

AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA

4

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD
AUTÓNOMA

Ekarpenak GEROAra (3. Xed. gehi.) / Aportaciones a GEROA (Dis. Adic. 3ª)

EUSKO JAURLARITZA

EKONOMIA, LAN
ETA ENPLEGU SAILALan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena, 2026-2028 urteetarako Gipuzkoako Altzari Industria eta Industri Osagarietarako hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20000865011981 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2026ko uztailaren 21ean sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa Adegik eta Arotzgik, enpresen ize-nean, eta ELA eta CCOO sindikatuek, langileen izenean.

Bigarrena. 2026ko abuztuaren 20an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritzari 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*); urtarriaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzkoak.

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2026ko abuztuaren 25a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaria. (6085)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA,
TRABAJO Y EMPLEODelegación Territorial de Trabajo y
Seguridad Social de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo para la Industria del Mueble y Auxiliares de Gipuzkoa 2026-2028 (código 20000865011981).

ANTECEDENTES

Primero. El día 21 de julio de 2026, se suscribió el convenio citado por Adegí y Arotzgi, en representación de las empresas, y ELA 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.

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 25 de agosto de 2026.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (6085)

*Gipuzkoako altzari industria eta industri osagarrieta-
rako hitzarmen kolektiboa 2026-2028.*

I. KAPITULUA

EREMUA

1. artikulua. *Lurraldeaz.*

Honako hitzarmen kolektibo hau Gipuzkoako Lurralde Histo-
riko osoan aplikatuko da.

2. artikulua. *Funtzioaz.*

Honako hitzarmen kolektibo honek ukitutako jarduerak on-
doko hauek dira:

1. Altzari fabrikak.
2. Zurgintza.
3. Kurbadun altzariak.
4. Somierrak.
5. Altzari tailistak.
6. Ihizko altzariak.
7. Altzarien industri osagarriak.

3. artikulua. *Pertsonalaz.*

Hitzarmen kolektibo hau 2. artikuluan aipaturiko jarduerak
burutzen dituzten enpresetako langile guztiei aplikatuko zaie,
Langileen Estatutuko 1. 3 c) artikuluan aurrikusitakoaren arabe-
ra sozietatearen forma juridikoa duten enpresen administrazio
organoetako kide edo kontseilari kargua besterik ez dutenen
salbuespenarekin.

Goi-zuzendaritzako langileei dagokienez hauen lan harrema-
nak arautzen dituen legeria berezia jarraituko da.

4. artikulua. *Indarraldiaz.*

Honako hitzarmen hau eragin guztietarako 2026ko urtarrila-
ren 1ean sartuko da indarrean eta 2028ko abenduaren 31 arte
iraungo du horrela.

Negoiazio mahaian sindikatuek izango duten ordezkar-
i kopuruari dagokionean, 2028ko uztailaren 31n egingo diren hau-
teskunde sindikaleko emaitzak izango dira kontuan.

Hitzarmen kolektibo berrirako berariazko akordiorik lortzen
ez den bitartean, haren eduki osoak aurreraeragina izango du
mugarik gabe, hurrengo akordioa lortu arte.

5. artikulua. *Zurgapen eta konpentsazioaz.*

Honako hitzarmen honetan ezarritako baldintza ekonomi-
koak aurretik ezarritako mota guztietako hobekuntzek zurga eta
konpentsa ditzakete (plusak eta beste edozein sortzapen), hi-
tzarmen honek eta legeak berariaz ezarritako albuespen ka-
suetan izan ezik.

6. artikulua. *Baldintza onuragarriagoaz.*

Enpresek ezarri dituzten baldintza onuragarriagoak oro har
hitzarmen honetako baldintzekin alderatuz onuragarriagoak ba-
dira, alegia bere hartan mantenduko dira. Hortaz, hitzarmen hau
ezartzeak ez ditu langileak inolaz ere kaltetuko, hitzarmen hone-
tan berariaz zehazten diren albuespenetan izan ezik.

II. KAPITULUA

ORDAINSARIAK, SUBENTZIOAK ETA HAVOROKINAK

7. artikulua. *Ordainsariak. Alokairu taulak.*

Honako hitzarmen honen indarraldian, alokairu taulak erans-
kin gisa jasotakoak izango dira.

*Convenio colectivo para la industria del mueble y au-
xiliares de Gipuzkoa 2026-2028.*

CAPÍTULO I

ÁMBITO

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*

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

Artículo 2.º *Ámbito funcional.*

Las actividades afectadas en el presente Convenio Colectivo
son:

1. Fábricas de mueble.
2. Ebanistería de mueble.
3. Muebles curvados.
4. Somieres.
5. Tallistas de mueble.
6. Muebles de junco.
7. Industrias auxiliares del mueble.

Artículo 3.º *Ámbito personal.*

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

En cuanto al personal de alta dirección, se estará a la legis-
lación específica que regula su relación laboral.

Artículo 4.º *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos, a
partir del 1 de enero de 2026 y su duración será hasta el 31 de
diciembre de 2028.

Para determinar la composición de la representación sindi-
cal en la Mesa Negociadora se tendrán en cuenta los resultados
electorales al 31 de julio de 2028.

En tanto no se logre un acuerdo expreso para el nuevo Con-
venio Colectivo, se mantendrá ultraactivo de manera indefinida
todo su contenido, hasta el siguiente acuerdo.

Artículo 5.º *Absorción y compensación.*

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

Artículo 6.º *Condiciones más beneficiosas.*

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implanta-
das por las empresas, en cuanto aquellas en conjunto, las es-
pecificadas en este Convenio, de tal forma que ninguna persona
trabajadora pueda verse perjudicada por la aplicación de las
mismas, salvo las excepciones que expresamente se determi-
nan en este Convenio.

CAPÍTULO II

RETRIBUCIONES, SUBVENCIONES Y GRATIFICACIONES

Artículo 7.º *Retribuciones. Tablas salariales.*

Las Tablas Salariales para la vigencia del presente Convenio
son las que figuran como anexo.

1. Hitzarmeneko oinarritzko alokairua: Hitzarmeneko oinarritzko alokairu gisa erantsitako alokairu taulen zutabeetan adierazitakoa izango da.

2. Hitzarmeneko laneguneko plusa: erantsitako alokairu taulen B zutabeetan lanbide kategoria bakoitzerako ezarritako zenbatekoa da. Plus hau lan egindako egun bakoitzagatik eskuratuko da.

3. Pizgarririk ezagatik prima: Neurtu gabeko lanak egin ditzaten langileek lan egindako egun bakoitzagatik, pizgarririk ezagatik kontzeptupean, erantsitako alokairu taulen A eta B zutabeen baturaren gaineko % 25aren gehikuntza eskuratuko dute. Aipatutako pizgarririk ezagatik prima esandako taulen C zutabeetan ezarri da.

Hitzarmen honen alderdi negoziatzaileek adostu dute enpresak 2026. urtea baino lehen modu kolektiboan aplikatu dituzten igoerak, dela alde bakarretik, dela enpresaren barruan hartutako itunen, edozein motatako akordioen edo erabakien ondorioz, nominan edozein izen edo kontzepturekin, xurgatu eta konpentsatu ahal izango direla jarraian aipatzen den 2025eko abenduaren 31ko taulen eguneratzearekin.

2026rako gutxieneko ordainsarien taulak egitea:

2026ko urtarrilaren 1etik aurrera indarrean egongo diren gutxieneko ordainsarien taulak honela egin dira:

– 2025eko abenduaren 31ko eguneratzea, 2000. urtetik aurrerako KPlaren igoera (% 60,70) aplikatuta 2000. urterako taulan ageri den ordainsariari.

– 2026rako igoera, 2025eko KPlaren igoera (% 2,9) dagoen ordainsariari aplikatuta, aurreko paragrafoan aipatutako 2025eko abenduaren 31ko gutxieneko ordainsarien taulak eguneratu ondoren.

2027rako gutxieneko ordainsarien taulak egitea:

2027.01.01etik 2027.12.31ra arteko aldirako, gutxieneko ordainsarien taulak 2026ko urte naturalari dagokion KPlaren igoera izango du. KPI negatiboa bada, soldata-taulek ez dute eraginik izango, aplikatu beharreko zenbatekoa 0 izango baita.

2028rako gutxieneko ordainsarien taulak egitea:

2028.01.01etik 2028.12.31ra arteko aldirako, gutxieneko ordainsarien taulak 2027ko urte naturalari dagokion KPlaren igoera bera izango du. KPI negatiboa bada, soldata-taulek ez dute eraginik izango, aplikatu beharreko zenbatekoa 0 izango baita.

