxa orokorra eten gabe.

b) Enpresa Batzordeko postuak betetzeko hauteskunderen hautagaiak proposatzea.

5. Relación de la totalidad de los/as trabajadores/as del Centro o Centros afectados por el Expediente con expresión de sus nombres y apellidos, fecha y lugar de nacimiento, especialidad y grupo profesional, fecha de ingreso en la empresa, sueldo mensual y si ostenta la condición de representante legal de los trabajadores.

6. Relación separada del resto del personal de la empresa con indicación de los mismos datos, en el caso de que el expediente no afecte a la totalidad de la plantilla.

f) Emitir informe por escrito con carácter previo de cuantas medidas tenga intención de adoptar la empresa relativas a:

— Traslados totales y parciales de la empresa.

— Implantación de nuevos sistemas de trabajo o revisión de los existentes.

— Establecimiento del sistema de primas o incentivos.

— Modificaciones de clasificación profesional.

g) Proponer a la Dirección cuantas medidas considere oportunas en materia de mejoras técnicas y de la producción.

h) Examinar el TC1 y TC2.

Artículo 61. *Información a los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal.*

Las Empresas facilitarán al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal información trimestral acerca de la situación y marcha general de la empresa y del Sector Económico.

Artículo 62. *Medidas disciplinarias.*

Ser informado/a a través de los/as miembros del Comité presentes en el Centro de Trabajo, o Delegados/as de Personal, previamente a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves o por reincidencia en faltas leves.

En los casos en que a juicio de la Dirección de la empresa o persona en quien delegue, no sea necesaria la aplicación inmediata de la sanción, ésta no se impondrá antes de cuarenta y ocho horas de haberlo comunicado al responsable del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

Las Empresas cancelarán en los Expedientes personales de los/as trabajadores/as los antecedentes de faltas si se cumplen los siguientes requisitos:

1. Haber transcurrido el plazo de 6 meses para las faltas leves, 12 meses para las faltas graves y 24 meses para las faltas muy graves.

Estos plazos se contarán desde la imposición de la sanción.

2. No haber cometido ninguna falta que pueda ser objeto de sanción durante los períodos indicados en el párrafo anterior para las faltas en atención a su gravedad.

Artículo 63. *Sección Sindical de Empresa.*

Los/as trabajadores/as de una empresa o Centro de trabajo afiliado a la Central Sindical legalmente reconocida podrán constituir una Sección Sindical de Empresa.

Artículo 64. *Garantías de las Secciones Sindicales.*

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías:

a) Distribuir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la empresa, recaudar las cotizaciones de sus afiliados/as y no ser obstaculizados/as en sus tareas de afiliación sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo y sin que el ejercicio de tales garantías pueda interrumpir el trabajo o la marcha general del proceso productivo.

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

c) Bere afiliatuak Enpresako Zuzendaritzaren aurrean ordezkatzeko dituen Sekzio Sindikal bakoitzeko Delegatu Sindikal bat hautatzea.

Delegatu Sindikalak Enpresako jarduneko langile izan beharko du, eta ordezkatzeko duen Zentral Sindikalaren edo Sindikatuaren Estatutuen arabera izendatua. Enpresa Batzordearen kide edo Langileen Delegatu izango da lehenespenez.

d) Ondorengo artikuluan ezarriko diren afiliazio betebeharrak betetzen dituen Enpresako Sekzio Sindikal bakoitzeko Delegatuak, Langileen Delegatuak edo Enpresa Batzordea deitu ahal izango ditu baimendutako ordu mugaren barruan eta lanor- duen barruan.

e) Ondorengo artikuluan ezarriko diren afiliazio betebeharrak betetzen dituen Enpresako Sekzio Sindikal bakoitzeko Delegatuak, Enplegu-erregulazio Espedienteen kontsultaldian Enpresak Enpresa Batzordearen edo Langileen Delegatuen eskueran jartzen duen informazio eta dokumentazio bera edukiko du, Enpresako Zuzendaritzak eta Enpresa Batzordeak edo Langileen Delegatuak berariazko arrazoi horrekin burutzen dituzten bileretara bertaratu eta bertan esku hartu ahal duelarik.

f) Ondoren aipatzen diren puntuei buruz Enpresak hartu nahi duen neurri ororen txosten idatzia jaulkitzea aurretiazko izaerarekin:

- Enpresako erabateko eta partezko lekualdaketak.
- Lan-sistema edo pizgarri sistema berrien ezarpena.
- Laneko Segurtasuna eta Osasuna ukitzen duten erabakiak.
- Sailkapen profesionalaren aldaketak.

g) Aurrez Zuzendaritzari jakinarazi ondoren, Enpresek bere lokaletan Enpresako Sekzio Sindikal bateko afiliatuen bilerak egiten utziko dituzte, lanorduetatik kanpo.

h) 66. artikuluan adierazitako betebeharrak betetzen dituzten Sekzio Sindikalek euren Sindikatuko arduradunen bertaraztea eskatu ahal izango dute Enpresarekin egiten diren bileretara, bere afiliatuak ukitzen dituen eta artikulua honen e) eta f) ataletan aipaturiko arazoak aztertzen direnean.

65. artikulua. Enpresako Delegatu Sindikalak.

Enpresetan eratu eta Enpresako Zuzendaritzan kreditaturiko % 10 baino afiliazio handiagoa duten Sekzio Sindikaletako Delegatuak, ondoren azaltzen den gehienezko ordu kopuru ordaindua izango dute:

- 1etik 75 langilera: 20 ordu/hil.
- 76tik 150 langilera: 25 ordu/hil.
- 151 langiletik aurrera: 30 ordu/hil.

66. artikulua. Garantia komunak.

Langileen Delegatuak, Enpresa Batzordeak eta Sekzio Sindikalak.

Langileen Delegatuak, Enpresa Batzordeetako kideek eta Delegatu Sindikalek ondorengo garantia komunak edukiko dituzte:

a) Iragarki-taularen erabilpena izaera sindikal eta laboreko oharrak argitaratzeko.

b) Bileretarako lokalak eskura diezazkieten.

c) Bere afiliazio edo ekintza sindikalarengatik kaleratuak ez izatea edo beste edozein modutan kaltetuak ez izatea, beti ere indarrean dagoen Legeriari lotzen bazaizkio.

d) Enpresako Delegatuen, Enpresa Batzordeen eta Sekzio Sindikalen bilerak gutxienez 24 orduko aurrerapenarekin aurreabisatuko dira Enpresaz kanpoko bileretarako eta 48 orduko aurrerapenarekin Enpresa barruko bileretarako, aparteko eta oinarritutako kasuetan izan ezik, kasu horietan aurreabisuak epe txikiagoa eduki ahal izango baitu.

c) Elegir un Delegado/a Sindical por cada Sección Sindical que represente a sus afiliados/as ante la Dirección de la empresa.

El/la Delegado/a Sindical deberá ser trabajador/a en activo de la empresa y designado/a de acuerdo con los Estatutos de la Central Sindical o Sindicato a que represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal.

d) El/la Delegado/a de cada Sección Sindical de Empresa, que cumpla con los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, podrá convocar a los/as Delegados/as de Personal o Comité de Empresa dentro del límite de horas autorizado y dentro de las horas de trabajo.

e) El/la Delegado/a de cada Sección Sindical de Empresa que cumpla los requisitos de Afiliación establecidos en el Artículo siguiente, dispondrá de la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, en el período de Consultas de los Expedientes de Regulación de Empleo, pudiendo asistir e intervenir en las reuniones que con ese específico motivo celebren la Dirección de la empresa y el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

f) Emitir informe por escrito con carácter previo de cuantas medidas tenga intención de adoptar la empresa relativas a:

- Traslados totales o parciales de Empresa.
- Implantación de nuevos sistemas de trabajo o incentivo.
- Decisiones que afecten a la Seguridad y Salud Laboral.
- Modificación de clasificación profesional.

g) Previa comunicación a la Dirección, las Empresas permitirán reuniones de afiliados/as a una Sección Sindical de Empresa en los locales de la misma, fuera de horas de trabajo.

h) Las Secciones Sindicales que reúnan los requisitos señalados en el Artículo 66 podrán requerir la asistencia de responsables de su Sindicato en las reuniones con la empresa en todas aquellas cuestiones que afecten a sus afiliados/as a que se hace referencia en los apartados e) y f) de este artículo.

Artículo 65. Delegados/as Sindicales de Empresa.

Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales, constituidas en las Empresas, con una afiliación acreditada ante la Dirección de Empresa superior al 10 %, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes en la cuantía siguiente:

- De 1 a 75 trabajadores/as: 20 horas/mes.
- De 75 a 150 trabajadores/as: 25 horas/mes.
- De 151 en adelante: 30 horas/mes.

Artículo 66. Garantías comunes.

Delegados/as de Personal, Comités de Empresa y Secciones Sindicales.

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

a) Utilización de un tablero de anuncios para publicar notas con carácter sindical y laboral.

b) Que le sean facilitados/as locales de reuniones.

c) Que no puedan ser despedidos/as o perjudicados/as de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical siempre que se ajusten a la Legislación vigente.

d) Las reuniones de los Delegados/as de Empresa, Comités de Empresa y Secciones Sindicales, serán preavisadas al menos con 24 horas de antelación para reuniones fuera de la empresa y con 48 horas para reuniones dentro de la empresa, salvo casos excepcionales y fundamentados en los que el preaviso podrán tener un plazo inferior.

e) Diziplinazko neurriei dagokienez, Sekzio Sindikaletako Delegatuek, Enpresa Batzordeko kideek edo Langileen Delegatuek dituzten eskubide berak edukiko dituzte, beti ere bere Sekzio Sindikaletako afiliatu bat ukitzen badute.

67. artikulua. Asanbladak.

Alokairu errealean ordaindutako urteko 8 ordu edukiko dituzte enpresa barruan edo kanpoan biltzarrak egiteko.

Asanbladak Enpresa Batzordeak deituko ditu edo enpresako Sekzio Sindikaletako Delegatuaren ekimenez egingo dira, ondorengo paragrafoan ezarritako baldintzetan eta aurreko paragrafoan ezarritako mugara arte.

Enpresa Batzordeak ordaindutako biltzarrak deitzera behartuta daude ezarritako mugaren barruan, Enpresako Sekzio Sindikal bateko delegatuak hala eskatzen dienean, betiere sekzio horrek gutxienez enpresako plantilla osoaren herena adinako afiliatu kopurua biltzen badu.

Enpresako langileen guztizko plantillaren herenak biltzarrera eskatu ahal izango du.

Biltzarra egiteko deialdia gutxienez 48 orduko aurrerapenarekin jakinaraziko zaio enpresako zuzendaritzari, eta jakinarazpen horretan biltzarraren data finkatuko da.

Aparteko eta oinarritutako arrazoiak direla eta, enpresak biltzarra egiteko data aldatu ahal izango du, eta kasu horretan langileen ordezkariak aurreabisuaren epea 12 ordutara murriztu ahal izango du.

Zuzendaritzaren aurrean enpresaren % 10eko afiliazioa dutela kreditatzen duten legez eraturako sindikatuak alokairu errealearen arabera ordaindutako lanorduz kanpoko 5 ordu izango dituzte urtean euren afiliatu bakoitzeko.

Aipatutako ordu horiek kobratzeko eskubidea izateko, Enpresako Zuzendaritzari afiliatuak biltzarrera bertaratu direla akreditatu beharko zaio.

Enpresek ordu horiek gehienez 30 eguneko epean ordainduko dituzte, egoki diren egiaztagiria aurkeztu diren egunetik kontatzen hasita.

68. artikulua. Arlo sindikaleko eszedentziak.

Enpresan egon beharreko gutxienezko denboralditik salbuesten dira gutxienez izaera probintzialeko kargu sindikal bat beteazarren eszedentzia eskatzen duten langileak. Eszedentzia hauek nahitaezko izaera izango dute eta, hortaz, aginte sindikalak irauten duen denboraz zenbatuko zaio antzinatasuna, eta arlo horretan aplikagarri diren xedapen orokorren bidez erregulatuko dira.

69. artikulua. Enpresako Sekzio Sindikalei informazioa ematea.

66. artikuluan ezarritako afiliazio betebeharrak betetzen dituzten Enpresako Sekzio Sindikaletako Delegatuei, Enpresaren eta Sektore Ekonomikoaren egoerari eta martxa orokorrari buruzko hiru hilero informazioa emango die Enpresak.

70. artikulua. Garantia sindikalak.

Euren eskubide sindikalak burutzeko, langileak ondoren aipatzen diren garantiaz sindikalek baliatuko dira, baliogabetzat jotzen delarik helburu bezala diskriminazio sindikala duen egintza edo itun oro, eta ondorengo kontzeptuetan bereziki:

a) Langile baten enplegua Zentral Sindikal batean ez afiliatzera baldintzatzea.

b) Enpresariak Zentral Sindikal bat edo Enpresako Sekzio Sindikal bat eratu edo berari euskarri ematea laguntza bitartez.

e) En cuanto a medidas disciplinarias los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales tendrán los mismos derechos que los/as miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal siempre que afecten a un afiliado/a a su Sección Sindical.

Artículo 67. Asambleas.

Se dispondrá de 8 horas anuales retribuidas a salario real, para la celebración de Asambleas dentro o fuera de la empresa.

Las Asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa o a iniciativa del/la Delegado/a de la Sección Sindical de Empresa, en las condiciones establecidas en el siguiente párrafo y hasta el límite establecido en el párrafo anterior.

Los Comités de Empresa están 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/as como mínimo de 1/3 de la plantilla total de la empresa; así como.

También podrá solicitar Asamblea 1/3 de la plantilla total de los/as trabajadores/as de la empresa.

La convocatoria de Asamblea se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la empresa fijándose en dicha comunicación la fecha de la Asamblea.

Por razones excepcionales y fundamentadas la empresa podrá modificar la fecha de celebración y la representación de los/as trabajadores/as podrá reducir el plazo de preaviso a 12 horas.

Los sindicatos legalmente constituidos que cuenten en la empresa con una afiliación acreditada ante la Dirección superior al 10 %, dispondrán para cada uno/a de sus afiliados/as 5 horas anuales, fuera de las horas de trabajo retribuidas a salario real.

Para tener derecho al cobro de tales horas, habrá de acreditarse ante la Dirección de la empresa la asistencia de los/as afiliados/as a la Asamblea.

Las Empresas abonarán las horas en un plazo máximo de 30 días a partir de haber recibido la acreditación correspondiente.

Artículo 68. Excedencias en materia sindical.

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 y por tanto se computará la antigüedad, por el tiempo que dure el mandato sindical y se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

Artículo 69. Información a las Secciones Sindicales de Empresa.

Las Empresas facilitarán a los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el art. 66, la información trimestral acerca de la situación y marcha general de la empresa y del Sector Económico.

Artículo 70. Garantías sindicales.

Para el ejercicio de sus derechos sindicales, los/as trabajadores/as gozarán de las garantías sindicales que posteriormente se enumeran, considerándose nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical y en concreto en los siguientes conceptos:

a) Condicionar el empleo de un/a trabajador/a a la no afiliación de una Central Sindical.

b) La constitución o el apoyo por parte del/de la empresa-rio/a a una Central Sindical o Sección Sindical de Empresa, mediante ayuda.

71. artikulua. Lanbide-heziketa.

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiak bat datoz sektoreko langileen lanbide maila igotzeak duen garrantziarekin eta enplegua mantentzeko eta enpresen lehiakortasuna hobetzeko modurik egokiena dela onartzen dute.

Hitzarmena sinatzen denean, Prestakuntza Iraunkorreko Batzorde Parekide bat eratuko da 12 kide osatua. Sindikatuen 6 ordezkari, aipatu Batzorde Parekideko ordezkariak honako proportzioa gordeko dute: LABek 8 mahaikide (% 65,51), CCOOek 4 mahaikide (% 34,49), eta Enpresaren aldetik 6 (Adegí izendatu ditu).

Batzorde horren xedea sektore honetan prestakuntza iraunkorra sustatzea izango da; berebat, sektoreko enpresa guztientzat eta enpresaz gairikoz (sektorialak eta sektorearteak) antolatzen diren sektore planei buruzko informazioa guztia bilduko du eta 15 eguneko epea izango du horretaz guztiaz egindako txostena Prestakuntza Iraunkorra Kudeatzeko Erakundeari aurkezteko.

Enpresa barruan enpresako Batzorde Parekidea eratuko da, eta hori enpresako Zuzendaritzaren ordezkari eta sindikatuen ordezkari osatuko da. Enpresako Batzorde Parekidearen esku egongo da enpresan enpresako prestakuntza beharizanak aztertzea eta, egoki balitz, enpresako jardunera egokitutako ikastaroak antolatzea. Nolanahi ere ikastaro horiek bertan parte hartuko duten langileen prestakuntza hobetzeko asmoz antolatuko dira.

72. artikulua. Gatazkak ebazteko prozedura.

Oinarrizko Hitzarmen Kolektiboko Mahai negoziatzaileak bere gain hartzen du Eusko Jaurlaritzako Lan Zuzendaritzak 1990eko ekainaren 26ko Ebazpen baten bitartez 1990eko uztailaren 3ko 131 zenbakia duen *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* argitaratutako Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Akordio Interkonfederala (Preco II).

73. artikulua. Hutsegiteak eta zigorrak.

* Hutsegiteen sailkapena.

Egindako hutsegiteak zigortu egingo dira eta beren garrantzia edo transzendentziaren arabera arin, larri edo oso larri gisa sailkatuko dira.

— Hutsegite arinak:

Hutsegite arin gisa ondoko hauek hartu dira:

1. Edozein lan exekutatzeko langileari inputagarri zaizkion arduragabetasuna, axolagabekeriagatiko akatsak eta atzerapenak, beti ere agindu zaion Zerbitzuan asaldura larria sortzen ez badute.
2. LEI arrazoiengatik lanera huts egitean dagokion baja parteak ez aurkeztea hurrengo 24 ordutako epearen barruan.
3. Materiala zaintzerakoan honen narriaketa arina sor dezaten arduragabetasun xeheak.
4. Esleitu zaizkion makina edo erreminten garbitasunik eza, beti ere, enpresak horretarako baliabideak jarri baditu.
5. Jendeari behar bezalako arreta ez ematea, arreta hori berez dagozkion lan-betebeharrei badagokie.
6. Agindu zaion Zerbitzuan gorabeherak sor ditzaten laneak ez diren gaien buruz jardunean zehar eztabaidatzea. Aipatutako eztabaidek eskandalo nabarmena sortzen badute, hutsegite larritzat har daitezke.
7. Irteera-ordua baino lehen arropa aldatzea, Enpresak espresuki horrelakorik baimendu ez badu.
8. Paper, trapu, azal, hondakin, eta abar botatzea, xede horretarako ezarritako lekuetatik kanpo.

Artículo 71. Formación profesional.

Las partes firmantes de este Convenio coinciden en la importancia de elevar el nivel profesional de los/as trabajadores/as del Sector y reconocen la necesidad de la formación permanente de los/as mismos/as, como acción eficaz para el mantenimiento del empleo y para mejorar la competitividad de las empresas.

A la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Formación Continua integrada por 12 miembros, 6 por la parte Sindical distribuidos en número y porcentaje de votos siguiente, LAB 8 vocales con el 65,51 % y CCOO 4 vocales con el 34,49 %, y 6 por la parte Empresarial, que serán designados por Adegí.

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/as representantes sindicales, con el objeto de analizar las necesidades de formación de la misma, así como determinar, en su caso, los cursos que sean de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación del/la trabajador/a y, los/as trabajadores/as que hayan de participar en los mismos.

Artículo 72. Procedimiento de resolución de conflictos.

La Comisión negociadora del Convenio Colectivo Básico, asume el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de resolución de conflictos (Preco II) publicado mediante Resolución del 26 de junio de 1990 de la Dirección de Trabajo del Gobierno Vasco (*Boletín Oficial del País Vasco* n.º 131 del 3 de julio).

Artículo 73. Faltas y sanciones.

* Clasificación de las faltas.

Las faltas cometidas serán sancionadas y se clasificarán atendiendo a su importancia o trascendencia, en leves, graves o muy graves.

— Faltas leves:

Son consideradas faltas leves:

1. Los descuidos, errores por negligencia y demoras imputables al/a la trabajador/a en la ejecución de cualquier trabajo, que no produzca perturbación grave en el servicio encomendado.
2. No presentar dentro de las 24 horas siguientes el parte de baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivos de IT.
3. Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que produzcan deterioro leve de este.
4. La falta de limpieza de las máquinas o herramientas a el/ella encomendadas, siempre que la empresa proporcione los medios necesarios para ello.
5. No atender al público con la debida diligencia, cuando esta atención sea propia de sus deberes laborales.
6. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, durante la jornada que produzcan alteraciones en el servicio encomendado. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves.
7. Cambiarse de ropa antes de la hora de salida, cuando no esté autorizado expresamente por la empresa.
8. Tirar papeles, trapos, cáscaras, desperdicios, etc. fuera de los lugares destinados a tal fin.

9. Lanordutan zehar lanarekin zerikusirik ez duten telefono-deiak egitea, beti ere, Enpresak baimentzen ez baditu.

10. Ez dagokion txanda eta orduan lantokian sartzea, horretarako baimenik gabe.

11. Lanean jarraitzeko akats material edo material beharren berri gainean duen buruari ez ematea, beti ere asaldaketa larririk eratortzen ez bada.

12. Laneko sarrerak eta irteerak idazteko arduradunen aurrean ez agertzea edo kontrol-erlojuan ez fitxatzea.

13. Derrigorrezko gizarte aseguru, Aurreikuspen erakunde eta Famili Laguntza uki ditzaketen familian izandako aldaketen berri behar bezalako puntualtasunez ez ematea.

14. Arropa edo objektuak aldageletatik kanpo uztea.

15. Lan-jardunetik kanpo esku-erremintak norbere erabilerarako baimenik gabe erabiltzea.

16. Makineria edo erremintak baimenik gabe erabiltzea.

17. Lan-jardunean zehar lanekoak ez diren jostaketetan edo irakurketetan aritzea. Horietatik kalte larria eratortzen bada, hutsegite larritzat hartuko da.

18. Baimenik gabe enpresako ibilgailuetara igotzea.

— Hutsegite larriak:

Hutsegite larri gisa ondoko hauek hartu dira:

1. Hiru hileko epean hutsegite arina behin eta berriz egitea.

2. Lanera bertaratuko ez dela behar bezalako lehentasunez ez adieraztea.

3. Arrazoi justifikatua izan gabe lanera egun batean huts egitea.

4. Gizarte aseguru, aurreikuspen erakunde eta famili laguntza, bai eta alokairu edo alokairu osagarria uki ditzaketen enpresako datuak maltzurkeriaz gordetzea.

5. Lanaren bidezko martxa edo produktuaren kalitatea larriki kaltetu dezakeen arduragabekeria edo axolagabekeria.

6. Emandako aginduetan edo agindutako zerbitzuetan kulpazko atzerapenak izatea, enpresarentzat kalte larria sor dadinean.

7. Bere kargura dauden makineria, material eta obretan behatutako hondaketa edo anormaltasunak berehala jakitera ez ematea, Enpresarako kalte larria sortzen denean.

8. Goragokoari obraren amaieraren edo lanean jarraitzeko materialaren berri ez ematea, horretatik kalte larriak eratortzen badira.

9. Liskarrean edo jokotan parte hartzea.

10. Material, pieza, makineria, erreminta, lanabes eta altzarien baliogabetzea, narriaketa edo galera, langileari egotzi dakioken zuhurtzigabekeriagatik.

11. Iragarki tauletan kokatutako jakinarazpenen narriatzea edo baliogabetzea.

12. Sekzio, bulego edo lan-eremutik ateratzea behar bezalako baimenik gabe. Horren ondorioz enpresaren aurkako kalte larririk sortzen bada edo lankide batek istripuren bat izaten badu, oso larritzat har daiteke.

13. Enpresaren egoitzako altzarietan edo hormetan idatzi edo kartelak ezartzea. Esandako kartelak enpresarentzat edo bertako edozein langilerentzat iraingarriak badira, hutsegitea oso larritzat hartuko da.

9. Realizar llamadas telefónicas durante las horas de trabajo que no estén relacionadas con el mismo siempre que no estén autorizadas por la empresa.

10. Entrar en el lugar de trabajo en distinto turno y hora que el que le corresponda, sin tener autorización para ello.

11. No comunicar a su jefe/a inmediato/a los defectos de material o la necesidad de éste para seguir trabajando siempre que no se derive trastorno grave.

12. No presentarse a los/as encargados/as de anotar las entradas y salidas del trabajo, o no fichar en el reloj de control.

13. No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de Previsiones y Ayuda Familiar.

14. Dejar ropas o efectos fuera de los vestuarios.

15. Emplear para usos propios sin autorización herramientas de mano fuera de la jornada de trabajo.

16. Utilizar maquinarias o herramientas para las que no se está autorizado/a.

17. Las distracciones o lecturas ajenas al trabajo durante la jornada laboral. Si de ellas se deriva perjuicio grave, se considerará como falta grave.

18. Montar en vehículos de la empresa sin autorización.

— Faltas graves:

Son consideradas faltas graves:

1. La reincidencia y/o reiteración en falta leve en el plazo de tres meses.

2. No avisar con la antelación posible la falta de asistencia al trabajo.

3. Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

4. La ocultación maliciosa de datos a la empresa que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de previsión o a la ayuda familiar, salario o cualquier complemento salarial.

5. La negligencia o desidia en el trabajo que perjudique gravemente a la buena marcha del mismo o a la calidad del producto.

6. Los retrasos culposos en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados cuando se cause perjuicio grave para la empresa.

7. No dar inmediato aviso de los desperfectos o anomalías observadas en la maquinaria, materiales y obras a su cargo, cuando se derive perjuicio grave para la empresa.

8. No avisar a su superior/a sobre la terminación de la obra o la necesidad de material para seguir trabajando si de ello se derivan perjuicios graves.

9. Participar en riñas o juegos.

10. Inutilización, deterioro o pérdida de materiales, piezas, maquinaria, herramientas, enseres y mobiliarios, por imprudencia imputable al/a la trabajador/a.

11. El deterioro o inutilización de las comunicaciones colocadas en los tablones de anuncio.

12. Ausentarse en las secciones u oficinas o abandonar el recinto de trabajo sin la debida autorización. Si como consecuencia de ello se causara un perjuicio grave a la empresa o fuera causa de accidente a un/a compañero/a de trabajo, puede ser considerado como muy grave.

13. Escribir o fijar letreros en el mobiliario o en las paredes de las dependencias de la empresa. Si dichos letreros fueran ofensivos para la empresa o cualquiera de los/as trabajadores/as de la misma, la falta será calificada como muy grave.

14. Baimen bat lortzeko iruzurra edo itxura egitea.
15. Enpresak espresuki baimendu gabeko pertsonak bertako ibilgailutan igoaraztea.
16. Lanean mozkortu edo drogak hartzea.
17. Zuhurtzigabekeria lanean. Berarentzat edo lankideentzat istripu arriskua edo instalazioetarako matxura oso larriaren arriskua ekartzen badu hutsegite oso larri gisa kontsideratu daiteke.

Ondoko kasuetan zuhurtzigabekeria dagoela kontsideratzen da:

- a) Istripurik sor daitekeenaren arriskua izanik, motore edo makinak abiarazten badira.
- b) Estutu, lotu edo eutsi gabeko arropa kateatu dezaketen makina edo transmisioen ondoan erabiltzen bada. Enpresak eman beharko dio langileari egin behar duen funtziorako arropa egokia.
- c) Goi-tentsioko egoeratan lanak egitea lineak deskonektatuta daudela egiaztatu gabe.
- d) Zintzilikatutako kargen azpitik beharrik gabe igarotzea edo horien pean jartzea.
- e) Norberaren ekimenez eta baimenik gabe babespen aparatu eta dispositiboak aldatu edo kentzea.
18. Baimenik gabe lokal debekatueta sartzea.
19. Sexu desberdineko pertsonalera destinatutako garbigela-lokaletan sartzea, horretarako baimenik izan gabe.
20. Menpeko langileei laneko segurtasun eta higiene arauak hausten uztea.
21. Baimendu gabeko tokietan erretzea.
22. Lan-jardunetik kanpo norberaren erabilerarako eta baimenik gabe enpresaren makina edo materialak erabiltzea.
23. Enpresako zerbitzu medikoek aldizkako osasun-azterketa egin diezaioten ukatzea.
24. Komunetik kanpo behar fisikoak egitea.
25. Ohiko eta jarraikako txukuntasunik eta garbitasunik eza eta horrek lankideengan justifikatutako kexak sortarazten dituenean.

– Hutsegite oso larriak:

Hutsegite oso larri gisa ondoko hauek hartu dira:

1. Sei hileko epean hutsegite larriak behin eta berriz egitea.
2. Bi hileko epearen barruan justifikaziorik gabe lanera bi egunetan huts egitea.
3. Iruzurra, desleialkeria edo neurritz kanpoko konfiantza agindutako kudeaketetan eta lapurreta edo ebasketa.
4. Enpresako lehengai, produktu erabilgarri, makina, aparailu, instalazio, eraikin, lanabes eta dokumentuak hautsi edo horietan hondaketak sortaraztea.
5. Gaixotasun edo istripuen itxura egitea.
6. Enpresako ibilgailuak baimenik gabe erabiltzea.
7. Bidezko baimenik gabe lan-jardunean zehar lan partikularrak egitea.
8. Goragokoek indarreko lege eta Hitzarmenen arabera emandako aginduak ez betetzea, eta horrela jardunaraztea.
9. Lan-kontrolerako dokumentuetako datuak faltsutzea.
10. Lan-istripuaren itxura egiteko norbere buruari borondatezko lesioak egitea edo lan-istripua izan denaren itxura egitea lanetik kanpo izandako lesioak lanekoak balira bezala sines-tarazteko.

14. El engaño o simulación para obtener un permiso.
15. Montar en vehículos de la empresa a personas que no sean las expresamente autorizadas por ésta.
16. La embriaguez o toxicomanía en el trabajo.
17. La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para él/ella o para sus compañeros/as o peligro de avería muy grave para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave.

Se presume que existe imprudencia en los siguientes casos:

- a) Si se ponen en marcha motores o máquinas con riesgo de que se produzcan accidentes.
- b) Si se trabaja con ropa sin ceñir, abrochar o sujetar en los lugares próximos a máquinas o transmisiones que puedan engancharla, siendo obligación de la empresa facilitar la ropa adecuada a la función que realice.
- c) Efectuar trabajos en condiciones de alta tensión sin asegurarse de que las líneas estén desconectadas.
- d) Pasar innecesariamente por debajo de cargas en suspensión o pararse debajo de ellas.
- e) Modificar o retirar por iniciativa propia y sin autorización los aparatos y dispositivos de protección.
18. Entrar sin autorización en los locales prohibidos.
19. Entrar en los locales de aseo destinados al personal de distinto sexo no estando facultado para ello.
20. Tolerar a los/as trabajadores/as subordinados/as que quebranten las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
21. Fumar en los lugares donde estuviese prohibido.
22. Emplear para usos propios, sin autorización, máquinas o materiales de la empresa fuera de su jornada de trabajo.
23. La negativa al reconocimiento periódico por los servicios médicos de la empresa.
24. Evacuar necesidades físicas fuera de los retretes.
25. La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros/as de trabajo.