Hitzarmen plusaren eta pizgarririk ezaren eraginetarako, «lan egindako egunak» kontzeptua argitu asmoz, 1996ko azaroaren 7an Batzorde Mistoak eman zuen jarraipidea aipatu behar da. Hala, jarraipide horretan esaten denez, langileek jasotzen dituzten ordainsariak indarrean dagoen hitzarmeneko alokairu tauletara doitzen badira, lan egindako eguntzat hartuko dira lan egutegi ofizialean lan eguntzat jotzen diren egun guztiak eta, ondorioz, larunbatak ere hitzarmen plusaren eta pizgarririk ezaren eraginetarako hortakotzat joko dira. Alabaina, konputo globalean langileek jasotzen dituzten ordainsariak hitzarmenean ezarritakoaren gainetik badaude, bi aldeek arazo honi dagokionean itundu dutenera joko da, eta orduan bai izan dezakeite eragina zurgapenak eta konpentsazioak.

8. artikulua. Igandeko eta jaiegunetako ordainsariak.

Hitzarmen honi eranskin gisa gaineratutako alokairu taularen A zutabeetan adierazitako alokairua izango da bere zenbatekoa, gehi antzintatasun plusa, horrelakorik badagokio.

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

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

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

Las partes negociadoras de este convenio acuerdan que los incrementos que las empresas hubieran aplicado con carácter colectivo con anterioridad al año 2026 tanto de forma unilateral, como a consecuencia de pactos, acuerdos de cualquier índole o decisiones adoptadas en el seno de la empresa, bajo cualquier denominación o concepto en nómina, resultarán absorbibles y compensables con la actualización de las tablas a 31 de diciembre de 2025 a la que se hace referencia a continuación.

Elaboración de las Tablas de Retribuciones Mínimas para 2026:

Las tablas de retribuciones mínimas con vigencia desde el 1 de enero de 2026 se han elaborado de la siguiente manera:

– Actualización a 31 de diciembre de 2025, aplicando el aumento del IPC desde el año 2000 (60,70 %) sobre la correspondiente retribución que figura en la Tabla con vigencia para 2000.

– Incremento para 2026, aplicando el aumento del IPC de 2025 (2,9 %) sobre la correspondiente retribución, tras la actualización de las tablas de retribuciones mínimas a 31 de diciembre de 2025 referida en el párrafo anterior.

Elaboración de las Tablas de Retribuciones Mínimas para 2027:

Para el periodo 01.01.2027 al 31.12.2027, la tabla de retribuciones mínimas tendrá un incremento igual al IPC correspondiente al año natural de 2026. En caso de que el IPC resultante fuese negativo las tablas salariales no se verán afectadas, ya que la cantidad aplicable será 0.

Elaboración de las Tablas de Retribuciones Mínimas para 2028:

Para el periodo 01.01.2028 al 31.12.2028, la tabla de retribuciones mínimas tendrá un incremento igual al IPC correspondiente al año natural de 2027. En caso de que el IPC resultante fuese negativo las tablas salariales no se verán afectadas, ya que la cantidad aplicable será 0.

A los efectos de aclarar el carácter de «días de trabajo» a efectos de retribución del Plus Convenio y Carencia de Incentivo se recoge el dictamen de la Comisión Mixta de fecha 7 de noviembre de 1996 que establece que si las retribuciones percibidas por los/as trabajadores/as se ajustan a lo establecido en las Tablas Salariales del Convenio vigente, deben entenderse por día de trabajo todos los días laborales establecidos por calendario oficial y que por lo tanto los sábados deben entenderse incluidos a los efectos de retribución por Plus Convenio y por Prima Carencia de Incentivo. No obstante, si las retribuciones que perciben los/as trabajadores/as en cómputo global son superiores a las establecidas en Convenio, se estará a lo que al respecto hayan pactado las partes pudiendo surtir efecto la compensación y absorción.

Artículo 8.º Retribución dominical y de días festivos.

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

Artikulu honetan araututako plusa hitzarmen kolektibo hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen denetik aurrera aplikatuko da, eta ez du atzeraeraginezko ondorioirik izango.

9. artikulua. Antzinasun plusa.

Bosturtekoak ordainduko dira, hitzarmen honi erantsitako antzinasun-taulan lanbide-kategoria bakoitzerako ezarritako zenbatekoan.

* 2026ko urtarrilaren 1etik 2026ko abenduaren 31ra arteko aldirako, taula hori honela egin da:

– 2025eko abenduaren 31ko eguneratzea, 2000tik aurre-rako KPlaren igoera (% 60,70) aplikatuta 2000. urterako taulan ageri den ordainsariari.

– 2026rako igoera, 2025eko KPlaren igoera (% 2,9) dago-kion ordainsariari aplikatuta, aurreko paragrafoan aipatutako 2025eko abenduaren 31ko taula eguneratu ondoren.

* 2027rako gutxieneko ordainsarien taulak egitea:

2027.01.01etik 2027-12-31ra bitarteko aldirako, zenbateko horiek 2026ko urte naturalari dagokion KPlaren igoera bera izango dute.

* 2028rako gutxieneko ordainsarien taulak egitea:

2028.01.01etik 2028.12.31ra arteko aldirako, zenbateko horiek 2027ko urte naturalari dagokion KPlaren igoera bera izango dute.

Artikulu honetan araututako plusa hitzarmen kolektibo hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen denetik aurrera aplikatuko da, eta ez du atzeraeraginezko ondorioirik izango.

10. artikulua. Bereziki toxikoak, nekagarriak eta arrisku-tsua diren lanak.

Lan Agintaritzak toxiko, nekagarri eta arriskutsu bezala onartu dituen zereginetan diharduten langileek hitzarmen honetako A zutabeko alokairuaren gaineko haborokin bat eskuratuko dute, lehen deskribatutako zirkunstantzien arabera, % 20, 25 edo 30eko antzinasun plusa gehituz.

Alor honetan eskuduntzak dituen lan agintaritzaren ebazpenen eragin ekonomikoak dagokion espediente administratiboa hasi zeneko datara arte eramango dira.

Artikulu honetan araututako plusa hitzarmen kolektibo hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen denetik aurrera aplikatuko da, eta ez du atzeraeraginezko ondorioirik izango.

11. artikulua. Erreminta higadura eta laneko jantziak.

Tresna propioa indikazioz eta enpresaren konturako lanetarako erabiltzen duten langileek 3,68 euroko kalte-ordaina jasoko dute astean kontzeptu horrengatik, hitzarmen hau indarrean dagoen lehen aldian.

2027.01.01etik 2027.12.31ra bitarteko aldirako, zenbateko horrek 2026ko urte naturaleko KPlaren igoera bera izango du.

2028.01.01etik 2028.12.31ra bitarteko aldirako, zenbateko horrek 2027ko urte naturaleko KPlaren igoera bera izango du.

Artikulu honetan araututako plusa hitzarmen kolektibo hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen denetik aurrera aplikatuko da, eta ez du atzeraeraginezko ondorioirik izango.

Enpresak langile bakoitzari bi buzo edo laneko jantzia eman-gio dizkio urtean zehar.

12. artikulua. Urruntasunagatiko plusa.

Hitzarmen kolektibo honen bigarren xedapen iragankorrean jasotzen den bezala, hitzarmen kolektibo hau Gipuzkoako ALDIZKA-

El plus regulado en este artículo resultará de aplicación a partir de la publicación del presente Convenio colectivo en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa y no tendrá efectos retroactivos.

Artículo 9.º Plus de antigüedad.

Se abonarán quinquenios cada uno de ellos en la cuantía establecida para cada categoría profesional en la tabla de antigüedad anexa al presente Convenio.

* Para el periodo de 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2026 dicha tabla se ha elaborado de la siguiente manera:

– Actualización a 31 de diciembre de 2025, aplicando el aumento del IPC desde el 2000 (60,70 %) sobre la correspondiente retribución que figura en la Tabla con vigencia para 2000.

– Incremento para 2026, aplicando el aumento del IPC de 2025 (2,9 %) sobre la correspondiente retribución, tras la actualización de la tabla a 31 de diciembre de 2025 referida en el párrafo anterior.

* Elaboración de las Tablas de Retribuciones Mínimas para 2027:

Para el periodo 01.01.2027 al 31.12.2027, estas cantidades tendrán un incremento igual al IPC correspondiente al año natural de 2026.

* Elaboración de las Tablas de Retribuciones Mínimas para 2028:

Para el periodo 01.01.2028 al 31.12.2028, estas cantidades tendrán un incremento igual al IPC correspondiente al año natural de 2027.

El plus regulado en este artículo resultará de aplicación a partir de la publicación del presente Convenio colectivo en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa y no tendrá efectos retroactivos.

Artículo 10.º Trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos y peligrosos.

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

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

El plus regulado en este artículo resultará de aplicación a partir de la publicación del presente Convenio colectivo en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa y no tendrá efectos retroactivos.

Artículo 11.º Desgaste de herramientas y ropa de trabajo.