– Faltas muy graves:

Se consideran faltas muy graves:

1. La reincidencia y/o reiteración en faltas graves en el plazo de seis meses.
2. Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un período de dos meses.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo.
4. Destrozar o causar desperfectos en materias primas, productos útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. Simulación de enfermedades o accidentes.
6. Conducir vehículos de la empresa sin autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo.
8. La desobediencia a las órdenes de los/as superiores/as dictadas con arreglo a las leyes y Convenios vigentes, así como también la inducción a la misma.
9. Falsear datos en los documentos de control de trabajo.
10. Causarse voluntariamente lesiones para simular un accidente de trabajo, o simular un accidente de trabajo para hacer valer como tal las lesiones causadas en accidente no laboral.

11. Lanean zehar ohiz mozkortuta edo drogen eraginaren menpe egotea.

12. Enpresaren korrespondentzia sekretua urratzea.

13. Enpresari lehia egitea edo antzeko negoziotan zerbitzuak ematea, enpresaren baimenik gabe.

14. Hitzeko eta egitatezko tratu txarrak edo errespetu hutsegite larria, buruei, lankideei eta menpekoei, bai eta beren senidekoei ere.

15. Aginte gehiegikeria. Goragoko batek egitate arbitrario bat beheragoko baten kaltetan eta legezko agindu bat hautsiz egiten badu, aipatutako egintza aginte gehiegikeriatzat eta hutsegite oso larritzat hartuko da, ondorioz, bidezko espedienteak irekiz.

Kasu horietan, langile interesatuak Enpresa Batzordeari edo Langileen Ordezkariei hori jakinaraziko die hiru eguneko epearen barruan eta honek Enpresako Zuzendaritzari horren berri emango dio. Enpresak bidezko espedienteak irekiko dio Enpresa Batzordearen edo Langileen Ordezkarien jakinarazpena hartu eta 10 eguneko gehieneko epearen barruan.

16. Kode Penalean definitutako delituetan parte-hartze zuzena edo zeharkakoa izatea, beti ere epai judicial irmoan aintzat hartuta badago.

17. Enpresako edo langileen ondarea ukitzen duten ondasunak desagertzen badira, langileen armairuak edo objektu pertsonaletan arakatzea agindu ahal izango du, aipatutako arakatzeari egiteko langileen ordezkariei baten presentzia beharrezko izanik, horietako norbait enpresan badago. Esandako kontrola izarotzeko uko egitea hutsegite oso larritzat hartuko da.

18. Lan-jardunean zehar lo egitea, hala lanpostuetan, nola bertatik kanpo, baimenik dagoen kasuetan ezik.

19. Laneko errendimendu normala borondatez eta eten-gabe gutxitzea.

20. Errieta eta liskarrak sortaraztea.

21. Hutsegite larriak asmo txar nabaria dagoenean.

22. Beste langile baten presentziaren itxura egitea, beraren ordeztatu edo fitxatuz edo fitxatuz. Hutsegite bera egingo du sinatu edo fitxatutako langileak, horren jakinaren gainean dagoenetik aurrera esplikaziorik ematen ez badu.

* Puntueltasun hutsegiteak.

Lanpostura sartzerakoan 10 minuturainoko atzerapena idatzizko zentzarazpenarekin zigortuko da hutsegite hau lehen hutsegitea egin eta handik aurrera hilabete naturalaren barruan 3 aldiz errepikatzen bada.

Epe beraren barruan egindako hutsegite bakoitzean egun leku enplegu eta soldata gabe utziko zaio, 7.era arte, hau barne. Hemendik aurrera egindako mota honetako hutsegite bakoitza, epe beraren barruan, hutsegite arintzat hartuko da.

Atzerapena 10 minututik gorakoa bada, eta 30 minututik beherakoa, eta epe berean 3 aldiz errepikatzen bada, bi egunetan enplegu eta soldata gabe utziko zaio.

Mota bereko eta epe beraren barruan hemendik aurrera egindako hutsegite bakoitza, hutsegite larritzat hartuko da.

Atzerapena 30 minututik gorakoa bada, eta epe beraren barruan bi aldiz errepikatzen bada, egun batean enplegua eta soldata gabe utziko zaio.

Epe beraren barruan mota honetako hirugarren aldiz huts egiten bada, lau egunetan enplegua eta soldata gabe utziko zaio eta laugarren hutsegitetik aurrera, hutsegite oso larri gisa kontsideratu eta horrela zigortuko da.

11. Embriaguez o toxicomanía habituales durante el trabajo.

12. Violar el secreto de correspondencia de la empresa.

13. Efectuar competencia a la empresa o prestar servicios en negocios iguales o similares a los de ella, salvo autorización de la misma.

14. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto a los/as Jefes/as, compañeros/as y subordinados/as, así como a los familiares respectivos.

15. Abuso de autoridad. Cuando un/a superior realizase un hecho arbitrario, con perjuicios de un/a inferior y transgresión de un precepto legal, tal acto se estimará como abuso de autoridad, siendo considerado como falta muy grave, instruyéndose el oportuno expediente.

El/la trabajador/a interesado/a pondrá, en tales casos, el hecho en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal en un tiempo de tres días para su traslado a la Dirección de la empresa que deberá iniciar el oportuno expediente en un plazo máximo de 10 días a partir de la comunicación del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

16. La participación directa o indirecta en la comisión de delitos definidos en el Código Penal, siempre que esté reconocida en sentencia firme judicial.

17. En los casos de desaparición de bienes que afecten al patrimonio de la empresa o al de los/as trabajadores/as. Aquella podrá ordenar registro en las taquillas o efectos personales de los/as mismos/as, siendo necesaria la presencia de un/a representante de los/as trabajadores/as para proceder al citado registro, siempre que alguno/a de estos/as se encuentre en la empresa. La negativa a pasar dicho control será considerada como falta muy grave.

18. Dormir durante la jornada laboral, tanto en los puestos de trabajo como fuera de ellos, salvo autorización.

19. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento o actividad.

20. Originar riñas y peleas.

21. Las faltas graves cuando medie mala fe manifiesta.

22. Simular la presencia de otro/a productor/a, firmando o fichando por él/ella. Incurrirá en la misma falta, el/la productor/a firmado/a o fichado/a que no dé cuenta de ello desde el momento en que tenga conocimiento del hecho.

* Faltas de puntualidad.

Se sancionará con amonestación por escrito el retraso de hasta 10 minutos en la incorporación al puesto de trabajo, cuando esta falta se repita 3 veces en un mes natural contado desde que se cometió la primera falta.

Cada una de las siguientes dentro del mismo plazo, se sancionará con suspensión de empleo y sueldo de 1 día, hasta la 7.ª inclusive. Cada falta a partir de ésta del mismo tipo, dentro del mismo plazo, será considerada como falta leve.

Si el retraso es mayor de 10 minutos y menos de 30 y se repite 3 veces en el mismo plazo, se sancionará con suspensión de empleo y sueldo de dos días.

Cada falta a partir de ésta, del mismo tipo y dentro del mismo plazo, será considerada como falta grave.

Si el retraso es mayor de 30 minutos y se repite dos veces en el mismo plazo, se sancionará con suspensión de empleo y sueldo de un día.

La tercera falta de este tipo dentro del mismo plazo se sancionará con cuatro días de suspensión de empleo y sueldo y a partir de la cuarta, cada falta será considerada como falta muy grave y se sancionará como tal.

Puntualtasun hutsegiteek ez dute gorabehera erregimenean inolako eraginik izango edo/eta errepikatzerik beste inolako hutsegiteetan.

Kontzeptu honengatik hutsegite larriak, gehienez, 15 eguneko enplegu eta soldata etendurarekin zigortu ahal izango dira bakarrik.

Kontzeptu honengatik lehen hutsegite oso larria zigortu aurretik langileen ordezkariekin arauzko negoziazioa egingo da, zigorrei buruzko artikuluan jasotako hutsegite oso larrietarako aurreikusitako zigoren artean. Ondoren, beste hutsegite oso larria egiten bada, ez da egongo alde aurreko negoziazioa egin beharrik.

* Zigorrak.

Egindako hutsegiteen arabera kasu bakoitzean ezarri beharreko zigorrak ondoko hauek izango dira:

— Hutsegite arinengatik:

≡ Ahozko zentzarazpena.

≡ Idatzizko zentzarazpena.

≡ Egun batez enplegu eta soldata gabe uztea, langileari idatziz jakinaraziko zaiolarik.

— Hutsegite larriengatik:

≡ 15 eguneko gehieneko epez enplegu eta soldata gabe uztea.

≡ Goragoko mailara igarotzeko aldi baterako desgaitzea hiru urteko gehieneko epez.

— Hutsegite oso larriengatik:

≡ 16 egun eta sei hilabete bitartean enplegu eta soldata gabe uztea.

≡ Goragoko mailara igarotzeko aldi baterako desgaitzea sei urteko gehieneko epez.

≡ Iraizpena.

Hutsegite larri edo oso larri edo hutsegite arinak behin eta berriz egiteagatik ezarriko diren zigorrek idatziz jakinaraziko zaizkio langileari. Era berean, jakinarazpen gaiei buruz Oinarritzko Hitzarmen Kolektibo honen 62. artikuluan eta 66. artikulua e) atalean xedatutakoa errespetatu beharko da.

Ezar daitezkeen zigorrek errua Auzitegietara igarotzearen kalterik gabe ulertzen dira, egindako hutsegitea delitu edo hutsegitea izan daitekeenean.

* Preskripzioa.

Hutsegite-preskripzio gaietan indarreko legezko xedapenean ezarritakoari jarraituko zaio.

74. artikulua. *Kontratazioa eta enplegua.*

Hitzarmen hau sinatu duten parteek, oharturik enpleguaren ezegonkortasunak gizartean dituen eraginak, bere egun dute, aldi baterako lan enpresen eta zerbitzuetako enpresen kontratuei dagokienean, ELA, CCOO, UGT eta LAB sindikatuak eta Confebask enpresarien erakundeak 1999ko urtarrilaren 15ean Aldi Baterako Lan Enpresei eta Zerbitzu-enpresei buruz sinatu zuten akordioa. Hori dela eta, hitzarmenean partaide izan direnek Eusko Jaurlaritzak Gipuzkoan duen Lan Lurralde Ordezkaritzari eskatuko diote, berari dagozkion eskuduntzen betearazpenean, behar diren neurri guztiak har ditzala, langileen kontratazio alorrari buruzko arautegian eman daitezkeen arau-haustek ekitelako. Berebat, hitzarmena sinatu duten parteek hitza eman dute, une oro Gipuzkoan Eusko Jaurlaritzak duen aipatu administrazio erakundeari lankidetzat osoa eskainiko diotela.

* Txandakako prestakuntza-kontratua.

Ordaindutako lan-jarduera eta lanbide-heziketaren, unibertsitate-ikasketen edo Enplegu Sistema Nazionalako prestakuntza-espezialitateen katalogoaren arloko prestakuntza-prozesuak bateragarri egiteko xedea dutenak dira.

Las faltas de puntualidad no tendrán ninguna repercusión en el régimen de reincidencias y/o reiteración de cualquier otra falta.

Las faltas graves por este concepto solo podrán ser sancionadas con suspensión de empleo y sueldo por un período máximo de 15 días.

La primera falta muy grave por este concepto será sancionada previa negociación preceptiva con los/as representantes de los/as trabajadores/as dentro de las sanciones previstas para las faltas muy graves que se recogen en el artículo de sanciones. En la siguiente falta muy grave desaparece esta obligación de negociación previa.

* Sanciones.

Las sanciones que procederá imponer en cada caso según las faltas cometidas serán las siguientes:

— Por faltas leves:

≡ Amonestación verbal.

≡ Amonestación por escrito.

≡ Suspensión de empleo y sueldo durante un día, comunicándolo al productor por escrito.

— Por faltas graves:

≡ Suspensión de empleo y sueldo por un período máximo de 15 días.

≡ Inhabilitación temporal por plazo no superior a tres años para pasar a Categoría superior.

— Por faltas muy graves:

≡ Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a 16 días ni superior a seis meses.

≡ Inhabilitación temporal para pasar a Categoría superior por un plazo no superior a seis años.

≡ Despido.

Las sanciones por faltas graves y muy graves o por reincidencia en faltas leves, se comunicará al/a la trabajador/a por escrito. Asimismo se deberá respetar lo dispuesto en los artículos 62 y 66 apartado e) de este Convenio Colectivo Básico en materia de comunicaciones.

Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa de los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito o falta.

* Prescripción.

En materia de prescripción de faltas se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 74. *Contratación y empleo.*

Las partes firmantes de este Convenio conscientes de la repercusión social que ha suscitado la problemática de la estabilidad en el empleo, hacen suyo el acuerdo suscrito por las Organizaciones Sindicales ELA, CC.OO, UGT y LAB por una parte, y la Organización Patronal Confebask, de otra, de fecha 15 de enero de 1999, en materia de Empresas de Trabajo Temporal y Empresas de Servicios, y a tal fin solicitarán a la Delegación Territorial de Trabajo del Gobierno Vasco en Gipuzkoa, que en cumplimiento de las competencias que tiene atribuidas, adopte las medidas y lleve a cabo las actuaciones necesarias, para evitar situaciones que puedan suponer cualquier incumplimiento de la normativa general de contratación de trabajadores, comprometiéndose ambas partes a colaborar en todo momento con el citado Órgano de la Administración del Gobierno Vasco en Gipuzkoa.

* Contrato de formación en alternancia.

Son aquellos cuyo objeto es el de compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Hitzarmen honetan ezarritako lanaldiaren barruan, prestakuntza teorikoari eskainitako denbora ezin izango da % 35etik beherakoa izan lehen urtean, eta % 15etik beherakoa haren derri-gorrezko lanaldiaren bigarren urtean.

Langileen ordezkariak eta enpresako zuzendaritzak prestakuntzarako adosten dituzten formula praktikoetan, eguneko, asteko edo hileko aldiak ezar daitezke. Prestakuntza hori, enpresan bertan ikastarorik egin ezean, Tolosako Paper-Eskolan emango da, edo dagokion erakundeak EAEn etengabeko prestakuntza egiten duen zentro ofizialetan, egin beharreko ofizioarekin edo lanpostuarekin lotutako ikastaro batean izena emanda. Txandakatze eta/edo kontzentrazio-erregimenean ere eskuratu ahal izango da, baita kontratuaren iraupenaren azken aldian ere.

Modalitate horretan kontratatutako langileak jasotzen duen ordainsaria ez da inoiz izango lanpostu berean edo baliokidean diharduen langile batentzat hitzarmen honetan ezarritako soldata baino % 80 eta % 90 baino txikiagoa kontratuaren indarraldiko 1. eta 2. urteetan, hurrenez hurren.

Hitzarmen honetan arautzen ez diren gaiak indarreko lege-dien arabera arautuko dira.

* Praktika profesionala eskuratzeko prestakuntza-kontrata.

Hitzarmen honen eremu funtzionaleko enpresek langileak kontratatu ahal izango dituzte lanbide-jarduera eskuratzeko prestakuntza-kontratuaren zerbitzuak eman ditzaten. Kontratu horren helburua izango da unibertsitate-titulua edo erdi-mailako edo goi-mailako lanbide-heziketako titulua duten langileek egin-dako ikasketen araberrako praktika egokia lortzen laguntzea.

Kontratazeko gutxienezko denbora sei hilabetekoa izango da, eta ezin izango da inoiz ere urtebetetik gorakoa izan. Probaldia hitzarmen honen 21. artikuluan ezarritakoa izango da.

Modalitate horretan kontratatutako langilearen ordainsaria ez da hitzarmeneko soldataren % 90 baino txikiagoa izango probaldian, ezta % 100 baino txikiagoa ere probaldia gainditu ondoren. Hitzarmeneko soldata lanpostu bera edo baliokidea betetzen duen langile bati dagokio.

Hitzarmen honetan arautzen ez diren gaiak indarreko lege-dien arabera arautuko dira.

* Aldi baterako lan-enpresak.

Hitzarmen honetara lotuta dauden enpresek aldi baterako lan-enpresen zerbitzuak kontratatzen dituztenean, dagokion lanbide kategoria edo beteko duen lanposturako hitzarmen honetan ezarritako ordainsariaren gutxienez % 100 eta bertan ezarritako lanaldia bermatuko dio bere esanetara jartzen duen langile orori, akordio hau sinatzen denetik aurrera. Betebehar honek espresuki azaldu beharko du aldi baterako lan-enpresaren eta hitzarmen honi lotutako enpresa erabiltzailearen artean itunduko duten eskura jartzeko kontratua.

Indarrean dagoen arautegian xedatutakoa kaltetu gabe, enpresa erabiltzaileak bertako langileen ordezkariak emango die jakitera eskura jartzeko kontratuaren ituna eta horren arrazoia, betiere eskura jartzeko kontratua sinatu baino lehen. Berebat, aurreko pasartearen ezarritako betekizunari buruz aldi baterako lan enpresak bereganatu duen konpromisoaren egiaztatzea emango die enpresa erabiltzaileak bertako langileen ordezkariak.

Era berean, aldi baterako lan enpresen bidez kontratatutako pertsonalari legez dagokion ordezkaritza kaltetu gabe, enpresa erabiltzaileko langileen ordezkariak aldi baterako lan-enpresak kontratatu duen pertsonalaren ordezkaritza hartu ahal izango dute beregain, enpresa erabiltzaileari dagokionean, hitzarmen honetan ezarritako eskubide eta beharkizunak betearazteko.

Dentro de la jornada laboral estipulada en el presente Convenio, el tiempo dedicado a la formación teórica no podrá ser inferior al 35 % durante el primer año y el 15 % durante el segundo de su jornada con carácter obligatorio.

En las fórmulas prácticas para la formación que se acuerde entre los/as representantes de los/as trabajadores/as y Dirección de la empresa pueden establecerse periodos diarios, semanales o mensuales. Dicha formación, a falta de cursos en la propia empresa, será impartida en la Escuela de Papel de Tolosa, o en los Centros Oficiales en los que se viene realizando la Formación continua por la entidad correspondiente en la CAPV, mediante inscripción en un curso relacionado con el oficio o puesto de trabajo a desempeñar. También se podrá adquirir en régimen de alternancia y/o concentración, incluso en el periodo final de la duración del contrato.

La retribución que perciba el/la trabajador/a contratado/a bajo esta modalidad, en ningún caso será inferior al 80 % y 90 % durante el 1.º y 2.º año de vigencia del contrato, respectivamente, al salario fijado en este Convenio para un/a trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Las materias no reguladas en el presente Convenio, se regirán por la Legislación vigente.

* Contrato formativo para la adquisición de la práctica profesional.

Las empresas del ámbito funcional del presente Convenio, podrán contratar a trabajadores/as para que presten sus servicios con Contrato formativo para la adquisición de la práctica profesional, siendo la finalidad del mismo, la de facilitar la obtención de la práctica adecuada a nivel de estudios cursados por los/as trabajadores/as con título universitario o de formación profesional de grado medio o superior.

El tiempo mínimo de contratación será de seis meses, no pudiendo exceder en ningún caso el período máximo de un año. El período de prueba será el establecido en el artículo 21 del presente Convenio.

La retribución de la persona trabajadora contratada bajo esta modalidad no será inferior al 90 % del Salario Convenio durante el período de prueba, ni del 100 % una vez superado éste. El Salario Convenio se referirá al de un/a trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Las materias no reguladas en el presente Convenio, se regirán por la Legislación vigente.

* Empresas de trabajo temporal.

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 el 100 % de la retribución fijada para el puesto de trabajo que desempeñe o categoría profesional a que tengan derecho los/as trabajadores/as afectados/as por este convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y empresa usuaria que esté vinculada con el presente Convenio.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa vigente, la empresa usuaria informará a la representación legal de los/as trabajadores/as de la misma, con carácter previo a la firma de cada contrato de puesta a disposición, sobre la celebración del mismo y el motivo de utilización. Asimismo les entregará el documento acreditativo del compromiso asumido por la empresa de Trabajo Temporal respecto de la obligación establecida en el párrafo anterior.

Igualmente, sin perjuicio de la representación que el personal en misión tiene legalmente atribuida, la representación legal de los/as trabajadores/as de la empresa usuaria podrá asumir ante ésta la representación del personal en misión respecto de los derechos y obligaciones derivadas del presente Convenio.

* Produktzioaren inguruabarren kontratuak, noizbehinka-ko eta aurreikusi ezinezko gehikuntzagatik.

Arautu beharreko paperezko eta kartoizko pasten sektorea gorabeheratsua da ekoizpen-intentsitatean, ekonomiaren egoera koiunturalaren eta ziklikoaren arabera. Horregatik, hitzarmen hau sinatu duten alderdiek adostu dute urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren testu bateginaren 15.2 artikuluan aurreikusitako lan-kontratua behar bezala arautzea, sektorearen baldintza berezietara egokituta, egungo enplegu- eta produktibitate-egoerak bere horretan dirauten bitartean.

Alde horretatik, alderdiek ezartzen dute kontratu horien gehieneko iraupena hamabi hilabetekoa izan daitekeela.

Kontratu horien iraupena, artikulua honetan aipatzen dena, ezin izango da luzatu merkatuko baldintza zirkunstantzialei, zereginen pilaketari edo gehiegizko eskaerei erantzuteko hitzarmen honen eraginpeko enpresen eta aldi baterako laneko enpresen artean itundu daitezkeen Lanpostu Kontratueta.

75. artikulua. Geroa borondatezko gizarte aurreikuspen-erako erakundea.

Sektoreko enpresa eta langileak Geroa Borondatezko Gizarte Aurreikuspen-erako Erakundeari atxikitzea eta horra egin diren ekarpenak onartu dira eta horretarako ondoko erabakiak hartu dira:

1. Oinarrizko hitzarmen kolektibo honek ukitzen dituen langile eta enpresak, Euskadiko Borondatezko Gizarte Aurrezaintzarako Erakundearen Erregistroan 178-G zenbakiz izena emanda agertzen den Geroa Borondatezko Gizarte Aurrezaintzarako Erakundeari atxikitzea.

2. Akordio hauek Gipuzkoako pasta, paper eta kartoi fabrikazioaren alorrean diharduten enpresa eta langile guztientzat dira.

Hori dela eta, aipatu akordioaren ezarpen eremua indarrean dagoen 1994ko Gipuzkoako Pasta, Paper eta Kartoi Fabrikazioa Hitzarmen Kolektiboko 1. artikuluan eta indarrean dagoen Gipuzkoako Pasta, Paper eta Kartoi Oinarrizko Hitzarmen Kolektibora 1997. urtean gehitutako zenbait artikulua eta xedapen aldatzeko eta beste batzuk gehitzeko akordioa 2. artikuluan, hurrenez hurren, 1994ko abuztuaren 22ko Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN, 158. alean, eta 1997ko apirilaren 14ko Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN, 68. alean argitaratuak, adierazitako eremu funtzionala eta pertsonal eremuarekin bat etorriko da. Hortaz, aipatu eremuetan sartzen direlarik, pasta, paper eta kartoiak fabrikatzen duten enpresa eta lantegi guztientzat –eta horietako langile guztientzat– izango dira akordio hauek, nahiz eta horiek enpresa barruko itunak edo hitzarmen kolektiboak egindakoak izan.

3. 1994ko ekainaren 20ko Gizarte Segurantzako Legeko 39.2 artikuluan adierazitakoaren kariaz, akordio honek ukitzen dituen enpresa eta langile guztiak derrigorturik daude Geroa Borondatezko Gizarte Aurrezaintzarako erakundera honako ekarpenak egitera:

– 2028ko urtarrilaren 1etik aurrera, langileak Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorrean duen kotizazio-oinarriaren % 2,2koa; hortik % 1,1 langilearen kontura izango da, eta beste % 1,1 enpresaren kontura.

– 2029ko urtarrilaren 1etik aurrera, langileak Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorrean duen kotizazio-oinarriaren % 2,4 hortik % 1,2 langilearen kontura izango da, eta beste % 1,2 enpresaren kontura.

Bai enpresari dagozkion ekarpenak bai langileei dagozkie-nak aldi batera egingo dira; langile bakoitzari bere alokairu nominatik kenduko zaio berari dagokion proportzioan.

* Contratos de circunstancias de la producción por incremento ocasional e imprevisible.

El Sector de Pastas de Papel y Cartón objeto de la regulación, resulta fluctuante en su intensidad productiva en función de las circunstancias coyunturales y cíclicas de la economía. Por ello, las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan proceder a una adecuada regulación del Contrato de Trabajo previsto 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, adaptándolo a las condiciones singulares del sector, en tanto persistan las actuales circunstancias de empleo y productividad.

En tal sentido, las partes establecen que la duración máxima de estos contratos podrá ser de hasta doce meses.

La ampliación de la duración de estos contratos a que se hace referencia en este artículo, no podrá hacerse extensiva a los Contratos de Puesta a Disposición que para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, puedan concertarse entre las Empresas afectadas por este convenio con empresas de trabajo temporal.

Artículo 75. E.P.S.V. Geroa.

Se establece la adhesión y aportaciones de empresas y trabajadores/as de este sector a la Entidad de Previsión Social Voluntaria Geroa y, a tal fin, se adoptan los siguientes acuerdos:

1. Solicitar la adhesión a la Entidad de Previsión Social Voluntaria Geroa inscrita con el número 178-G en el Registro de Entidades de Previsión Social Voluntaria de Euskadi de los/as trabajadores/as y empresas afectadas por este Convenio Colectivo Básico.

2. Los presentes Acuerdos afectan a la totalidad de las Empresas y trabajadores/as del Sector de fabricación de Pastas, Papel y Cartón de la provincia de Gipuzkoa.

Por ello, su ámbito de aplicación coincidirá con el ámbito funcional y personal señalado en el artículo 1 del vigente Convenio Colectivo Básico de Fabricación de Pastas, Papel y Cartón de Gipuzkoa 1994 y en el artículo 2 del vigente acuerdo de modificaciones e inclusiones de diferentes artículos y disposiciones del Convenio Colectivo Básico de Fabricación de Pastas, Papel y Cartón de la Provincia de Gipuzkoa Introducidas en el año 1997, publicados en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa n.º 158 de 22 de agosto de 1994 y n.º 68 de 14 de abril de 1997, respectivamente, y en consecuencia afectará a todas las empresas y centros de trabajo –y sus trabajadores/as– que se dediquen a la referida actividad de fabricación de pastas, papel y cartón incluidas en el indicado ámbito, aunque tengan o puedan formalizar Pactos o Convenios Colectivos propios.

3. Establecer, en virtud de lo señalado en el artículo 39.2 de la Ley de Seguridad Social de 20 de junio de 1.994, con carácter obligatorio para las Empresas y los/as trabajadores/as afectados/as que la aportación a realizar mensualmente a la Entidad de Previsión Social Voluntaria Geroa será:

– A partir del 1 de enero de 2028 del 2,2 % de la base de cotización del/a trabajador/a al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 1,1 % correrá a cargo del/a trabajador/a y el otro 1,1 % con cargo a la empresa.

– A partir del 1 de enero de 2029 del 2,4 % de la base de cotización del/a trabajador/a al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 1,2 % correrá a cargo del/a trabajador/a y el otro 1,2 % con cargo a la empresa.

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

4. Argi uztea, akordio hauek Langileen Estatutuko 83.3 artikuluan aurreikusten den «Gai jakin baterako akordio»-aren jitea dutela eta akordioak sinatzen dituzten erakundeek aipatu artikuluko horretan ordezkartzari buruz ezarritakoa betetzen dutela.

Xedapen gehigarriak.

1. Hitzarmena aldatu ahal izango da, guztia edo zatika, ge-roago aipatuko den Mahai negoziatzaile iraunkorraren boronda-tearekin ados, adieraziko diren prozedurekin eta une bakoitzean indarrean egon dadin legerian xedatutakoarekin bat.

2. Mahai negoziatzaile iraunkorra.

1.— Mahai negoziatzaile iraunkor bat ezarri da, eta bere funtzioa honako Oinarrizko Hitzarmen Kolektiboan ezarritako atal guztietan erabakiak hartzea izango da.

2.— Interes orokorreko gaietan mahai negoziatzaile iraunkor-rak hartutako erabakiak honako Oinarrizko Hitzarmen Kolekti-boaren osagaitzat hartuko dira eta derrigorrezko eraginkortasun bera izango dute. Aipatutako erabakiak Lan Agintaritzari igorriko zaizkio erregistratu eta argitara ditzan.

3.— Mahai negoziatzaile iraunkorra negoziatzeko legitimatu-tako zentral sindikalen 8 ordezkari osatuta egongo da, eta bere konposaketa, une bakoitzean, Oinarrizko Hitzarmen Kolektibo honen lurralde eta funtzio eremuaren barruan izandako azken hauteskunde sindikalen emaitzekin ados, haiek duten ordezkapen kuotaren arabera xedatuko da. Nolanahi ere, horiek guztiak eta Adegiko 8 ordezkari izango dute aipatutako mahaian parte hartzeko aukera.

4.— Funtzionamenduko erregelamendua.

A) Mahai negoziatzaile iraunkorra eranskinak amaitzean eta zehaztu gabeko indarreko artikulua aldatu edo gai berriak sartzea eskatzen zaionean bilduko da.

B) Deialdiak: Mahai negoziatzaile iraunkorrerako deia edo-zein erakunde legitimatuk egingo du, eguneko gai-zerrendan tra-tututako gaiak adieraziko diren jakinarazpen idatziaren bitartez.

Mahai negoziatzaile iraunkorra baldintzen araberrako epeal-dian bilduko da, baina deialditik aurrera ezin izango dira 30 egun baino gehiago igaro.

C) Erabakien balioa: Mahai negoziatzaile iraunkorraren era-bakiek, nolanahi ere, ordezkari bakoitzaren gehiengoaren al-deko botoa beharko dute.

Bilera guztien akta egingo da eta alde bakoitzeko ordezkariak sinatuko dute.

D) Helbidea: Jakinarazpen eta deialdi eraginetarako Mahai negoziatzaile iraunkorraren helbidea Lan Harremanetarako Kon-tseiluaren Lurralde Egoitza izango da, Donostiako Javier Barkaiz-tegi kaleko 19 behean.

3. Hitzarmenean eranskin gisa adierazitako gaiak aldizka aztertuko dira eta alderdiek ezarritako terminoetan, nolanahi ere beren iraungipena baino 60 egun lehenago salatuko direla-rik.

Data horretatik aurrera hilabete igaro ondoren, Mahai Nego-iatzaile Iraunkorra bilduko da horiek aztertzeko.

4. Zehaztu gabeko indarraldia duten Hitzarmeneko gaien berrikuspenera edo gai berrien ezarpena, nolanahi ere, ondoko prozedurari jarraituz egingo da:

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

Disposiciones adicionales.

1.^a El Convenio, en todo o en parte, podrá modificarse por voluntad concorde de la Mesa negociadora permanente a que se hace referencia más adelante, con arreglo a los procedimientos que se señalan, y lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

2.^a Mesa negociadora permanente.

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

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

3.— La Mesa negociadora permanente estará compuesta por 8 representantes de las centrales sindicales legitimadas para negociar, cuya composición se determinará en función de la cuota de representación que ostentan en cada momento de acuerdo con el resultado de las últimas elecciones sindicales celebradas dentro del ámbito territorial y funcional del presente Convenio Colectivo Básico, garantizándose en todo caso, la posibilidad de participar en dicha mesa de todas ellas, y 8 representantes de Adegí.

4.— Reglamento de funcionamiento.

A) La Mesa Negociadora Permanente se reunirá al mes de la fecha de denuncia de los anexos y cuando sea requerida para la modificación de los artículos de vigencia indeterminada o la introducción de nuevas materias, con sujeción, en este último caso a los requisitos de convocatoria y plazo que se señalan a continuación.

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

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

C) Validez de los acuerdos: Los acuerdos de la Mesa negociadora permanente requerirán en cualquier caso el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada por los/as representantes de cada una de las partes.