Las personas trabajadoras que utilicen herramienta propia por indicación y para trabajos por cuenta de la empresa, recibirán una indemnización, por este concepto, de 3,68 € semanales durante el primer período de vigencia de este Convenio.

Para el periodo 01.01.2027 al 31.12.2027, dicho importe experimentará un incremento igual al IPC del año natural de 2026.

Para el periodo 01.01.2028 al 31.12.2028, dicho importe experimentará un incremento igual al IPC del año natural de 2027.

El plus regulado en este artículo resultará de aplicación a partir de la publicación del presente Convenio colectivo en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa y no tendrá efectos retroactivos.

La empresa facilitará a cada persona trabajadora en el transcurso del año dos buzos o prendas de trabajo.

Artículo 12.º Plus de distancia.

Tal y como se recoge en la Disposición Transitoria Segunda de este Convenio Colectivo, a partir de la publicación del pre-

RI OFIZIALEAN argitaratzen denetik aurrera, urruntasun-plusa ezar-tzen da bizilekua lantokitik 10 km baino gehiagora duten langile guztientzat. Plus horren zenbatekoa honako hau izango da:

a) Ohiko bizilekutik lantokira egiten diren bidaia guztiak or-dainduko dira eta ordainketa horren zenbatekoa herri garraioko txartelaren zenbatekoaren balikokidea izango da.

b) Aipatu urruntasunagatiko plusa finkatu delarik, langi-leak ohiko bizilekua aldatzen duenean honela jotatuko da:

1. Aldatu den helbidea hasieran ezarritakoa baino urrutia-go baldin badago eta horren ondorioz urruntasunagatiko plusak gehiketa jaso behar badu, aldaketa honegatik ordainduko dena hasieran ezarritako herri garraioko txartelak balio duena izango da. Egoera honek eragin bera izango du aldaketa guztietan, esan bezala, aldaketa berria hasierako helbidea baino urrutirago bal-din badago.

2. Aldatu den helbidea hasieran ezarritakoa baino hurbila-go baldin badago eta horren ondorioz urruntasunagatiko plusak gutxitzea jaso beharko balu, aldaketa honengatik ordainduko dena helbide berritik lantokira joateko herri garraioko txartelak balio duena izango da. Egoera honek eragin bera izango du al-daketa guztietan, aldaketa berria hasierako helbidea baino hur-bilago baldin badago.

c) 1997. urteko abenduaren 31n, urruntasunagatiko plus bezala, kilometroko kobratzea finkatuta duten langileak, hau da, bere ibilgailuz bidaiatzen badute 0,193 € kilometro eta gainon-tzeko kasuetan, 0,086 € kilometro, bada, langile horiek egoera horretan jarraituko dute eta urtero itunduko diren gehiketak ja-soko dituzte, kontzeptu hau aplikatzea eskatu zuen enpresaren-tzako diharduten bitartean.

2027.01.01etik 2027.12.31ra bitarteko aldirako, zenbateko horiek 2026ko urte naturaleko KPlaren igoera bera izango dute.

2028.01.01etik 2028.12.31ra arteko aldirako, zenbateko horiek 2027ko urte naturaleko KPlaren igoera bera izango dute.

Langilearen ohiko bizilekua aldatzeari dagokionean, artikulua honetan bertan b-1 eta b-2 pasarteetan ezarritakoa aplikatu da.

d) Zenbateko hauek ez dira aplikatuko langilearen helbi-dea eta lan zentroa hirigunearen barruan badaude, Donostiaren kasuan izan ezik.

13. artikulua. Aparteko haborokinak.

Uda eta Gabonetako bi aparteko haborokin ezarri dira, eta bakoitza hogeita hamar egunekoa izango da. Alokairu errealera ordainduko dira 25 lanegun eta 5 jaiegunen arabera, prima be-netan lan egindako azken hiru hilabeteen batezbestekoaren arabera kalkulaturik.

Aipatutako haborokinen ordainketa uztailaren lehenengo hamabostaldian egingo da udakoaren kasuan eta abenduaren 24aren aurreko astean zehar, Gabonetakoaren kasuan.

Enpresaren eta langileen arteko akordioz, aparteko haboro-kinak hamabi hilekotan hainbanatu ahal izango dira.

14. artikulua. Aparteko orduak.

Hitzarmen hau izenpetzen dutenek bat egin dute 1999ko ur-tarrilaren 15ean Confebask eta ELA, CC. OO., UGT eta LAB sindi-katuek aparteko orduak ezabatzeari buruz itundu duten konfe-derazioarteko rabakiarekin. Horren arabera eta akordio hori ga-ratu asmoz honakoa:

sente convenio colectivo en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa, se es-tablece un plus de distancia para todas las personas trabajado-ras cuyo domicilio se encuentre a más de 10 km del centro de trabajo. La cuantía de este plus será la siguiente:

a) Se abonarán tantos desplazamientos como viajes se efectúen del domicilio al centro de trabajo y su importe será el del precio del billete del transporte público.

b) Una vez establecido el abono del mencionado plus de distancia, por cambio del domicilio del trabajador se operará de la siguiente forma:

1. Si el cambio de domicilio supone una mayor distancia que la inicialmente establecida y en consecuencia el abono del mencionado plus de distancia suponga un incremento, se abo-nará por tal concepto el billete del transporte público inicial-mente fijado. Esta situación seguirá operando de la misma for-ma, si se siguen produciendo cambios de domicilio que impli-quen una mayor distancia que la de origen.

2. Si el cambio de domicilio supone una menor distancia que la inicialmente establecida y en consecuencia el abono del mencionado plus de distancia es inferior, se abonará por tal concepto el importe del billete de transporte público del nuevo domicilio. Esta situación seguirá operando de la misma forma, si se siguen produciendo cambios de domicilio que impliquen una menor distancia que la de origen.

c) Las personas trabajadoras que al 31-12-97, tengan consolidada en concepto de plus de distancia las cantidades de 0,193 € por kilómetro, si el traslado se efectúa en automóvil propio y 0,086 € en los demás casos, mantendrán esta situa-ción con los incrementos que anualmente se concierten, mien-tras sigan prestando sus servicios para con la empresa que ha venido aplicando este concepto.

Para el periodo 01.01.2027 al 31.12.2027, dichos importes experimentarán un incremento igual al IPC del año natural de 2026.

Para el periodo 01.01.2028 al 31.12.2028, dichos importes experimentarán un incremento igual al IPC del año natural de 2027.

En lo que respeta a los cambios de domicilio del/a trabaja-dor/a, operará de igual forma que lo establecido en el apartado b-1 y b-2 del presente artículo.

d) No se aplicarán estos importes si el domicilio del/a tra-bajador/a y el centro de trabajo se encuentran dentro del casco urbano a excepción de la localidad de Donostia.

Artículo 13.º Gratificaciones extraordinarias.

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

El abono de dichas gratificaciones se realizará durante la primera quincena de julio, la de Verano, y dentro de la semana inmediatamente anterior al 24 de diciembre, la de Navidad.

Por acuerdo entre la empresa y los/as trabajadores/as po-drán prorratearse las gratificaciones extraordinarias en las doce mensualidades.

Artículo 14.º Horas extraordinarias.

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

ERABAKI DUTE

1. Aparteko orduak betetzeko aukera ezabatuta geratu da, honako artikuluko honetako 2. pasartean arautzen diren aparteko kasu berezietan izan ezik.

2. Aparteko izaeraz, eguneko lan jarduna luzatu ahal izan da, honako kasu hauetakoren bat gertatzen denean:

Lehena. Ezinbestez; hau da, ezbehar eta kalte bereziak ekiditeko edo konpontzeko premia larria dagoenean.

Bigarrena. Behar den aurretiaz aurreikusi ezin diren arrazoiak bitarteko, enpresak bere martxa normalari eusteko eguneko lan jardun arrunta derrigorrez luzatu beharra gertatzen denean. Edozein kasutan ere, gehiegizko lan hori langile berriek ezin dutela egin arrazoitu beharko da, honako arrazoiren bat dagoela eta:

a) Egin beharreko lan denbora hain laburra izanik, kontratazio berria egitea ezinezkoa izatea.

b) Behar den denboran kontratazio berria egitea materialki ezinezkoa izatea.

c) Enplegurako zerbitzu publikoen lankidetzara eskatu arren, lanpostu jakin horri dagokion kualifikazioa duen langilerik jarri ez dutenean enpresa eskatzailearen esku.

3. Bigarren pasartean aurreikusi diren egoera berezien babesean betetzen diren aparteko orduen ordeza, atseden denbora hartuko da. Kasu horietan emango den konpentsazioa, hau da, atseden denbora, honakoa izango da: 1,40 ordu lan egindako ordu bakoitzeko.

Konpentsazio ekonomikoa honako kasu hauetan bakarrik burutu ahal izango da: ezinbesteko kasuetan eta 2.c) puntuan aurreikusitako egoera dela eta, atseden denboraz konpentsatzea ezinezkoa gertatzen denean. Kasu horietan, honela ordainduko dira aparteko orduak: lanordua arruntari % 40 erantsiz.