D) Domicilio: a efectos de notificaciones y convocatoria se fija el domicilio de la Mesa Negociadora Permanente en la Sede Territorial del Consejo de Relaciones Laborales sita en la c/ Javier Barkaiztegi 19, bajo de San Sebastián.

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

Transcurrido un mes de esa fecha de denuncia, deberá reunirse la Mesa Negociadora Permanente, para proceder a su revisión.

4.^a La revisión de aquellas materias incluidas en el Convenio para las que se establecen una vigencia indeterminada o la introducción de nuevas materias en el mismo, se efectuará, en todo caso, a través del siguiente procedimiento:

A) Urte bakoitzeko azaroaren 1a eta abenduaren 31ra bitarteko epealdiaren barruan, negoziatzeko legítimatutako edozein sindikatu edo enpresa ordezkariak gainerako legítimatuak Oinarrizko Hitzarmen Kolektiboan barnebidutako gaien berrikuspena edo bertan gai berrien ezarpena errekeritu ahal izango die.

Aipatutako errekerimenduaren kopia, bidezko eraginetarako, dagokion lan-agintaritzari aurkeztu beharko zaio.

B) Aipatutako errekerimendua formulatu ondoren, Mahai negoziatzaile iraunkorra, aipatu datatik urte beteko gehieneko epearen barruan, esandako gaien negoziazioa amaitu beharko du.

C) Esandako epea amaitu ondoren eta negoziazioak hasi eta erabakirik hartu gabe sei hilabete igaro badira eta azken 60 egunetan negoziazioei ekin ez bazaie, bi alderdiek beren bestiritziak Preco II Bitartekaritza Prozeduraren menpe jarriko dituzte, eta desadostasunak jarraitzen badu, hura amaitu ondoren Preco IIan jasotako Arbitraia Prozeduraren menpe jarriko dira.

Sindikatu edo enpresako edozein alderdik Mahai negoziatzaile iraunkorra berriro bil dadila eskatu ahal izango du Arbitraiaren Ebazpenetik bi urte igaro ondoren, bertan aurkeztutako gaiak eztabaidatzeko.

D) Lortutako erabakia, nolanahi ere, Oinarrizko Hitzarmen Kolektiboaren testuari gaineratuko zaio izaera beraz eta dagokion erregistro, gordailutze eta argitalpenaren gai izango da.

5. Negoziatzeko legítimatuta dauden enpresaburuen edo sindikatuen ordezkarietako edozeinek Oinarrizko Hitzarmen Kolektiboaren amaiera iragarri ahal izango dute 2029ko abenduaren 31n, eta egun horretatik aurrera hiru urtez behin iragarri ahal izango dute. Amaiera 2029ko abenduaren 31ren aurreko 90 egunetan iragarri beharko da, edo hiru urteko bakoitza amaitu aurreko 90 egunetan, beti ere une horretan hitzarmeneko gairen bat berrikusten ari ez bada, laugarren xedapen gehigarrian xedatutakoari jarraiki.

6. Aurretik zegoen 2001-2002rako Hitzarmen Kolektiboak bere 51. artikuluko III. idatz-zatian ezarritakoa oinarri hartuta, Hitzarmen hau sinatzen duten aldeek idatz-zati horren eraginpean zeuden enpresa eta langileei eskatu diete banakako akordioak zein akordio kolektiboak sinatu ditzatela; honela, idatz-zati horretan arautzen dena konpentsatuko da eta beste izaera juridikoa emango zaio.

7. Euskara bultzatzea. Hitzarmen honetako 52. artikuluan adierazten dena gorabehera, berau sinatzen duten aldeek bat datoz enpresetan euskara gehiago erabiltzea sustatu behar dela.

Horretarako, euskara erabiltzera bideratutako hainbat jardura garatuko dituzte enpresetan eta ahaleginak egingo dituzte, apurka-apurka, seinale, ohar, abisu, lan-dokumentu eta nomina guztiak bi hizkuntzetan eman daitezen (alegia, gaztelaniaz eta euskaraz).

Euskara Batzordea Sektorial bat eratuko da hizkuntzaren normalizazioa finkatu eta garatzeko helburuarekin.

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

8. Lanbide-sailkapenaren azterketa. Hitzarmen hau izenpeztan denean, Batzorde Paritario bat eratuko da lanbide-sailkapenerako sistema ezartzeko modua aztertzeko. Batzorde horretan, 12 kide ariko dira: sei sindikatuen ordezkariak izango dira (LAB: 8 kide, % 65,51; CCOO: 4 kide, % 34,49) eta beste seiak enpresaren ordezkariak (Adegik izendatuko ditu).

A) Dentro del período comprendido entre el 1 de noviembre y el 31 de diciembre de cada año, cualquiera de las representaciones Sindicales o Empresariales legítimadas para negociar, podrán requerir al resto de los legítimados la revisión de aquellas materias incluidas en el Convenio Colectivo Básico o la introducción de nuevas materias en el mismo.

Copia de dicho requerimiento deberá ser presentado ante la autoridad laboral que corresponda a los efectos oportunos.

B) Formulado dicho requerimiento, la Mesa negociadora permanente, en el plazo máximo de un año a partir de dicha fecha, deberá concluir la negociación de dichas materias.

C) Antes de finalizar dicho plazo y transcurridos seis meses desde la iniciación de las negociaciones sin que se haya producido acuerdo y siempre que no existan negociaciones en curso en los últimos 60 días, ambas partes someterán sus discrepancias al Procedimiento de Mediación del Preco II, y si persistiera el desacuerdo, una vez finalizado el mismo, se comprometen a someterse al Procedimiento de Arbitraje contemplado en el Preco II.

Cualquiera de las partes empresarial o sindical, podrán solicitar que se vuelva a reunir la Mesa negociadora permanente una vez transcurrido dos años de la resolución del Arbitraje, para tratar aquellas materias sometidas al mismo.

D) El acuerdo alcanzado, en su caso, se incorporará al texto del Convenio Colectivo Básico con su mismo carácter, y será objeto del registro, depósito y publicación correspondiente.

5.ª Cualquiera de las representaciones empresariales o sindicales legítimadas para negociar, podrán denunciar el Convenio Colectivo Básico el 31-12-2029 y a partir de dicha fecha éste podrá ser denunciado cada tres años. La denuncia deberá hacerse dentro de los 90 días anteriores al 31-12-2029 o dentro de los 90 días anteriores a la finalización de cada tramo trienal, siempre que en ese momento no se esté revisando alguna materia del Convenio de acuerdo con la disposición adicional cuarta.

6.ª Las partes firmantes del presente Convenio instan a las empresas y los trabajadores que se veían afectados por lo que se establecía en el apartado III del artículo 51.º del Convenio Colectivo 2001-2002, a establecer los acuerdos de carácter individual o colectivo que, con otra naturaleza jurídica, compensen lo regulado en el citado apartado.

7.ª Impulso del euskera. Las partes firmantes del presente convenio y con independencia de lo señalado en el artículo 52 del mismo, coinciden en la estimación de que se debe potenciar la extensión del uso del euskera en las empresas.

A tal efecto desarrollarán, en el ámbito de las empresas, actividades encaminadas a la utilización del euskera procurando que gradualmente todas las señalizaciones, notas y avisos, documentos laborales y nóminas figuren en bilingüe (castellano y euskera).

Se constituirá una Comisión Paritaria Sectorial de Euskara cuyo objetivo será el establecer y desarrollar la normalización lingüística sectorial.

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

8.ª Estudio de la clasificación profesional. A la firma del presente convenio se constituirá una Comisión Paritaria para el estudio de la forma de establecer el sistema de clasificación profesional integrada por 12 miembros, 6 por la parte sindical distribuidos en número y porcentaje de votos siguiente: LAB 8 vocales con el 65,51 % y CCOO 4 vocales con el 34,49 %, y 6 por la parte empresarial, que serán designados por Adegik.

9. Sexu-jazarpenari, sexuan oinarritutako jazarpenari, sexu-orientazioari eta genero-identitateari aurre egiteko protokoloa.

* Aplikazio-eremua.

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

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

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

— Lantokian, espazio publikoak eta pribatuak barne, horiek lantoki direnean, baita atsedenera eta beste instalazio batzuk ere, hala nola osasun-instalazioak, aldagelak eta/edo lantokiak komunak.

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

* Printzipioen adierazpena.

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

Era berean, otsailaren 28ko 4/2023 Legeak, trans pertsonen berdintasun erreala eta eraginkorrari eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeari buruzkoak, ezartzen du beharrezkoa dela kode etikoa eta protokoloak egitea sexu-orientazioagatiko eta sexu-identitateagatiko, genero-adierazpenagatiko edo sexu-ezaugarriengatiko diskriminazio-mota ororen aurrean, baita lan-eremuan ere.

Hitzarmen kolektibo hau sinatu duten erakundeek adierazi dute ez dutela inolako tolerantziarik sexu-jazarpeneko, sexuagatiko, sexu-orientazioagatiko eta genero-identitateagatiko egoerak ekar ditzaketen jokabideekiko, eta uste dute ezinbestekoa dela egoera horiek prebenitzeko eta artatzeko neurriak hartzea, eta maila guztietan hartu behar dela edozein motatako jazarpen aurkako elkarrekiko lankidetzak konpromisoa.

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

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

* Definizioak.

1.1. Sexu-jazarpena.

Sexu-jazarpena da pertsona baten duintasuna iraintzea helburu edo ondorio duen sexu-izaerako jokabide oro, genero-bereko harremanak gauzatuz. Jokabide horiek fisikoak, hitzezkoak, hitzik gabekoak, xantaiak edo ingurune erasoak izan daitezke.

9.^a Protokoloa aurreko akoso sexual, akoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

* Ámbito de aplicación.

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

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

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

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

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

* Declaración de principios.

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

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

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo manifiestan su tolerancia cero a conductas que puedan suponer situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, y consideran que es imprescindible adoptar medidas para prevenir y atender estas situaciones, debiéndose adoptar en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración contra cualquier tipo de acoso.

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

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

* Definiciones.

1.1. Acoso sexual.

El acoso sexual es toda conducta de naturaleza sexual que tiene como finalidad o consecuencia ofender la dignidad de una persona mediante el ejercicio de relaciones de poder de género. Estas conductas pueden ser físicas, verbales, no verbales, chan-

Sexu-jazarpenaren berehalako helburua sexu-gogobetetasunen bat lortzea da, baina azken helburua pertsona batek beste bat menderatzeko ahalmena adieraztea da, generoan oinarritutako botere-harremanetan oinarrituta. Horrela, gure gizartearen oraindik irauten duen egitura patriarkala betikotzen da.

1.2. Sexuagatiko jazarpena.

Sexuan oinarritutako jazarpena pertsona bati bere sexuan edo generoan oinarrituta erasotzera, erasotzera, hari beldurra ematera edo horretarako giro bat sortzera zuzendutako jarrera oro da, generoan oinarritutako botere-harreman estrukturalen baliatuta.

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

1.3. Sexu-orientazioagatiko eta genero-identitateagatiko jazarpena.

Jazarpen mota horren bidez, pertsonen aurka egiten da genero-adierazpen disidentearen azaleratzeagatik, genero-identitate ez-arauekilearen izateagatik edo heteroarauarekiko desberdina den sexu-joeragatik, eta, horretarako, ingurune larderiatsua, etsaitasunezkoa, umiliagarria edo deserosoa sortzen da. Bere helburua da giro etsaikor, larderiatsu edo iraingarri bat sortzea, normaltasunaren urraketa gisa ulertzen dena zigortzeko edo pertsonaren deserosotasuna eragiteko.

* Prebentzioa eta sentsibilizazioa.

— Enpresako langile guztiei protokoloaren, salaketak aurkezteko ereduaren eta komunikazio-kanalaren berri emango zaiela bermatuko da.

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

— Enpresak beharrezkotzat jotzen badu, genero-indarkeriaren eta LGTBIfobiaren aurkako sentsibilizazio-ekintzak egingo dira, jazarpen-moten definizioari eta adierazpen-moduei dagokienez.

— Protokolo honen eraginpeko pertsona guztien erantzunkidetasun-printzipioa ezartzen da laneko portaerak zaintzeari dagokionez, horrelako jokabideekiko zero tolerantzia bermatzeko.

* Prozedura antolatze printzipioak eta instrukzio-organoa.

1.— Prozedura antolatze printzipioak:

— Jarduteko prozedurak honako printzipio hauek izango ditu, eta uneoro bete beharko dira:

a. Konfidentzialtasuna bermatzea eta inplikaturako pertsonen intimitatea eta duintasuna babestea, betiere salatzailearen nortasuna eta inguruabar pertsonalak babesten direla bermatuz.

b. Lehenetsuna eta presako izapidetzea.

c. Gertaeren ikerketa sakona, objektiboa eta inpartziala.

d. Behar diren neurriak hartuz jarduteko bermea, hala badagokio, diziplina-neurriak barne, jazarpen-jokabide frogatuak dituen pertsonaren edo pertsonen aurka.

e. Ugigabetasuna errepresalien aurrean, pertsona bati tratu txarrik edo ondorio negatiborik emango ez zaiola bermatuz, jazarpen-egoera eragozteko eta prozedura honi hasiera emateko edozein zentzutako salaketa edo adierazpena aurkeztearen ondorioz.

tajes o agresiones del entorno. El objetivo inmediato del acoso sexual es conseguir alguna satisfacción sexual, pero el objetivo último es que una persona manifieste su poder de dominio sobre otra, sobre la base de unas relaciones de poder basadas en el género. De este modo se perpetúa la estructura patriarcal que aún perdura en nuestra sociedad.

1.2. Acoso por razón de sexo.

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

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

1.3. Acoso por orientación sexual e identidad de género.

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

* Prevención y sensibilización.

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

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

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

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

* Principios de ordenación del procedimiento y órgano instructor.

1.— Principios de ordenación del procedimiento:

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

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

b. Prioridad y tramitación urgente.

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

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

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

2.— Organo instrukzio-egilea:

— Lantalde bat eratuko da, prozeduraren organo instruktore gisa jardungo duena (aurrerantzean, lantaldea), eta haren egin-kizuna salaketak jasotzea izango da.

— Gehienez 3 pertsonak osatuko dute, eta enpresako zuzendaritzak izendatuko ditu, langileen legezko ordezkari (LLO) kontsulta egin ondoren, enpresak LLO badu. Kasu horretan, langileen legezko ordezkariak lantaldean parte hartuko duela bermatuko da. Halaber, enpresak berdintasun-plan bat badu, Berdintasun Planaren jarraipen-batzordea osatzen duten pertsonen osatu ahal izango dute lantaldea.

— Lantaldeko langileen nortasunaren berri emango zaie enpresako langile guztiei.

— Enpresak beharrezkotzat jotzen badu, lantaldeak prestakuntza jasoko du sexu-jazarpenari, sexuagatiko jazarpenari, genero-identitateari eta sexu-orientazioari buruz.

* Jarduteko prozedura.

1.— Salaketak jasotzea:

— Enpresak salaketak aurkezteko eredu bat ezarriko du, bai eta Lantaldeari horren berri emateko bide bat ere. Eredu horrek konfidentzialtasuna, intimitatearen babesa eta duintasuna errespetatuko ditu, bai eta aurreko paragrafoan ezarritako prozedura-printzipioak ere.

— Alde horretatik, gomendagarria litzateke posta elektronikoko kontu bat ezartzea. Lantaldeak bakarrik izango du horretarako sarbidea, eta haren helburua salaketak aurkeztea baino ez da izango. Nolanahi ere, salaketa horiek lantaldeko edozein pertsonari zuzendutako gutun-azal itxian aurkeztu ahal izango dira.

— Edozein langilek, enpresako langileen legezko ordezkariak edo jazarpen-kasu baten berri duen beste edozein pertsonak jarri ahal izango du salaketa.