4. Artikulu honek dioena enpresan aplikatuko bada, alde aurretik akordioak zehaztu beharko dira langileen legeko ordezkarien eta enpresako zuzendaritzaren artean. Akordio horien bidez, honako gai hauek arautuko dira:

a) Aparteko orduak ezabatzearen ondorioz sortzen diren aurreikuspenak eta enplegurako konpromisoak, eta antolakuntzan egin beharreko doikuntzak finkatuko dituzte.

b) 2. atalean xedatutakoa aplikatuz lan jarduna luzatzea baimentzen duten aparteko egoerak zehaztuko dituzte.

c) Konpentsazio erregimena; bereziki, lan jarduna luzatzearen ondorioz bakoitzari dagokion atseden denbora zenbatzeari dagokiona.

d) Enpresako akordioek ezingo dute konpentsazio ekonomikorik ezarri, artikuluko honetako 3. pasarteko hirugarren atalean aurreikusi ez diren balizkoetan.

5. Aurreko puntuan aipatutako negoziazio horren ekimena Enpresako Zuzendaritzak edota langileen Legezko Ordezkaritzak hartu ahal izango du, eta beste aldeak negoziatzera eseri beharko du derrigorrez. Bi aldeetarik batek negoziatzen hasteari uko egiten badiu edota negoziazio horretan akordioa eragozten duten desadostasunak sortzen badira (4. c, atalean izan ezik) bi aldeetako edozeinek Precon aurreikusitako Gatazkak Ebazteko Prozedurara jo ahal izango du, eta beste aldea horretan parte hartzea behartuta egongo da.

6. Edozein kasutan ere, Langileen Ordezkariek eta Enpresa Batzordeko kideek, baita Delegatu Sindikalek ere, bidezko denean, hilero-hilero izango dute egindako aparteko orduen berri eta gai horren inguruan hartutako akordioen zein horiek sortarazi zituzten arrazoiak berri. Informazio hori, Enpresak izenpetuta eta zigilatuta egongo da.

ACUERDAN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

15. artikulua. Aldibaterako ezintasuna (AE).

– Lan istripuak eta lanbide gaixotasuna.

Lan istripu edo lanbide gaixotasunagatik eratorritako AE-ren prestazioa erantsitako alokairu tauletan beren kategoriarako ezarritako hitzarmeneko alokairua (pizgarririk eza barne) baino baxuagoa duten langileek, bajako lehenengo egunetik eta lehen hilabete jarraitua osatu arte, AE-ren prestazioa osatuko duen enpresako osagarri bat eskuratuko dute hitzarmeneko alokairuaren % 100era arte beren lanbide kategoriaren arabera, aipatu kalteordain ekonomikoa eskuratzen duten bitartean. Arrazoi beraren ondorio gertatzen den bajako lehen hilabete jarraituaz geroztik, langileak AE-ren prestazioa osatuko duen enpresako osagarri bat eskuratuko du hitzarmeneko alokairuaren % 100era arte eta gehienez ere 18 hilabetez, lehen baja egunetik kontatzen hasita. Esandako langileek ez dute aipatutako bajaren ondorioz dagokien aparteko haborokinean eraginik jasango.

Lan istripu edo lanbide gaixotasunagatik eratorritako AE-ren prestazioa erantsitako alokairu tauletan beren kategoriarako ezarritako hitzarmeneko alokairua (pizgarririk eza barne) baino altuagoa duten langileek, bajako lehen hilabete jarraitutik aurrera AE-ren prestazioa beren alokairu errealearen % 100era arte osatuko duen enpresako osagarri bat eskuratuko dute, esandako kalteordain ekonomikoa eskuratzen duten bitartean eta gehienez ere 18 hilabetez, lehen baja egunetik kontatzen hasita. Esandako langileek dagokien aparteko haborokina eskuratuko dute, AE-ren prestazioan erakunde aseguratzaileak ordaindutako aipatutako aparteko haborokinaren zati proportzionala beren zenbatekotik deskontatuz, osatu gabeko baja aldietan alokairu errealearen % 100eraino.

– Gaixotasun arrunta eta lanekoa ez den istripua.

Gaixotasun arruntatik edo lanekoa ez den istriputik eratorritako aldibaterako ezintasun suposamenduan, bajako etengabeko hiru garren hilabetetik aurrera beren alokairu errealearen % 100eraino osatuko duen enpresako osagarri bat eskuratuko dute langileek eta gehienez ere 18 hilabetez, lehen baja egunetik kontatzen hasita. Aipatutako langileek dagokien aparteko haborokina eskuratuko dute, haien zenbatekotik Gizarte Segurantzak AE-ren prestazioan ordaindutako aparteko haborokinaren zati proportzionala deskontatuz, osatu gabeko baja aldietan alokairu errealearen % 100eraino.

«Behin-behineko» altak eta geroagoko beste baja sortzen den AE egoeretan, hau aurrekoaren luzapen gisa kontsideratuko da artikulua hoetan aurrikusitako eraginetarako.

16. artikulua. Dietak.

Zenbateko honetako dietak ezarri dira:

Dieta osoa: 47,26 €.

Dieta erdia: 19,26 €.

Kilometroa: 0,381 €.

2027.01.01etik 2027.12.31ra bitarteko aldirako, zenbateko horiek 2026ko urte naturaleko KPlaren igoera bera izango dute.

2028.01.01etik 2028.12.31ra arteko aldirako, zenbateko horiek 2027ko urte naturaleko KPlaren igoera bera izango dute.

Artikulu honetan araututako dietak hitzarmen kolektibo hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen denetik aurrera aplikatuko dira, eta ez dute atzeraeraginik izango.

17. artikulua. Nominen ordainketa.

Enpresaren eta langileen erabakiz alokairuak langile guztiei hilero ordaindu ahal izango zaizkie, eta konturako aurrerakinak ezarri ahal izango dira.

Artículo 15.º Incapacidad temporal.

– Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional.

Las personas trabajadoras cuya prestación de I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, sea inferior al Salario de Convenio (incluida la carencia de incentivo) establecido para su categoría profesional en las Tablas Salariales anexas, percibirán, desde el primer día de baja y hasta completar el primer mes ininterrumpido, un complemento de la empresa que complete la prestación de I.T. hasta el 100 % del salario de Convenio para su categoría profesional. A partir del primer mes ininterrumpido de baja, derivada de la misma contingencia, el/la trabajador/a percibirá un complemento que complete la prestación de I.T. hasta el 100 % de su salario real, hasta un máximo de 18 meses contados desde el primer día de baja. Dichos/as trabajadores/as no sufrirán ninguna repercusión en la gratificación extraordinaria correspondiente, como consecuencia de dicha baja.

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

– Enfermedad común y accidente no laboral.

En el supuesto de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, los/as trabajadores/as percibirán a partir del tercer mes ininterrumpido de baja, un complemento de la empresa que complete la prestación de I.T. hasta el 100 % de su Salario Real, hasta un máximo de 18 meses contados desde el primer día de baja. Dichos/as trabajadores/as percibirán la gratificación extraordinaria correspondiente, descontando de su importe la parte proporcional de dicha gratificación extraordinaria abonada a los mismos, por la Seguridad Social, en la prestación de I.T., durante los períodos de baja no complementados hasta el 100 % del Salario Real.

En aquellas situaciones de I.T. en las que se produzcan «altas provisionales» y posteriormente nueva baja, ésta se considerará como prolongación de la anterior a los efectos de lo previsto en este artículo.

Artículo 16.º Dietas.

Se establecen dietas en la cuantía siguiente:

Dieta completa: 47,26 €.

Media dieta: 19,26 €.

Kilometraje: 0,381 €.

Para el periodo 01.01.2027 al 31.12.2027, dichos importes experimentarán un incremento igual al IPC del año natural de 2026.

Para el periodo 01.01.2028 al 31.12.2028, dichos importes experimentarán un incremento igual al IPC del año natural de 2027.

Las dietas reguladas en este artículo resultarán de aplicación a partir de la publicación del presente Convenio colectivo en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa y no tendrá efectos retroactivos.

Artículo 17.º Pago de nóminas.

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

Era berean, 50 langiletik beherako enpresetan ordainketa-
ren ezarpena banku edo aurrezki entitateen bidez egitea itundu
ahal izango da, bi aldeeen artean horien izendapena negoziatuz.

18. artikulua. Subentzioa euskarari.

Enpresariak % 100ean subentzionatuko dituzte langileen
euskarazko eskolak. Enpresariak, era berean, eskubide honetaz
baliatzen diren langileei klaseetara joaten direla eta klaseak
behar bezala probetxatzen dituztela justifikatzea eska diezaie-
kete. Aipatu justifikazioak aurkezten ez badira edota klaseetara
ez joateak arrazoirik ez badu, enpresak uko egin ahal izango dio
eskatutako subentzioa emateari eta, kasua balitz, langileari es-
katu ahal izango dio enpresaren eskutik ordura arte jaso dituen
dirulaguntzak itzultzea, itzulketa hori nominetatik deskontatuz.

Enpresek ikasketa zentroa aukeratzeko eskumena izango
dute.

Artikulu honetan araututako plusa hitzarmen kolektibo hau
Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen denetik aurrera apli-
katuko da, eta ez du atzeraeraginezko ondorioz izango.

III. KAPITULUA

IHARDUNA, OPORRAK, BAIMENAK

19. artikulua. Lan jarduna.

Lanaldiari dagokionez, benetako lanorduen kopurua honako
hau izango da:

- 2026. urterako: 1.761 ordu.
- 2027. urterako: 1.743 ordu.
- 2028. urterako: 1.725 ordu.

Lanaldi horien barruan sartzen dira lanaldi jarraituen eta
txanden kasuetan lanekotzat hartzen diren 15 minutuko atse-
denaldiak.

Arestikoa hala bada ere, hitzarmen honek ukitutako enpre-
sek langileen legezko ordezkariekin etengabeko jardun eta txan-
detako atsedenei buruzko erabaki desberdinak hartu ahal izan-
go dituzte. Kasu honetan, hitzarmenaren Batzorde Mistoari ne-
goziazio honen hasiera jakinarazi beharko diote hitzarmena si-
natu eta 15 eguneko gehieneko epearen barruan. Negoziazio
hauek hitzarmena sinatu eta hurrengo hilabetean amaitu behar-
ko dute derrigorrez. Ez bada gai honi buruz erabakirik lortzen, ar-
tikulu honen 1. paragrafoan ezarritakoa aplikatuko da.

* Lan egutegia.

Urte bakoitzeko urtarrean enpresek lan egutegiak landuko
dituzte.

Erabakitako egutegiei dagokienez, enpresako zuzendaritzak,
produktzioak hala eraginda, lanegun bakoitzari dagokion ordu ko-
purua gehitu ala gutxitu ahal izango du, eguneko 9 orduko gehie-
nezko mugarekin. Zuzendaritzak afektatutako langileei eta en-
presa batzordeari lan egutegien aldaketaren berri eman beharko
die astebeite lehenago lan egutegiak konpentsatzeko modua eta
epealdia adieraziz, ondorioz, urtean egin beharreko jardunak in-
darrean dagoen urte bakoitzerako artikulua honetan ezartzen de-
na gaindi ez dezan.

Aurreko paragrafoa aplikatzearen ondorioz egin daitezkeen
orduak errekuuperatzea lan egutegian laneko egun bezala ager-
tzen diren egunetan baino ezin izango da egin. Alabaina, pro-
duktzioaren egoeraren ondorioz aldaketak sortzen badira urriak
1 eta abenduak 1 bitarteko lan egutegian eta aldaketa horren
ondorioz aparteko orduak sartzen badira, horiek hurrengo urte-
ko urtarril eta maiatza bitartean errekuuperatu ahal izango dira,
baldin eta eguneko lanaldia ez bada 9 lanordutik gorakoa eta hi-
labete horietan errekuuperatu behar diren orduak ez badira 30

Asimismo, en las empresas de menos de 50 trabajado-
res/as, se podrá pactar la implantación del pago a través de En-
tidades Bancarias o de Ahorro, negociándose entre las partes la
designación de las mismas.

Artículo 18.º Subvención al euskara.

Las empresas subvencionarán a las personas trabajadoras
las clases de Euskara al 100 %. Las empresas podrán exigir a
las personas que usen de este derecho justificación suficiente
de su asistencia y aprovechamiento a dichas clases. En caso de
que no se aportaran dichas justificaciones o que la inasistencia
no tenga justa causa, la empresa podrá denegar la subvención
solicitada y en su caso podrá exigírsele a la persona trabajado-
ra, mediante su descuento en nómina, las cantidades que la
empresa hasta ese momento haya aportado.

Las empresas podrán designar el centro de estudio.

Este artículo resultará de aplicación a partir de la publica-
ción del presente Convenio colectivo en el BOLETÍN OFICIAL de Gi-
puzkoa y no tendrá efectos retroactivos.

CAPÍTULO III

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 19.º Jornada de trabajo.

En materia de jornada, el número de horas de trabajo efec-
tivo será el siguiente:

- Para el año 2026: 1.761 horas.
- Para el año 2027: 1.743 horas.
- Para el año 2028: 1.725 horas.

Quedan incluidos dentro de dichas jornadas los 15 minutos
de descanso, considerados como de trabajo, en los casos de
jornada continuada y turnos.

No obstante lo anterior, las empresas afectadas por el pre-
sente Convenio podrán convenir con la representación legal de
los/as trabajadores/as acuerdos distintos sobre los descansos
en jornada continuada y turnos. En este caso, las empresas de-
berán notificar a la Comisión Mixta del Convenio la iniciación de
estas negociaciones, en el plazo máximo de 15 días a partir de
la firma del Convenio y que deberán finalizar obligatoriamente
en el mes siguiente a la firma. Caso de no llegar a un acuerdo
en esta materia será de aplicación lo establecido en el párrafo
1.º de este artículo.

* Calendario de Trabajo.

Las empresas confeccionarán los calendarios de trabajo du-
rante el mes de enero de cada año.

Sobre los calendarios acordados, la Dirección de la empresa
podrá por exigencia de la producción, aumentar o disminuir el
número de horas correspondientes a cada día de trabajo, con el
tope máximo de 9 horas diarias. La Dirección deberá comunicar
a los/as trabajadores/as afectados y al Comité de Empresa la
modificación de los calendarios de trabajo con una antelación
de una semana indicando la forma y período para compensar
los calendarios de trabajo, de forma que la jornada a realizar
anualmente no supere la establecida en este artículo para cada
uno de los años de vigencia.

La recuperación de las horas que pueda dar lugar la aplica-
ción del párrafo anterior se deberá efectuar exclusivamente en
aquellos días que figuren como de trabajo en los correspondien-
tes calendarios laborales. No obstante, cuando por circunstan-
cias de la producción se produzca una modificación de los ca-
lendarios laborales entre el uno de octubre y el 31 de diciembre,
la recuperación de las horas a que de lugar dicha modificación
podrá realizarse durante los meses de enero a mayo del si-
guiente año siempre que la jornada diaria no supere las 9 horas

ordutik gorakoak. Hala errekuiperatutako orduak ez dute eragirik izango itundutako urteko lanaldian.

20. artikulua. Oporrak.

Hitzarmen honen indarraldian zehar, oporren kontzeptupean, hogeita hamar egun natural ordainduko dira, langileak soilik eta eskusiboki hogeita sei lanegun izango dituelarik.

Oporren eraginetarako larunbatak lanegun oso gisa hartuko dira.

OITaren 132 zk. dun hitzarmenean ezarritakoarekin ados, istripu, gaixotasun edo amatasuna bezalako langilearen borondatezkoak ez diren arrazoiak direla medio lanera ez bertaratzea lan eraginkorreko denbora gisa hartuko da oporren zenbaketa eta gozamenaren ondorioz.

Langileak jardun normalean benetan eskuratutako alokairuaren arabera ordainduko dira oporrak, prima benetan lan egindako azken hiru hilabeteen batezbestekoaren arabera kalkulatu.

Oporretako zati bat Gabonetan izaten bada eta langilea esandako epealdi horren hasieran aldibaterako ezintasun egoeran badago, enpresek epealdi horri dagozkion gozatu gabeko egunak era jarraikorrean izateko baimena emango dute, AE-ko egoera desagertu ahala, elkarrekin erabakitako datetan, urte naturalaren barruan ez badira ere.

Oporraldiaren barruan langilea ospitaleratzea sortaraz dezan aldibaterako ezintasun egoeran erortzen bada, oporraldia eten egingo da aipatutako egoera mantentzen den arte eta etnaldiari dagozkion egunak bi alderdiek erabakiko dituzte.

Oporraldian zehar AE-ko egoera bat sortu ondoren opor osagarriez osatzen ez bada, kontingentzia honengatik prestazioetatik eratorritako ordainketek fondo batzuk eratuko dituzte eta horien aplikazioa ordezkari sindikalak edo enpresa batzordeak erabakiko du, hitzarmen honetan ezarritako afiliazio galdakizunak bete ditzaten zentraletara afiliatutako langileenak badira.

21. artikulua. Baimenak.

Langileek, aldez aurretik jakinaraziz eta egoki den justifikazioa aurkeztuz, opor ordainduak hartzeko baimena izango dute. Opor horiek hartzeko eta ordaintzeko, artikulua honetan bertan ezarritakoa beteko da.