2.— Prozedura hastea eta aldez aurretik jardutea:

— Lantaldearen edo lantaldeko edozein kideren salaketa jasotzen ondoren, salaketa aurkezteko ereduaren eta enpresak ezarritako kanalaren bidez, prozedura hasiko da, eta lantaldeak berehala jakinaraziko die enpresaren zuzendaritzari eta, hala bada, gogio, lantaldeko gainerako pertsonen salaketa hori.

— Aurretiazko jarduketa: gertakariaren larritasunak kontrakoa gomendatzen ez badu, eta ustezko biktimarentzat aukerakoa bada, salaketa aurkeztearekin batera, aurretiazko prozedura bat hasiko da, arazoa berehala konpon daitekeen aztertzeke. Horretarako, lantaldea alderdiekin bilduko da, gertakariak argitzeke eta biek onartutako konponbidea lortzeko. Hasi ondoren, arazoa konpondu eta hamar eguneko epean amaitzen ez bada, prozedurarekin jarraituko da, hurrengo paragrafoetan ezarritakoaren arabera.

3.— Instrukzio-fasea:

— Lantaldeak gertaerak ikertuko ditu, eta informazio-espediente bat egingo du, gertakari, frogak eta ebidentzia egokiak jasotzeko.

— Aipatutako informazio-espedientea egiteko, fase honetan, salatutako gertaerak argitzeko beharrezkotzat jotzen diren eginbide guztiak egin ahal izango dira (frogak dokumentalak, lekukoak eta beharrezkoak diren edozein motatakoak eskatu ahal izango dira).

— Era berean, alderdiek baloratu egingo dute, eta, hala badagokio, erabaki bat hartuko dute, gaian aditua den kanpoko pertsona baten laguntza izateko aukerari buruz.

2.— Órgano Instructor:

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

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

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

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

* Procedimiento de actuación.

1.— Recepción de denuncias:

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

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

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

2.— Inicio del procedimiento y actuación previa:

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

— Actuación previa: Salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, y de manera facultativa para la presunta víctima, con presentación de la denuncia, se iniciará un procedimiento previo, cuyo objetivo será explorar si el problema se puede resolver de forma inmediata. Para ello, el grupo de trabajo se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema, se continuará con el procedimiento, de acuerdo a lo establecido en los siguientes párrafos.

3.— Fase de instrucción:

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

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

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

— Ahalik eta eperik laburrenean, 10 egun naturaleko gehieneko muga gainditu gabe, lantaldeak ondorioen txosten bat idatzi beharko du, honako hauek jasoko dituen: salatutako gertakarien deskribapena, inguruabarrak, gertakarien intentsitatea, jokabidea errepikatzea eta ustezko biktimaren lan-betebeharren eta lan-ingurunearen gaineko eragin-maila. Lantaldeak beharrezkotzat jotzen badu, epea gehienez 20 egun naturaletan luzatu ahal izango da.

— Ondorioen txostena enpresako zuzendaritzari emango zaio.

— Kautelazko neurriak: instrukzio-fasean, lantaldeak proposatuta, enpresako zuzendaritzak beharrezko kautelazko neurriak hartu ahal izango ditu jazarpen-egoera berehala eteteko eta biktima babesteko. Neurri horiek ez dute inolara ere kalterik eragingo biktimaren lan-baldintzetan.

4.— Ebazpena:

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

Txostenaren arabera, enpresako zuzendaritzak honako hauek egin ahal izango ditu:

- Jarduketak artxibatzea, eta horri buruzko akta egitea.
- Egoki irizitako neurriak hartzea. Nolanahi ere, dagokion diziiplina-araubidea aplikatuko da.

Erabaki horren berri emango zaio lantaldeari eta, hala bada, gokio, biktimari, bai eta babesaren, laguntzaren eta abarren inguruan har daitezkeen beste neurri batzuen berri ere, eta horiek isiltasun egokia gorde beharko dute.

Era berean, salatuari, berdintasun-planaren jarraipen-batzordeari (balego) eta lan-arriskuen prebentzioko arduradunari jakinaraziko zaie erabakia, eta isilpean gorde beharko dute.

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

10. Deskarbonizazioa. Enpresek konpromisoa hartzen dute jasagarritasunaren eta ingurumen-kudeaketaren arloan aplikagarria den legedia betetzeko.

Zehazki, eta aplikagarria bada, 214/2025 Errege Dekretuak ezarritako karbono-aztarnaren araudia beteko dute. Errege Dekretu horren bidez, karbono-aztarnaren, konpentsazioaren eta karbono dioxidoa xurgatzeko proiektuen erregistroa sortzen da, eta karbono-aztarna kalkulatzeko eta berotegi-efektuko gas-emisioak murrizteko planak egin eta argitaratzeko betebeharra ezartzen da.

Errege-dekretu horren arabera, eraginpeko enpresen betebeharra da:

- Karbono-aztarna kalkulatzeko.
- «Berotegi-efektuko gas-emisioak murrizteko plan» bat ezarzea.
- Karbono-aztarnaren kalkulua eta murrizketa-plana argitarzea.

Berotegi-efektuko gas-emisioak murrizteko planaren bidez, enpresak karbono-aztarna murrizteko konpromisoa ezarriko du. Horren harira, eta 11. artikuluan jasotakoari jarraikiz, gutxienez bost urteko epean emisioak murrizteko helburu kuantifikatu bat aurreikusiko da, helburu hori lortzeko neurriekin batera.

Era berean, ekonomia jasagarri baterako trantsizioarekin bateragarria izan beharko da, eta bat egin beharko du Parisko

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

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

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

4.— Resolución:

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

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

- Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- Adoptar cuantas medidas estime oportunas. En todo caso, se aplicará el régimen disciplinario correspondiente.

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

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

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

10.^a Descarbonización. Las empresas se comprometen al cumplimiento de la legislación aplicable en relación a la sostenibilidad y gestión ambiental.

En concreto, y siempre que resulte de aplicación, darán cumplimiento a la normativa de huella de carbono establecida por el Real Decreto 214/2025 por el que se crea el registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono y por el que se establece la obligación del cálculo de la huella de carbono y de la elaboración y publicación de planes de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.

Este Real Decreto establece para las empresas afectadas la obligación de:

- Calcular la huella de carbono,
- Establecer un «Plan de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero».
- Publicar tanto el Cálculo de la huella de carbono como el Plan de reducción.

El Plan de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero constituye un documento a través del cual la empresa establecerá su compromiso de reducción de la huella de carbono. En este sentido, y tal y como establece su artículo 11, se contemplará, como mínimo, un objetivo cuantificado de reducción en un horizonte temporal de al menos cinco años, junto con las medidas para su consecución.

Asimismo, deberá ser compatible con la transición hacia una economía sostenible y estar en consonancia con el Acuerdo

akordioarekin eta 2050erako klima-neutraltasuna lortzeko helburu europarrarekin, halaxe ezartzen baitu Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2021eko ekainaren 30eko (EB) 2021/1119 Erregelamenduak.

Enpresak plana egindakoan, langileen legezko ordezkarien esku jarriko da, haren berri izan dezaten.

Hala ere, aipatu errege-dekretuaren aplikazio-eremuan sartzen ez diren enpresek konpromisoa hartzen dute erakundearen karbono-aztarna urtero kalkulatzeko, eta, egokitzat jotzen badute, hura apurka-apurka murrizteko ekimenak aztertzeak. Enpresak ekimen hauen berri emango die langileen legezko ordezkariari, hala badagokio ekarpenak egin ditzaten.

11. Koefiziente murriztaileak. Hitzarmen hau izenpetu duten alderdiek konpromisoa hartzen dute sektoreko okupazioen errealitatea aztertzeak, erretiro-adina murrizten duten koefizienteak aitortu daitezkeen analizatzeko aldera, maiatzaren 27ko 407/2025 Errege Dekretuan ezarritakoaren arabera (407/2025 Errege Dekretua, maiatzaren 27koa, Koefiziente murriztaileak aplikatzu Gizarte Segurantzaren sisteman erretiro-adina aurreratu daitezkeen kasuak zehazteko aurretiazko prozedura erregulatzen duena).

Xedapen iragankorrak.

1. Mahai Negoziatzaile Iraunkorrak, ahalik eta eraginkortasunik handiena lortu eta enpleguaren egoera estua ekin asmoz, sektore honetan ematen diren kontratuen jarraipena eta kontrola egingo du; eta, era berean, hitzarmen honetan zein legezko xedapenetan erregulatuta dauden kontratazio mota desberdinak aztertuko ditu, behar bezala erabiltzen direla begiratu.

Era berean, kontratazio mota desberdinak sektoreko xehetasunetara egokitzeko behar diren azterketak egingo ditu.

Mahai honetan lor daitezkeen erabakiak Oinarrizko Hitzarmen Kolektibo honi gaineratuko zaizkio.

2. 18. artikulua ekonomia eta gizarte eragina kontuan hartuz, Mahai Negoziatzaile iraunkorrak artikulua honen ezarpenak enpresetan izandako emaitza errealak sakonki aztertuko ditu, Sektorearen ekonomia gizarte errealitateari egokitutako ondorioak ateratzearren.

3. Negoziatzaile Mahai Iraunkorrak, Langileen Estatutuaren 22.1 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, lanbide-taldeen bitartez langileen lanbide-sailkapenerako sistema bat ezartzeko modua aztertuko du, eta mahai horren erabakiak horren parte izango dira; horregatik, Lan Agintaritzara helaraziko dira erregistratu eta argitaratu daitezkeen.

4. Mahai Negoziatzaile Iraunkorrak prestakuntza jarraikorrari buruz bidezko azterketak egingo ditu esandako Mahaiaren erabakia honako Oinarrizko Hitzarmen Kolektibo honetan sar dadin.

5. Mahai Negoziatzaile Iraunkorrak Sektoreko lan-osasunari buruzko azterketak eta arrisku-mapak egingo ditu eta Enpresa zein Langileei arrisku profetalei eta horiek ohartarazteko moduei buruzko informazioa eta aholkua eskainiko die.

Era berean, «Laneko segurtasuna, osasuna eta baldintzen gida-liburua»-ri buruzko azterketa bat egingo du berori osatzeko edo bertatik beharrezkotzat hartutakoa ordezkatzeko.

6. Mahai Negoziatzaile Iraunkorra, gutxienez, urtean lau aldiz bilduko da ondoko gaiak eztabaidatzeko:

- Gaur egungo egoera ekonomikoa.
- Gizarte eta lan-egoera.
- Produktzio egoera.

de París y el objetivo europeo de lograr la neutralidad climática a 2050, tal y como establece el Reglamento (UE) 2021/1119 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 30 de junio de 2021.

Una vez elaborado el Plan por parte de la empresa, se pondrá a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras de cada una de ellas para su conocimiento.

No obstante, las empresas a las que no les resulte de aplicación el citado Real Decreto, se comprometen a calcular la huella de carbono de la organización de manera anual, y a analizar, si así lo consideraran, la posibilidad de llevar a cabo iniciativas para su disminución paulatina. La empresa informará de estas iniciativas a la representación legal de las personas trabajadoras para que, en su caso, puedan hacer las aportaciones oportunas.

11.^a Coeficientes reductores. Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a estudiar la realidad de las ocupaciones del sector para el análisis de si pudieran ser susceptibles del reconocimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 402/2025, de 27 de mayo, por el que se regula el procedimiento previo para determinar los supuestos en los que procede permitir anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social mediante la aplicación de coeficientes reductores.

Disposiciones transitorias.

1.^a Con el fin de buscar la mayor operatividad posible y evitar la precarización del empleo, la Mesa Negociadora Permanente hará un seguimiento y control de la contratación que se dé en el sector y de la utilización de las diferentes modalidades de contratación reguladas en este convenio y en las disposiciones legales, vigilando, en todo caso, el correcto uso de las mismas.

Asimismo, realizará los oportunos estudios para determinar, en función de las peculiaridades del sector, la mejor adaptación al mismo de las diferentes modalidades de contratación.

Los acuerdos que se obtengan en esta Mesa serán incorporados en el presente Convenio Colectivo Básico.

2.^a Teniendo en cuenta la repercusión, tanto económica como social que el artículo 18 entraña, la Mesa Negociadora Permanente examinará en profundidad los resultados reales producidos en las empresas desde la implantación de este artículo, al objeto de llegar a conclusiones acomodadas a la realidad socioeconómica del Sector.

3.^a La Mesa Negociadora Permanente a los efectos de lo señalado en el art. 22.1 del ET, estudiara la forma de establecer el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales y sus acuerdos se considerarán parte del mismo, debiendo ser remitidos a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.

4.^a La Mesa Negociadora Permanente realizará los estudios pertinentes sobre formación continua para que el acuerdo de dicha Mesa se incluya en el presente Convenio Colectivo Básico.

5.^a La Mesa Negociadora Permanente realizará estudios sobre la salud laboral en el Sector, elaborará mapas de riesgo e informará y asesorará a Empresas y trabajadores sobre los riesgos profesionales y la manera de prevenirlos.

Asimismo, realizará un estudio sobre «Manual de seguridad, salud laboral y condiciones de trabajo» para complementar o sustituir del mismo, lo que se entienda necesario.

6.^a La Mesa Negociadora Permanente se reunirá anualmente como mínimo en cuatro ocasiones para tratar los siguientes temas:

- Situación actual económica.
- Situación social y laboral.
- Situación productiva.

- Lanpostuak eta berorien eraketa.
- Krisi-espedienteak.
- Enpresaren titulartasun aldaketak.
- Jardunaldiaren murrizketa.
- Nazioko eta nazioarteko merkatuaren egoera.
- Atsedei buruz 10. artikuluan ezarritakoa betetzen dela.

7. Langileari dagozkion gizarte eta zerga-kargak beren kargura ordaintzen dituzten enpresek enpresako alokairu osagarria gehituko dute langileak bere kobratze garbian aurreko egoeraren arabera murrizpenik jasan ez dezan.

8. Beren baso-ustiapenekin lotutako lanak beste enpresarekin kontratatatu edo azpikontratatzan dituzten enpresek, aldezturik, esandako kontratistek Gizarte Segurantzaren ordaindu dutela egiaztatzea behar du.

Kontrataren epealdian zehar azpikontratistak bere langileekin izandako alokairuzko betebeharren erantzukizun subsidarioa eta aipatutako Gizarte Segurantzaren izango dute enpresek, A Taldean ezarritako Hitzarmen Alokairuaren mugarekin.

Amaierako xedapena.

Arauekiko Erreferentzia. Honako Oinarriko Hitzarmen Kolektibo honen aurreko artikuluetan espresuki jasotzen ez den guztian, Langileen Estatutuan, Askatasun Sindikaleko Lege Organikoan eta gainerako garapenezko Lege eta xedapenetan ezarritakoari jarraituko zaio.

I. ERANSKINA

LAN-JARDUNALDIA

- 2026-2028:

2026ko urtarrilaren 1etik 2028ko abenduaren 31ra bitarteko epealdian, urte lan jarduneko 1.674 ordu beteko dira urte bakoitzerako.

- 2029:

2029ko urtarrilaren 1etik 2029ko abenduaren 31ra bitarteko epealdian, urte lan jarduneko 1.672 ordu beteko dira urte bakoitzerako.

II. ERANSKINA

LANALDI ETENGABEAGATIKO KONPENTSAZIOA

- 2026:

Jarraiko Lanaldiaren Konpentsazioa (JLK) dagozkion baloreak ondoren agertzen direnak izango dira 2026ko urtarrilaren 1etik abenduaren 31 arte:

Kategoria	Euro
1 taldea	8,53
2 taldea	9,13
3 taldea	9,20
4 taldea	9,43
5 taldea	9,97
6 taldea	10,51
7 taldea	11,08
8 taldea	12,12
9 taldea	13,18
10 taldea	14,39
11 taldea	15,65
A taldea	8,53
B taldea	8,60
C taldea	8,64
D taldea	8,73
E taldea	8,90

- Puestos de trabajo y creación de éstos.
- Expedientes de crisis.
- Cambios de titularidad de la empresa.
- Reducción de jornada.
- Situación del mercado nacional e internacional.
- Cumplimiento del artículo 10 en materia de descansos.

7.ª Las empresas que en la actualidad viniesen satisfaciendo a su costa las cargas sociales o fiscales correspondientes al/a la trabajador/a, incrementarán el complemento salarial de empresa en la cuantía necesaria para que el/la trabajador/a no sufra merma en sus percepciones líquidas, con relación a su situación anterior.

8.ª Las empresas que contraten o subcontraten con otros/as empresarios/as la realización de trabajos relativos a sus explotaciones forestales, deberán comprobar previamente, que dichos/as contratistas estén al corriente del pago a la Seguridad Social.

Las Empresas responderán subsidiariamente durante el período de la contrata de las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por el/la subcontratista con sus trabajadores/as y de las referidas a la Seguridad Social con el límite del Salario Convenio establecido en el Grupo A.

Disposición final.

Referencia a Normas. Para todo aquello no recogido expresamente en los artículos anteriores del presente Convenio Colectivo Básico, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás Leyes y disposiciones de desarrollo.

ANEXO I

JORNADA LABORAL

- 2026-2028:

Para el período del 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2028, será de 1.674 horas anuales de presencia para cada uno de los años.

- 2029:

Para el período del 1 de enero de 2029 al 31 de diciembre de 2029, será de 1.672 horas anuales de presencia.

ANEXO II

COMPENSACIÓN POR JORNADA CONTINUADA

- 2026:

Los valores del concepto Compensación por Jornada Continuada (C.J.C.) para el período 1 de enero al 31 de diciembre de 2026, son los que figuran a continuación:

Categoría	Euros
Grupo 1	8,53
Grupo 2	9,13
Grupo 3	9,20
Grupo 4	9,43
Grupo 5	9,97
Grupo 6	10,51
Grupo 7	11,08
Grupo 8	12,12
Grupo 9	13,18
Grupo 10	14,39
Grupo 11	15,65
Grupo A	8,53
Grupo B	8,60
Grupo C	8,64
Grupo D	8,73
Grupo E	8,90

Kategoria	Euro
F taldea	8,91
G taldea	8,98
H taldea	9,17
I taldea	9,31
J taldea	9,43
K taldea	9,52

– 2027:

2027ko urtarilaren 1etik abenduaren 31ra bitarteko aldirako lanaldi jarraituagatiko konpentsazioa kontzeptuaren balioak honako hauek izango dira: 26-12-31n indarrean zeudenei 2026ko KPIa gehitzearen emaitza, % 0ko bermearekin, KPIa negatiboa bada.

– 2028:

2028ko urtarilaren 1etik 2028ko abenduaren 31ra bitarteko aldirako Lanaldi Jarraituagatiko Konpentsazioaren (KJK) kontzeptuaren balioak kalkulatzeko, 27-12-31n indarrean zeudenei 2027ko KPI gehi % 0,5 gehituko zaie, % 0,5eko bermearekin, KPI negatiboa bada.

– 2029:

2029ko urtarilaren 1etik 2029ko abenduaren 31ra bitarteko aldirako Lanaldi Jarraituagatiko Konpentsazio (KJK) kontzeptuaren balioei 28-12-31n indarrean daudenei 2028ko KPI gehi % 1eko iguera gehituko zaie, % 1eko bermearekin, KPI negatiboa bada.

III. ERANSKINA

HITZARMEN SOLDATA ETA HABOROKINAK

– 2026:

Hitzarmen Alokairuari eta Aparteko Haborokinei dagozkion baloreak ondoren agertzen direnak izango dira 2026ko urtarilaren 1etik 2026ko abenduaren 31 arte:

Categoría	Euros
Grupo F	8,91
Grupo G	8,98
Grupo H	9,17
Grupo I	9,31
Grupo J	9,43
Grupo K	9,52

– 2027:

Los valores del concepto Compensación por Jornada Continuada (C.J.C.) para el período 1 de enero de 2027 al 31 de diciembre de 2027, serán los resultantes de incrementar las vigentes al 31-12-26 con el IPC del año 2026, con una garantía del 0 %, en el caso de que el IPC resulte negativo.

– 2028:

Los valores del concepto Compensación por Jornada Continuada (C.J.C.) para el período 1 de enero de 2028 al 31 de diciembre de 2028, serán los resultantes de incrementar las vigentes al 31-12-27 con el IPC del año 2027 más el 0,5 %, con una garantía del 0,5 %, en el caso de que el IPC resulte negativo.

– 2029:

Los valores del concepto Compensación por Jornada Continuada (C.J.C.) para el período 1 de enero de 2029 al 31 de diciembre de 2029, serán los resultantes de incrementar las vigentes al 31-12-28 con el IPC del año 2028 más el 1 %, con una garantía del 1 %, en el caso de que el IPC resulte negativo.

ANEXO III

SALARIO CONVENIO Y GRATIFICACIONES

– 2026:

Los valores del Salario Convenio y de las gratificaciones extraordinarias para el período de 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2026, son los reflejados a continuación:

Kategoria	Hitzarmen alokirua 365 egun edo 12 hilabete Euro	Hilean edo egunean Euro	Aparteko haborikinek uztaila eta Gabonak Euro
0-1 taldea	24.721,32	2.060,11	2.399,37
0-2 taldea	22.870,68	1.905,89	2.245,23
0-3 taldea	22.237,92	1.853,16	2.192,45
0-4 taldea	22.049,65	60,41	2.145,68
1 taldea	27.145,05	74,37	2.561,84
2 taldea	28.674,84	2.389,57	2.728,91
3 taldea	29.013,00	2.417,75	2.756,98
4 taldea	29.479,20	2.456,60	2.795,91
5 taldea	30.888,60	2.574,05	2.913,32
6 taldea	32.600,64	2.716,72	3.056,03
7 taldea	34.052,40	2.837,70	3.177,01
8 taldea	36.997,32	3.083,11	3.422,39
9 taldea	39.743,52	3.311,96	3.651,26
10 taldea	43.294,20	3.607,85	3.947,18
11 taldea	46.904,16	3.908,68	4.247,93
A taldea	27.145,05	74,37	2.561,84
B taldea	27.258,20	74,68	2.571,50

Kategoria	Hitzarmen alokairua 365 egun edo 12 hilabete Euro	Hilean edo egunean Euro	Aparteko haborikinak uztaila eta Gabonak Euro
C taldea	27.458,95	75,23	2.589,98
D taldea	27.696,20	75,88	2.609,59
E taldea	28.042,95	76,83	2.637,88
F taldea	28.130,55	77,07	2.647,48
G taldea	28.251,00	77,40	2.657,24
H taldea	28.860,55	79,07	2.705,46
I taldea	29.353,30	80,42	2.743,73
J taldea	29.568,65	81,01	2.763,07
K taldea	29.784,00	81,60	2.782,12

Categoría	Salario convenio 365 días o doce meses Euros	Mes o día Euros	Gratificaciones extraordinarias julio y Navidad Euros
Grupo 0-1	24.721,32	2.060,11	2.399,37
Grupo 0-2	22.870,68	1.905,89	2.245,23
Grupo 0-3	22.237,92	1.853,16	2.192,45
Grupo 0-4	22.049,65	60,41	2.145,68
Grupo 1	27.145,05	74,37	2.561,84
Grupo 2	28.674,84	2.389,57	2.728,91
Grupo 3	29.013,00	2.417,75	2.756,98
Grupo 4	29.479,20	2.456,60	2.795,91
Grupo 5	30.888,60	2.574,05	2.913,32
Grupo 6	32.600,64	2.716,72	3.056,03
Grupo 7	34.052,40	2.837,70	3.177,01
Grupo 8	36.997,32	3.083,11	3.422,39
Grupo 9	39.743,52	3.311,96	3.651,26
Grupo 10	43.294,20	3.607,85	3.947,18
Grupo 11	46.904,16	3.908,68	4.247,93
Grupo A	27.145,05	74,37	2.561,84
Grupo B	27.258,20	74,68	2.571,50
Grupo C	27.458,95	75,23	2.589,98
Grupo D	27.696,20	75,88	2.609,59
Grupo E	28.042,95	76,83	2.637,88
Grupo F	28.130,55	77,07	2.647,48
Grupo G	28.251,00	77,40	2.657,24
Grupo H	28.860,55	79,07	2.705,46
Grupo I	29.353,30	80,42	2.743,73
Grupo J	29.568,65	81,01	2.763,07
Grupo K	29.784,00	81,60	2.782,12

– 2027:

2027ko urtarilaren 1etik 2027ko abenduaren 31ra bitarteko aldirako Hitzarmeneko Soldataren eta aparteko haborokinen balioak kalkulatzeko, 26-12-31n indarrean zeudenei 2026ko KPIa gehituko zaie, % 0ko bermearekin, KPI negatiboa bada.

– 2028:

2028ko urtarilaren 1etik 2028ko abenduaren 31ra bitarteko aldirako Hitzarmeneko Soldataren eta aparteko haborokinen balioak kalkulatzeko, 27-12-31n indarrean zeudenei 2027ko KPI gehi % 0,5 gehituko zaie, % 0,5eko bermearekin, KPI negatiboa bada.

– 2029:

2029ko urtarilaren 1etik 2029ko abenduaren 31ra bitarteko aldirako Hitzarmeneko Soldataren eta aparteko haborokinen balioak kalkulatzeko, 28-12-31n indarrean zeudenei 2028ko KPI gehi % 1eko igoera aplikatuko zaie, % 1eko bermearekin, KPI negatiboa bada.

IV. ERANSKINA

ANTZINATASUNA

– 2026:

2026ko urtarilaren 1etik 2026ko abenduaren 31ra bitartean, hirurtekoen eta bosturtekoek honako balioak izango dituzte:

– 2027:

Los valores del Salario Convenio y de las gratificaciones extraordinarias para el período de 1 de enero de 2027 al 31 de diciembre de 2027, serán los resultantes de incrementar las vigentes al 31-12-26 con el IPC del año 2026, con una garantía del 0 %, en el caso de que el IPC resulte negativo.

– 2028:

Los valores del Salario Convenio y de las gratificaciones extraordinarias para el período de 1 de enero de 2028 al 31 de diciembre de 2028 serán los resultantes de incrementar las vigentes al 31-12-27 con el IPC del año 2027 más 0,5 %, con una garantía del 0,5 %, en el caso de que el IPC resulte negativo.

– 2029:

Los valores del Salario Convenio y de las gratificaciones extraordinarias para el período de 1 de enero de 2029 al 31 de diciembre de 2029 serán los resultantes de incrementar las vigentes al 31-12-28 con el IPC del año 2028 más 1 %, con una garantía del 1 %, en el caso de que el IPC resulte negativo.

ANEXO IV

ANTIGÜEDAD

– 2026:

Los valores de los trienios y quinquenios para el periodo de 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2026, son los que se establecen a continuación:

Kategoria	3 Euro	6 Euro	11 Euro	16 Euro	21 Euro	26 Euro	31 Euro	36 Euro	41 Euro
1 taldea	1,89	3,71	7,49	11,23	15,00	18,70	22,42	26,13	29,84
2 taldea	60,67	121,23	242,48	363,73	484,86	606,21	727,46	848,65	969,96
3 taldea	61,36	122,88	245,74	368,67	491,51	614,27	737,25	860,11	983,04
4 taldea	63,50	126,95	253,73	380,64	507,61	634,38	761,39	888,21	1.015,11
5 taldea	68,38	136,86	273,58	410,48	547,26	683,98	820,76	957,57	1.094,32
6 taldea	74,42	148,79	297,54	445,97	595,20	743,93	892,73	1.041,49	1.190,35
7 taldea	79,47	158,98	317,94	476,86	635,88	794,88	953,81	1.112,78	1.271,72
8 taldea	89,77	179,64	359,38	539,02	718,53	898,22	1.077,90	1.257,59	1.437,09
9 taldea	99,47	198,95	397,80	596,72	795,62	994,56	1.193,58	1.392,42	1.591,39
10 taldea	112,00	223,90	447,77	671,48	895,33	1.119,17	1.343,04	1.566,86	1.790,66
11 taldea	124,55	249,15	498,29	747,51	996,67	1.245,90	1.495,03	1.744,21	1.993,35
A taldea	1,89	3,71	7,49	11,23	15,00	18,70	22,42	26,13	29,84
B taldea	1,89	3,71	7,49	11,33	15,11	18,78	22,55	26,30	30,04
C taldea	1,89	3,99	7,64	11,45	15,17	19,08	22,90	26,92	30,95
D taldea	1,90	3,99	7,76	11,60	15,47	19,41	23,29	27,22	31,00
E taldea	1,90	4,03	7,90	11,93	15,80	19,81	23,80	27,68	31,74
F taldea	1,90	4,03	8,03	11,99	15,97	19,90	24,10	27,99	31,89
G taldea	2,07	4,03	8,03	12,04	16,01	20,08	24,57	28,01	32,04
H taldea	2,07	4,13	8,24	12,48	16,58	20,81	24,82	29,08	33,24
I taldea	2,08	4,24	8,63	12,78	17,06	21,32	25,54	29,84	34,09
J taldea	2,22	4,39	8,65	12,94	17,19	21,56	25,88	30,19	34,52
K taldea	2,23	4,41	8,65	13,20	17,44	21,89	26,30	30,66	35,04

Categoría	3 Euros	6 Euros	11 Euros	16 Euros	21 Euros	26 Euros	31 Euros	36 Euros	41 Euros
Grupo 1	1,89	3,71	7,49	11,23	15,00	18,70	22,42	26,13	29,84
Grupo 2	60,67	121,23	242,48	363,73	484,86	606,21	727,46	848,65	969,96
Grupo 3	61,36	122,88	245,74	368,67	491,51	614,27	737,25	860,11	983,04
Grupo 4	63,50	126,95	253,73	380,64	507,61	634,38	761,39	888,21	1.015,11
Grupo 5	68,38	136,86	273,58	410,48	547,26	683,98	820,76	957,57	1.094,32
Grupo 6	74,42	148,79	297,54	445,97	595,20	743,93	892,73	1.041,49	1.190,35
Grupo 7	79,47	158,98	317,94	476,86	635,88	794,88	953,81	1.112,78	1.271,72
Grupo 8	89,77	179,64	359,38	539,02	718,53	898,22	1.077,90	1.257,59	1.437,09
Grupo 9	99,47	198,95	397,80	596,72	795,62	994,56	1.193,58	1.392,42	1.591,39
Grupo 10	112,00	223,90	447,77	671,48	895,33	1.119,17	1.343,04	1.566,86	1.790,66
Grupo 11	124,55	249,15	498,29	747,51	996,67	1.245,90	1.495,03	1.744,21	1.993,35
Grupo A	1,89	3,71	7,49	11,23	15,00	18,70	22,42	26,13	29,84
Grupo B	1,89	3,71	7,49	11,33	15,11	18,78	22,55	26,30	30,04
Grupo C	1,89	3,99	7,64	11,45	15,17	19,08	22,90	26,92	30,95
Grupo D	1,90	3,99	7,76	11,60	15,47	19,41	23,29	27,22	31,00
Grupo E	1,90	4,03	7,90	11,93	15,80	19,81	23,80	27,68	31,74
Grupo F	1,90	4,03	8,03	11,99	15,97	19,90	24,10	27,99	31,89
Grupo G	2,07	4,03	8,03	12,04	16,01	20,08	24,57	28,01	32,04
Grupo H	2,07	4,13	8,24	12,48	16,58	20,81	24,82	29,08	33,24
Grupo I	2,08	4,24	8,63	12,78	17,06	21,32	25,54	29,84	34,09
Grupo J	2,22	4,39	8,65	12,94	17,19	21,56	25,88	30,19	34,52
Grupo K	2,23	4,41	8,65	13,20	17,44	21,89	26,30	30,66	35,04

— 2027:

2027ko urtarrilaren 1etik 2027ko abenduaren 31ra bitarteko aldirako hirurtekoen eta bosturtekoen balioak kalkulatzeko, 26-12-31n indarrean zeuden balioak 2026ko KPIarekin gehituko dira, % 0ko bermearekin, KPI negatiboa bada.