Berebat, eta goiko pasarte horretan ezarritako baldintzetan, jarraian zehaztuko diren ordain gabeko opor baimenak ere izango dituzte.

Era honetako opor guztiak opor baimena eskatzeko zioa gertatu den une berean hartu beharko dira.

Enpresek ondoren zerrendatuko diren kasuetan emango dituzte baimenak, baldin eta justifikatuta badaude. Ordaindutako lizentzia guztiak benetako alokairuaren arabera ordainduko dira.

a) Ezkontzagatik edo izatezko bikoteagatik: 20 egun natural ordaindu hartzeko baimena; egun horiek beste 10 egun naturalez luzatu ahal izango dira, baina ordaindu gabe.

Era honetako oporra ezin izango da zurgatu, ez osorik ez zati batean, oporraldiarekin batera gertatu den aitzakia aitzaki.

b) Istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo ospitaleratu gabe etxean atseden hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoagatik:

— Ezkontidearena edo seme-alabena, gurasoena: ordaindutako 5 egun.

y que el tope de horas a recuperar durante esos meses no supere las 30 horas. Esta recuperación no repercutirá en la jornada anual que se tenga pactada.

Artículo 20.º Vacaciones.

Durante la vigencia del presente Convenio se retribuirán treinta días naturales, en concepto de vacaciones, debiendo disfrutarse exclusiva y necesariamente veintiséis días laborables.

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

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

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

Caso de que parte de los días de vacaciones se disfruten en Navidades, y la persona trabajadora se encontrase en situación de Incapacidad Temporal al inicio de dicho período, las empresas concederán las vacaciones no disfrutadas, correspondientes a dicho período, en forma continuada, una vez desaparecida la situación de I.T., en fechas establecidas de mutuo acuerdo, aunque no se hallen dentro del año natural.

En los casos de que, disfrutando del período de vacaciones, la persona trabajadora inicie un proceso de Incapacidad Temporal que dé lugar a hospitalización, aquél quedará interrumpido por el tiempo que se mantenga dicha situación, y los días correspondientes a la interrupción se disfrutarán en fecha establecida de común acuerdo.

En los casos de que se produzca una situación de I.T. en período de vacaciones, que no sea complementado por vacaciones suplementarias, los pagos delegados de las prestaciones por esta contingencia constituirán fondos cuya aplicación será decidida por el/la Delegado/a Sindical o Comité de Empresa, según procedan de trabajadores/as afiliados/as a Centrales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en este Convenio.

Artículo 21.º Licencias.

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

Igualmente, con las mismas condiciones, los trabajadores dispondrán de las licencias no retribuidas que se señalan.

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

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

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

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

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

— Del cónyuge o hijos/as, padres/madres: 5 días retribuidos.

— Ezkontidearen, seme-alaben edo langilearekin bizi diren gurasoen kasuan, ordaindu gabeko lizentzia-egun bat gehiago hartu ahal izango da.

— Izatezko bikotekidearena edo izatezko bikotearen bigarren mailarainoko odol-ahaidetasunezko senidearena: ordaindutako 5 egun.

— Aurrekoak ez diren beste pertsona batzuenak, langilearekin etxebizitza berean bizi badira eta benetan zaindu behar badira: ordaindutako 5 egun.

Baimena eragin duen gertakariak irauten duen bitartean (gaixotasun larria), langileak baimena hartzeko data aukeratu ahal izango du, enpresaren adostasunez. Adostasunik ez bada, baimena hurrenez hurreneko egunetan hartu beharko da.

* Gaixotasun larriak dirauen bitartean:

— 3 egun naturaleko bigarren baimen ordaindu bat hartzeko eskubidea izango du ezkontide edo seme-alaben kasuan eta 2 egunekoa langilearekin bizi diren guraso edo seme-alaben kasuan, baldin eta lehenengo baimena hartu zenetik hogeita hamar egun ondoz ondo igaro badira, kasu honetan ezin izango da joan-etorrien ondoriozko zabalkuntzarik aplikatu.

— Kasu berdinetan eta denbora berdinerako ordaindu gabeko baimenak hartzeko eskubidea izango du, beti ere aurreko baimenetik ondoz ondo hogeita hamar egun igaro badira, kasu honetan ere ez da aplikagarria izango joan-etorrien ondoriozko zabalkuntzarik.

Atal honen ondorioetarako, gaixotasun larritzat dagokion fakultatiboak halakotzat kalifikatzen duena hartuko da, bai hasierako ziurtapenean bai edozein alde gerora eskatuz gero. Zalan-tzarik gertatuz gero Batzorde Misto Interpretatzaileak erabakiko du, ondoko irizpen orientatzaileak osotasunean baloratuz: ospitalean izateko beharra eta bertan eman beharreko denbora, nolabaiteko garrantzia duen interbentzio kirurjikoak, laguntzailearen beharra eta abar.

c) Heriotzagatik:

1. Ezkontidearena, izatezko bikotekidearena edo seme-alabena: 5 egun naturaleko lizentzia ordaindua.

Ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo seme-alaben heriotzaren kasuan, bidaia 200 km-tik gorakoa eta 500 km-tik beherakoa bada, lizentzia egun natural 1 luzatuko da, eta 500 km-tik gorakoa bada, lizentzia 2 egun natural luzatuko da.

2. Gurasoena edo anai-arrebena: 2 egunekoa lizentzia ordaindua.

3. Bilobena, aitona-amonena, ezkontzako gurasoena, ezkontzako anai-arrebena edo ezkontzako seme-alabena: ordaindutako 2 lizentzia-egun.

Ezkontzako gurasoen heriotzaren kasuan, 200 km-tik gorako bidaia egin behar bada, lizentzia 2 egunez luzatuko da.

Bestalde, c. 3 atal horretan jasotako gainerako ahaideak hiltzen badira (hau da, bilobak, aitona-amonak, ezkontzako anai-arrebak edo ezkontzako seme-alabak), lizentzia 2 egunez luzatuko da 500 km-tik gorako bidaia egin behar bada.

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

d) Gurasoen, seme-alaben edota anai-arreben ezkontzagatik: egun natural ordaindu bat.

e) Ohiko bizilekua aldatzeagatik: egun natural ordaindu bat.

f) Langileak Gizarte Segurantzako espezialisten kontsulta medikora joan behar duen kasuetan behar den denborako baimena izango du, kontsulta ordua lanorduetan gertatzen denean, beti ere aipatutako kontsulta medikuntza orokorreko fakultati-

— Cuando se trate del cónyuge, hijos/as, así como de padres que convivan con la persona trabajadora podrá ampliarse en un día más de licencia no retribuida.

— De la pareja de hecho o del familiar consanguíneo hasta el segundo grado de la pareja de hecho: 5 días retribuidos.

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

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

* Cuando la enfermedad grave persistiera:

— Tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de 3 días naturales, en el caso de referirse al cónyuge o hijos/as, y de 2 días naturales, si se refiere a padres/madres o hermanos/as que convivan con el/la trabajador/a, pasados treinta días consecutivos desde la finalización del disfrute de la primera licencia, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

— Tendrá derecho a sucesivas licencias no retribuidas, en los mismos supuestos y por igual tiempo, siempre que hayan transcurrido treinta días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que tampoco sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

A los efectos de este apartado, se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda dictaminará la Comisión Mixta Interpretativa en base a la valoración conjunta de los siguientes criterios orientativos: necesidad de hospitalización y duración de la misma, intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.

c) Por muerte:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

f) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del/a trabajador/a a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el/la facultativo/a de

boak agindu badu. Dena den, langileak alde zuzenetik aurkeztu beharko dio enpresariari aipatutako agindu mediko hori justifikatuko duen bolantea. Gainerako kasuetan, Gizarte Segurantzako familiako sendagilearen kontsulta medikora edo medikuntza partikularrengana joateagatik gehienez urtean 30 ordu ordaindu izango dira, hauek ere justifikatu egin beharko direlarik.

Era berean, beharrezkoa den denboraz eta urtean 30 orduko muga horren barruan, ezkontidea edo langilearekin bizi diren seme-alaba edo gurasoak kontsulta medikoetara, azterketa medikoetara eta ospitalean sartzera laguntzeko hutsegiteak, bai eta garrantzi txikiko interbentzioetan laguntzeko hutsegiteak ere barne hartuko dira. Zalantzarik geratuz gero, Batzorde Misto Interpretatzailearen irizpenera jo ahal izango da.

g) Langileek edoskitze aldian (9 hilabete arte) bi zatitan zatitu ahal izango duten ordu bateko geldiuena hartzeko eskubidea izango dute edo euren borondatez, helburu berarekin, eskubide hau euren jardueraren ordu bateko murrizte batekin aldatzekoa.

c) eta f) ataletan jasotako lizentzietan, izatezko bikoteek, bikoteko kideak edozein sexutakoak izanik ere, artikuluko honetan ezkontzaren kasurako aurreikusitako eskubide berberak sortuko dituzte, baina soilik bikotekideari dagokionez, baita bizikideen seme-alabei eta gurasoei dagokionez ere.

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

h) Behar adinako denboraz izaera publiko eta pertsonaleko eginbehar saihestezin bat betetzeko. Ausentzia hau ordaindua izango da.

Arestian aipatutako eginbeharra betetzeak, hiru hilabeteko epe batean, lanorduen % 20an gutxienez egin beharreko lana egiteko ezintasuna ekartzen badu, enpresak Langileen Estatutuko 46. artikuluko 1. atalean arautzen den eszedentzia egoerara igaro ahal izango du ukituriko langilea.

Langileak eginbeharra edo kargua betetzeagatik kalteordain bat jasotzen badu, kalteordain honen zenbatekoa enpresan dagokion alokairuari kenduko zaio.

Artikulu honetan biltzen diren baimenek, oro har, Langileen Estatutuak eta izaera orokorreko xedapenak emandakoak hobetuko dituzte, beraz, euren osagarritzat hartu beharko dira, kasu zehatz batean hauen murriztapena ekartzen badute ere.

IV. KAPITULUA

ESZEDENTZIAK

22. artikulua. Eszedentziak. Baldintza orokorrak.

Plantilako langile finkoak eszedentziazko egoerara igaro ahal izango dira, eta ez dute inolako ordainsaririk eskuratzeko eskubiderik izango berriro laneratzen ez diren artean.

Eszedentzia bi motakoa izango da: borondatezkoa eta nahitaezkoa.

— Borondatezko eszedentzia.

Urte beteko gutxienezko antzinatasuna duen langileak, Langileen Estatutuaren 46. 2 artikuluan borondatezko eszedentziei buruz jasotako erregulazioa alde batera utzi gabe, borondatezko eszedentziazko egoerara igarotzeko aukera onar diezaiotelako eskubidea du. Aipatutako eszedentzia urtebetetik gorakoa eta

Medicina General, debiendo presentar previamente la persona trabajadora a la empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 30 horas al año retribuidas, que deberán ser asimismo justificadas.

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

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

En las licencias recogidas en los apartados c) 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 padres/madres de los convivientes.

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).

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

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

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

Las licencias contempladas en este artículo mejoran en cómputo global las concedidas por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de carácter general, por lo que habrán de considerarse en su conjunto, aunque en algún caso específico supongan disminución de las mismas.

CAPÍTULO IV

EXCEDENCIAS

Artículo 22.º Excedencias. Condiciones generales.

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

La excedencia será de dos clases: voluntaria y forzosa.

— Excedencia voluntaria.

Sin perjuicio de la regulación contenida en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores en lo que respecta a las excedencias voluntarias, la persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria,

bost urtetik beherakoa da, eta egoera honek iraun dezan denbora ez da zenbatuko zerbitzu urteengatik gehikuntzen eraginetarako.

Idatziz eskatu beharko da, eta enpresa batzordeak edo langileen ordezkariak erabakiko du. Onarpena edo ezespena emateko epealdia ez da hogeit egunetik gorakoa izango.

Ezespena emateko arrazoiak honako hauetan oinarrituko dira:

- Pertsonal falta.
- Beste eszedentzia batzuk izatea.
- Ezespena justifikatu dezan beste edozein kausa.

Borondatezko eszedentziaren eskariari baiezkua emango zaio ikasketak amaitu edo zabaltzeko denean, derrigorrezko famili galdakizunak direnean edo langileak behar bezala egiaztutako antzeko beste arrazoiak badira.

Eszedentziaren epea amaitu baino hogeita hamar egun lehenago langileak berriro laneratzeko baimena eskatzen ez bada, enpresan duen lanposturako eskubidea galduko du.

Langilearen lanbide kategorian lanpostu hutsik ez den kasuetan, enpresak horren berri emango dio.

Ezarritako epearen barruan berriro laneratzeko eskatzen duen langileak bere kategorian sor dadin lehen lanpostu hutsa okupatzeko eskubidea izango du. Sortutako lanpostu hutsa bere kategorian baino maila baxuagokoa bada, bi aukera izango ditu: hori okupatzea, lanpostuari dagokion alokairuarekin, edo bere kategoriako lanpostu huts bat sortzen den arte itxarotea.

— Nahitaezko eszedentzia.

Nahitaezko eszedentziak lanpostua eta bere indarraldiko antzinatasunaren zenbaketa gordetzeko eskubidea emango du. Lanera joatea ezinezko bilakatzen duen kargu publiko baterako izendapena edo hautespena dela medio emango da. Kargu publikoa utzi eta hurrengo hilabetearen barruan eskatu beharko da berriro laneratzeko baimena.

Era berean, enpresako eszedentziako egoerara igaroko dira probintzia edo goragoko eremuan funtzio sindikalak egikari ditzaten langileak, beren kargu ordezkatzailaren egikaritzak irauten duen bitartean.

Langileen estatutuaren 46. artikuluan ezarritakoaren kalterik gabe enpresan gutxienez 5 urteko antzinatasuna duten langileek 6 urtetik gora eta 5 urtetik beheragoko eszedentzia izateko eskubidea izango dute, eta mugaeguna baino 30 egun lehenago berriro laneratzeko eskatzen ez duen langileak behin betiko baja sortuko du enpresan. Eszedentzia amaitu ondoren, langileak bere lanpostua lantoki berean okupatuko du. Bere sarrera dagokion lanpostu hutsa sortzean egiaztatuko da.

Arestikoa hala bada ere, enpresan gutxienez 3 urteko antzinatasuna duten langileei eszedentzia eta automatikoki berriro laneratzeko baimenduko zaie, beti ere eszedentzia kopuruak plantilaren % 4 gaingiditzen ez badu eta urte batetik beherakoa eta hiru urtetik gorakoa ez bada.

V. KAPITULUA

BESTE ZENBAIT GAI

23. artikulua. Elebitasuna.

Iragarki tauletan erakus daitezzen iragarkiak euskaraz eta gaztelaniaz egingo dira. Sor daitezkeen arazo teknikoak bi alderdien erabakiz ebartziko dira.

30 langiletik gorako enpresetan, enpresako zuzendaritzak edo langileen legezko ordezkariak eskatzen duenean, bi alder-

que se concede por un plazo superior a un año e inferior a cinco, no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de aumentos por años de servicio.

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

La negativa estará basada en alguna de las siguientes causas:

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

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

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

En los casos en que no exista vacante en la categoría profesional del trabajador, la Empresa se lo comunicará.

El trabajador que solicite su reingreso dentro del límite fijado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante producida, fuera de categoría inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de las de su categoría.

— Excedencia forzosa.

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

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

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

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

CAPÍTULO V

ARIOS

Artículo 23.º Bilingüismo.

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

En empresas de más de 30 personas trabajadoras, cuando se solicite por parte de la dirección de la empresa o de la RLT,

diek nahitaez jorratu beharko dute alderdi eskatzaileak enpresan euskara sustatzeari buruz planteatutako interesa.

24. artikulua. *Kittoa.*

Langile orok sinatu baino 48 ordu lehenago ordainagiri ki-toaren kopia galdatu ahal izango du bidezko iritz ditzan erabile-ra eta aholkuetarako. Era berean, bere sekzio sindikaleko orde-zkaria edo enpresa batzordeko kide bat bertan egotea galdatu ahal izango du hura sinatu aurretik.

25. artikulua. *Azterketa medikoa.*

Urtero azterketa mediko bat egingo da derrigorrezko izaeraz eta enpresaren kargura eta bi, lanpostua toxikotzat hartu bada. Azterketa honek, gutxienez, odol eta gernu analisia eta X izpiko azterketa barnebiltzen du. Aipatutako proben emaitza interesa-tuei idatziz jakinaraziko zaie.

26. artikulua. *Amatasuna.*

Haurdunaldian zehar eta interesatuaren eskariz, bere lan-postua bere egoerarekiko arrisku txikiagoa duen beste batekin trukatu ahal izango du, beti ere langileak lanpostu berrian ari-tzeko gaitasuna badu eta trukaturako langilea haurdun dagoen langilearen ohizko lanpostua okupatzeko gai bada.

Nolanahi ere, enpresak esandako egoeren berri eman be-harko dio enpresa batzordeari edo, hala badagokio, ordezkari sindikalari eta horiei buruz kontsulta egin beharko die.

Jasotako truke kasuetan, haurdun dagoen langileak eta tru-katurakoak egoera hori sortu aurretik zuten ordainsaria eskura-tuko dute.

Erditzeagatikoa baja aldia komeni zaion moduan banatu ahal izango du interesatuak.

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

Lan istripu edo lanbide gaixotasunagatik eratorritako ezinta-sun iraunkor partziala duten langileek enpresan jarraituko dute eta ez dute ordainsari edo kategoriarik galduko, nahiz eta lan-postuz aldatu behar izan.