I— 2028:

2028ko urtarrilaren 1etik 2028ko abenduaren 31ra bitarteko aldirako hirurtekoen eta bosturtekoen balioak kalkulatzeko, 27-12-31n indarrean dauden balioak 2027ko KPI gehi % 0,5 gehituko dira, % 0,5eko bermearekin, KPI negatiboa bada.

— 2029:

2029ko urtarrilaren 1etik 2029ko abenduaren 31ra bitarteko aldirako hirurtekoen eta bosturtekoen balioak honako hauek izango dira: 28-12-31n indarrean dauden balioak 2028ko KPI gehi % 1 gehitzearen emaitza, % 1eko bermearekin, KPI negatiboa bada.

V. ERANSKINA

GAUEKO LANAREN ETA TOXIKOTASUN PLUSA

— 2026:

Gaueko lanaren eta toxikotasunaren plusa, 2026ko urtarri-laren 1etik 2026ko abenduaren 31ra, ondoren ezarritakoak izango dira:

Kategoria	Gaueko lana (€)	Toxikotas. (€)
1 taldea	17,66	7,49
2 taldea	17,66	8,09

— 2027:

Los valores de los trienios y quinquenios para el periodo de 1 de enero de 2027 al 31 de diciembre de 2027, serán los resultantes de incrementar los valores vigentes al 31-12-26 con el IPC del año 2026 con una garantía del 0 %, en el caso de que el IPC resulte negativo.

— 2028:

Los valores de los trienios y quinquenios para el periodo de 1 de enero de 2028 al 31 de diciembre de 2028 serán los resultantes de incrementar los valores vigentes al 31-12-27 con el IPC del año 2027 más 0,5 %, con una garantía del 0,5 %, en el caso de que el IPC resulte negativo.

— 2029:

Los valores de los trienios y quinquenios para el periodo de 1 de enero de 2029 al 31 de diciembre de 2029 serán los resultantes de incrementar los valores vigentes al 31-12-28 con el IPC del año 2028 más 1 %, con una garantía del 1 %, en el caso de que el IPC resulte negativo.

ANEXO V

PLUS DE NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD

— 2026:

Los valores del plus de nocturnidad y del plus de toxicidad para el periodo 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2026, son los que se establecen a continuación:

Categoría	Nocturnidad (€)	Toxicidad (€)
Grupo 1	17,66	7,49
Grupo 2	17,66	8,09

Kategoria	Gaueko lana (€)	Toxikotas. (€)	Categoría	Nocturnidad (€)	Toxicidad (€)
3 taldea	17,66	8,19	Grupo 3	17,66	8,19
4 taldea	17,66	8,53	Grupo 4	17,66	8,53
5 taldea	17,66	9,03	Grupo 5	17,66	9,03
6 taldea	17,66	10,01	Grupo 6	17,66	10,01
7 taldea	17,86	10,51	Grupo 7	17,86	10,51
8 taldea	20,19	11,99	Grupo 8	20,19	11,99
9 taldea	22,43	13,28	Grupo 9	22,43	13,28
10 taldea	25,21	15,00	Grupo 10	25,21	15,00
11 taldea	28,16	16,58	Grupo 11	28,16	16,58
A taldea	17,66	7,49	Grupo A	17,66	7,49
B taldea	17,66	7,49	Grupo B	17,66	7,49
C taldea	17,66	7,66	Grupo C	17,66	7,66
D taldea	17,66	7,76	Grupo D	17,66	7,76
E taldea	17,66	7,90	Grupo E	17,66	7,90
F taldea	17,66	8,03	Grupo F	17,66	8,03
G taldea	17,66	8,03	Grupo G	17,66	8,03
H taldea	17,66	8,24	Grupo H	17,66	8,24
I taldea	17,66	8,63	Grupo I	17,66	8,63
J taldea	17,66	8,65	Grupo J	17,66	8,65
K taldea	17,66	8,65	Grupo K	17,66	8,65
— 2027:			— 2027:		
2027ko urtarrilaren 1etik 2027ko abenduaren 31ra bitarteko aldirako gau-plusaren eta toxikotasun-plusaren balioak kalkulatzeko, 26-12-31n indarrean dauden balioak 2026ko KPIarekin gehituko dira, % 0ko bermearekin, KPI negatiboa bada.			Los valores del plus de nocturnidad y del plus de toxicidad para el periodo 1 de enero de 2027 al 31 de diciembre de 2027, serán los resultantes de incrementar los valores vigentes al 31-12-26 con el IPC del año 2026, con una garantía del 0 %, en el caso de que el IPC resulte negativo.		
— 2028:			— 2028:		
2028ko urtarrilaren 1etik 2028ko abenduaren 31ra bitarteko aldirako gau-plusaren eta toxikotasun-plusaren balioak kalkulatzeko, 27-12-31n indarrean dauden balioei 2027ko KPI gehi % 0,5 gehituko zaie, % 0,5eko bermearekin, KPI negatiboa bada.			Los valores del plus de nocturnidad y del plus de toxicidad para el periodo 1 de enero de 2028 al 31 de diciembre de 2028 serán los resultantes de incrementar los valores vigentes al 31-12-27 con el IPC del año 2027 más 0,5 %, con una garantía del 0,5 %, en el caso de que el IPC resulte negativo.		
— 2029:			— 2029:		
2029ko urtarrilaren 1etik 2029ko abenduaren 31ra bitarteko aldirako gau-plusaren eta toxikotasun-plusaren balioak honako hauek izango dira: 28-12-31n indarrean dauden balioak 2028ko KPI gehi % 1 gehitzearen emaitza, % 1eko bermearekin, KPI negatiboa bada.			Los valores del plus de nocturnidad y del plus de toxicidad para el periodo 1 de enero de 2029 al 31 de diciembre de 2029 serán los resultantes de incrementar los valores vigentes al 31-12-28 con el IPC del año 2028 más 1 %, con una garantía del 1 %, en el caso de que el IPC resulte negativo.		
VI. ERANSKINA			ANEXO VI		
NON-STOP ERREGIMENAREN ETA TXANDAZ TXANDAKO LANGILEEN GUTXIENEOAK			MÍNIMOS NON-STOP Y CORRETORNOS		
— 2026:			— 2026:		
2026rako Non-Stop lan sisteman bermatuko den gutxienezko ordainsaria 1.014,16 eurokoa izango da.			La retribución mínima garantizada en el sistema de trabajo a Non-Stop para el año 2026 será de 1.014,16 euros.		
Txanda jarraiko lan sisteman bermatuko den gutxienezko ordainsaria ondoko hau izango da:			La retribución mínima garantizada en el sistema de trabajo de corretornos será:		
		Euro			Euros
Goizeko txanda	67,03		Turno de mañana	67,03	
Arratsaldeko txanda	100,58		Turno de tarde	100,58	
Gaueko txanda	134,14		Turno de noche	134,14	
— 2027:			— 2027:		
2027. urterako Non-Stop lan-sisteman bermatutako gutxieneko ordainsaria kalkulatzeko, 2026. urtean indarrean zegoen 1.014,16 euroko zenbatekoari 2026. urteko KPI aplikatuko zaio, % 0ko bermearekin, KPI negatiboa bada.			La retribución mínima garantizada en el sistema de trabajo a Non- Stop para el año 2027 será el resultante de aplicar a la cantidad de 1.014,16 euros vigente en el año 2026 el IPC del año 2026, con una garantía del 0 %, en el caso de que el IPC resulte negativo.		
2027. urterako txandakako langileen lan sisteman bermatutako gutxieneko ordainsaria 2026ko abenduaren 31n indarrean dagoen ordainsariari 2026ko KPI aplikatzearen emaitza izango da, % 0ko bermearekin, KPI negatiboa bada.			La retribución mínima garantizada en el sistema de trabajo de Corretornos para el año 2027 será el resultante de aplicar a la vigente al 31-12-2026 el IPC del año 2026, con una garantía del 0 %, en el caso de que el IPC resulte negativo.		

— 2028:

2028rako Non-Stop lan-sisteman bermatutako gutxieneko ordainsaria honako hau izango da: 2027ko abenduaren 31n indarrean dagoenari 2027ko KPI gehi % 0,5 aplikatzearen emaitza, % 0,5eko bermearekin, KPI negatiboa bada.

2028. urterako txandakako langileen lan-sisteman bermatutako gutxieneko ordainsaria kalkulatzeko, 2027. urteko KPI gehi % 1 aplikatuko zaio 2027. urteko indarreko ordainsariari, % 1eko bermearekin, KPI negatiboa bada.

— 2029:

2029. urterako non-stop lan-sisteman bermatutako gutxieneko ordainsaria kalkulatzeko, 2028. urteko KPIa gehi % 1 aplikatuko zaio 2028. urteko abenduaren 31n indarrean dagoen ordainsariari, % 1eko bermearekin, KPI negatiboa bada.

2029. urterako txandakako langileen lan-sisteman bermatutako gutxieneko ordainsaria kalkulatzeko, 2028. urteko KPI gehi % 1 aplikatuko zaio 2028. urteko indarreko ordainsariari, % 1eko bermearekin, KPI negatiboa bada.

VII. ERANSKINA

NON-STOP ERREGIMENAREN ETA TXANDAZ TXANDAKO LANGILEEN GUTZIZKOAK

— 2026:

Non-Stop eta txandakako langileak 2025ean jaso dituen guztizko zenbatekoak 2025. urteko KPIaren arabera igoko dira, % 0ko bermearekin, KPI negatiboa bada, 2026ko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitarteko aldirako.

— 2027:

Non-Stop eta txandakako langileak 2027an jasoko dituen guztizko zenbatekoak 2026ko KPIarekin igoko dira, % 0ko bermearekin, KPI negatiboa bada, 2027ko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitarteko aldirako.

— 2028:

Non-Stop eta txandakako langileak 2028an jasoko dituen guztizko zenbatekoak 2027. urteko KPI gehi % 0,5 igoko dira, % 0,5eko bermearekin, KPI negatiboa bada, 2028ko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitarteko aldirako.

— 2029:

Non-Stop eta txandakako langileak 2029an jasoko dituen guztizko zenbatekoak 2028. urteko KPI gehi % 1 igoko dira, % 1eko bermearekin, KPI negatiboa bada, 2029ko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitarteko aldirako.

VIII. ERANSKINA

AREAGOTZEAREN GUTXIENEN BERMEA

— 2026:

2026ko urtarrilaren 1etik 2026ko abenduaren 31ra bitarteko aldirako gutxieneko berme gisa mantenduko da 2025eko abenduaren 31n langile bakoitzaren guztizko ordainsari teoriko gordin gisa ateratzen den zenbatekoa.

— 2027:

2027ko urtarrilaren 1etik 2027ko abenduaren 31ra bitarteko aldirako gutxieneko berme gisa, 2026ko abenduaren 31n langile bakoitzaren guztizko ordainsari teoriko gordin gisa ateratzen den zenbatekoa ezartzen da.

— 2028:

La retribución mínima garantizada en el sistema de trabajo a Non-Stop para el año 2028 será el resultante de aplicar a la vigente al 31-12-2027 el IPC del año 2027 más 0,5 %, con una garantía del 0,5 %, en el caso de que el IPC resulte negativo.

La retribución mínima garantizada en el sistema de trabajo de Corretornos para el año 2028 será el resultante de aplicar a la vigente al 31-12-2027 el IPC del año 2027 más 1 %, con una garantía del 1 %, en el caso de que el IPC resulte negativo.

— 2029:

La retribución mínima garantizada en el sistema de trabajo a Non-Stop para el año 2029 será el resultante de aplicar a la vigente al 31-12-2028 el IPC del año 2028 más 1 %, con una garantía del 1 %, en el caso de que el IPC resulte negativo.

La retribución mínima garantizada en el sistema de trabajo de Corretornos para el año 2029 será el resultante de aplicar a la vigente al 31-12-2028 el IPC del año 2028 más 1 %, con una garantía del 1 %, en el caso de que el IPC resulte negativo.

ANEXO VII

TOTALES NON-STOP Y CORRETORNOS

— 2026:

Las cantidades totales que en concepto de Non-Stop y Corretornos haya percibido el/la trabajador/a en el 2025 se incrementarán con el IPC del año 2025, con una garantía del 0 %, en el caso de que el IPC resulte negativo, para el período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2026.

— 2027:

Las cantidades totales que en concepto de Non-Stop y Corretornos vaya a percibir el/la trabajador/a en el 2027 se incrementarán con el IPC del año 2026, con una garantía del 0 %, en el caso de que el IPC resulte negativo, para el período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2027.

— 2028:

Las cantidades totales que en concepto de Non-Stop y Corretornos vaya a percibir el/la trabajador/a en el 2028 se incrementarán con el IPC del año 2027 más 0,5 %, con una garantía del 0,5 %, en el caso de que el IPC resulte negativo, para el período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2028.

— 2029:

Las cantidades totales que en concepto de Non-Stop y Corretornos vaya a percibir el/la trabajador/a en el 2029 se incrementarán con el IPC del año 2028 más 1 %, con una garantía del 1 %, en el caso de que el IPC resulte negativo, para el período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2029.

ANEXO VIII

GARANTÍA MÍNIMA DE INCREMENTO

— 2026:

Se mantiene como garantía mínima para el período 1 de enero 2026 al 31 de diciembre 2026 la cantidad resultante al 31-12-2025 como retribución total teórica bruta de cada trabajador.

— (2027:

Se establece como garantía mínima para el período 1 de enero 2027 al 31 de diciembre de 2027 la cantidad resultante al 31-12-2026 como retribución total teórica bruta de cada trabajador.

— 2028:

2028ko urtarilaren 1etik 2028ko abenduaren 31ra bitarteko aldirako gutxieneko berme gisa, 2027ko abenduaren 31n langile bakoitzaren guztizko ordainsari teoriko gordin gisa ateratzen den zenbatekoa ezartzen da.

— 2029:

2029ko urtarilaren 1etik 2029ko abenduaren 31ra bitarteko aldirako gutxieneko berme gisa ezartzen da 2028ko abenduaren 31n langile bakoitzaren guztizko ordainsari teoriko gordin gisa ateratzen den zenbatekoa.

IX. ERANSKINA

ASEGURU KOLEKTIBOA (2026-2029)

Akordioa izenpetzen denetik hurrengo hitzarmen kolektiboa izenpetzen denera arte aipatu aseguruak estaliko dituen arrisku eta zenbatekoak datoz ondoko taulan:

	<i>Euro</i>
Gaixotasunagatiko heriotza	25.320
Laneko ez den istripuagatiko heriotza	50.639
Laneko istripuagatiko heriotza	50.639
Laneko auto-istripuagatiko heriotza	75.959
Laneko ez den auto-istripuagatiko heriotza	75.959
Gaixotasunagatiko ezgaitasun absolutua	25.320
Laneko ez den istripuagat. ezgaitasun absolutua	25.320
Laneko istripuagatiko ezgaitasun absolutua	50.639

— 2028:

Se establece como garantía mínima para el período 1 de enero 2028 al 31 de diciembre de 2028 la cantidad resultante al 31-12-2027 como retribución total teórica bruta de cada trabajador.

— 2029:

Se establece como garantía mínima para el período 1 de enero 2029 al 31 de diciembre de 2029 la cantidad resultante al 31-12-2028 como retribución total teórica bruta de cada trabajador.

ANEXO IX

SEGURO COLECTIVO (2026-2029)

Los riesgos y valores que cubrirá dicho seguro, desde la firma de este acuerdo y hasta la firma del próximo convenio colectivo, son los siguientes:

	<i>Euros</i>
Muerte por enfermedad	25.320
Muerte por accidente no profesional	50.639
Muerte por accidente profesional	50.639
Muerte por accidente de circulación profesional	75.959
Muerte por accidente de circulación no profesional ...	75.959
Invalidez absoluta por enfermedad	25.320
Invalidez absoluta derivada de acc. no laboral	25.320
Invalidez absoluta por accidente laboral	50.639