Lan istripu edo lanbide gaixotasunagatik eratorritako eraba-teko ezintasun iraunkorra duten langileei enpresa berean lan-postu bat garantizatuko zaie, beti ere enpresak gutxienez 15 lan-gile baditu, eta okupa dezaten lanpostu berriaren alokairu bal-dintzak eta lan baldintzak izango dituzte.

Hitzarmenaren Batzorde Mistoak itrenbideak arbitratzeko ahalmena izango du aurreko paragrafoan ezarritakoa betetzea ezinezkoa gertatzen den kasuetan.

28. artikulua. *Heriotzagatikoa eta ezintasun iraunkor osoa eta erabateko ezintasun iraunkorragatikoa kalteordainak.*

Hitzarmen honek ukitutako enpresek ondoko kontingentziak estaliko dituen aseguru poliza bat harpidetuko dute:

— Artikulu hau indarrean sartu ondoren gertatutako lan istri-pu edo lanbide gaixotasunagatikoa heriotza: 72.120 €.

— Artikulu hau indarrean sartu ondoren gertatutako lan istri-pu edo lanbide gaixotasunagatikoa ezintasun iraunkor eta eraba-tekoa: 72.120 €.

— Artikulu hau indarrean sartu ondoren gertatutako lan istri-pu edo lanbide gaixotasunagatikoa ezintasun iraunkor eta osoa: 42.371 €.

Hitzarmen hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta hogeita hamar egunetara sartuko da indarrean artikulua hau eta ez da berrikusiko 2028. urteko abenduaren 31 iragan aurretik.

ambas partes tendrán obligación de tratar el interés planteado por la parte solicitante sobre el impulso del euskera en la em-presa.

Artículo 24.º *Finiquito.*

Todo trabajador/a podrá exigir, con 48 horas de antelación a la firma, copia del recibo-finiquito para los usos y asesora-mientos que estime oportunos. Asimismo podrá exigir la presen-cia del/a Delegado/a de su Sección Sindical o un miembro del Comité de Empresa, antes de proceder a la firma del mismo.

Artículo 25.º *Revisión médica.*

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

Artículo 26.º *Maternidad.*

Durante el período de embarazo y a solicitud de la interesa-da ésta podrá permutar su puesto de trabajo por otro con menor riesgo para su estado, siempre que la trabajadora reúna aptitudes para desempeñar el nuevo puesto y que asimismo el/la trabajador/a permutado/a pueda cubrir el puesto habitual de la embarazada.

En todo caso, la empresa deberá informar y consultar di-chas situaciones con el Comité de Empresa o Delegado/a Sin-dical, en su caso.

En los casos de permuta contemplados, tanto la trabajadora embarazada como el/la trabajador/a permutado/a, percibirán las retribuciones que tenían antes de producirse la misma.

El período de baja por parto podrá distribuirlo la interesada según su conveniencia.

Artículo 27.º *Incapacidad permanente parcial e incapacidad permanente total.*

Las personas trabajadoras, a las que se les reconozca una incapacidad permanente parcial, derivada de accidente de tra-bajo o enfermedad profesional, serán mantenidas en la Empre-sa sin pérdida de retribución alguna ni de categoría, aunque tu-vieran que ser cambiadas de puesto de trabajo.

Las personas trabajadoras a las que se les reconozca una incapacidad permanente total, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrán garantizada un puesto de trabajo en la misma empresa, siempre y cuando ésta tenga un mínimo de 15 trabajadores/as, pasando a disfrutar de las con-diciones salariales y de trabajo del nuevo puesto que ocupen.

La Comisión Mixta de Convenio estará facultada para arbi-trar soluciones cuando sea imposible el cumplimiento de lo es-tablecido en el párrafo anterior.

Artículo 28.º *Indemnizaciones por fallecimiento e incapacidades permanente absoluta y total.*

Las empresas afectadas por el presente Convenio suscribi-rán una póliza de seguro que cubra las siguientes contingencias:

— Muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesio-nal ocurrido o contraída con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo: 72.120 €

— Incapacidad permanente y absoluta derivada de acciden-te de trabajo o enfermedad profesional ocurrido o contraída con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo: 72.120 €.

— Incapacidad permanente y total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional ocurrido o contraída con pos-terioridad a la entrada en vigor de este artículo: 42.371 €.

El presente artículo entrará en vigor a los 30 días siguientes a la publicación del presente Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa y no será revisado hasta después del 31 de diciembre

Esandako betebeharra betetzen ez bada, enpresak izango dira erabakitako kalteordainen arduradun zuzenak.

Laneko istripua eragin duen egitatea, aseguratutako zenbatekoa, enpresa edo, kasua balitz, erantzungo duen aseguru etxea zehazteko, honakoa erabaki da: laneko istripua ematen denean, hori eragin duen egitatearen datak eta istripuarenak bat bera izan behar dute, eta laneko gaixotasuna ematen denean, egitatearen data ezgaitasun espedienteari hasiera eman zaion egun bera izango da.

Laneko istripua eragin duen egitatea gertatu den egunean langileak lan egiten zuen enpresa izango da erantzulea edo, kasua balitz, egitatearen data horretan poliza egina zuen aseguru etxea. Berebat, kalteordain bezala eskatu ahal izango den zenbatekoa, egitatearen datan itunduta zegoen zenbatekoa izango da.

Esandako polizetatik eratorritako primak enpresek zein langileek ordainduko dituzte. Azken hauek urteko 16,33 € jarriko dituzte eta enpresak erabakitako epealdi batean edo batzuetan nominatik deskontatzuz ordainduko dira.

29. artikulua. Aurreabisuetarako epeak.

Enpresako zerbitzuari borondatez utzi nahi dioten langileek horren berri eman beharko dute eta ondoko aurreabisu epeak bete beharko dituzte:

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

Langileak behar bezalako lehentasunez aurreabisatzeko betebeharra betetzen ez badu, enpresak haren likidaziotik abisua- ren berandutza egun bakoitzagatik eguneko alokairuaren zenbatekoa deskontatzeko eskubidea izango du.

Abisua aipatutako lehentasunez eskuratuz gero, enpresak, epea amaitzerakoan, une horretan kalkula daitezkeen kontzeptu finkoak likidatzeko betebeharra izango du. Gainerakoak, ohizko ordainketa unean likidatuko dira.

Enpresari dagokion betebeharrak hau ez betetzeak berarekin batera sortzen du langilearentzat honako eskubidea: kalteordain bezala, berandutza egun bakoitzagatik egun bateko alokairua eskuratzea, aurreabisuko egun kopuruaren mugarekin. Langileak behar bezalako lehentasunez aurreabisatu ez badu, ez da esandako betebeharrak sortuko, ez eta aipatutako eskubiderik ere.

30. artikulua. Probaldia.

Iraupen jakin bat duten kontratueterako probaldia ondoko hau izango da:

Ondoko probaldiak zehaztu ahal izango dira idatziz lanbide kategorioa desberdinetarako:

- Teknikari tituludunak: 6 hilabete.
- Maila ertaineko teknikariak edo titulurik gabekoak eta administrazioko pertsona kualifikatua: 2 hilabete.
- Ofizioko pertsona eta administrari laguntzaileak: hilabete 1.
- Gainontzeko langileak: 20 egun.

Lan kontratuak lehen aipatutako probaldirik beharagoak edo berdina diren kasuetan, probaldia % 50era murriztuko da.

31. artikulua. Enplegu Erregulaziorako espedienteak.

Plantila murrizteko espedienteak ukitutako enpresaren eta langileen artean erabaki bat hartzen bada, eta aipatutako erabakiak, Langileen Estatutuaren 51.5. artikuluan xedatutakoarekin ados, beste inolako tramitaziorik gabe lortzeko asmo dagoen murrizketarako baimena ekartzen badu, erabakitako kalteordainak ezin izango du zerbitzu urteko 1,5 hilabetetik beharagoa izan, 12 urteko gehieneko antzintasunaz.

del año 2028. Caso de incumplimiento de dicha obligación serán las empresas las directamente responsables de las indemnizaciones acordadas.

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

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

Las primas que se deriven de las citadas pólizas se sufragarán por empresas y trabajadores/as. Estos últimos aportarán la cuantía de 16,33 €/año que se harán efectivas mediante descuento en la nómina en uno o varios plazos a juicio de la empresa.

Artículo 29.º Plazos de preaviso.

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

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

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

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

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

Artículo 30.º Período de prueba.

El período de prueba para los contratos con duración determinada será el siguiente:

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

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

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

Artículo 31.º Expedientes de Regulación de Empleo.

En caso de acuerdo entre empresas y trabajadores/as afectados/as en expediente de reducción de plantillas, y siempre que dicho acuerdo, de conformidad con lo establecido en el art. 51.5 del Estatuto de los Trabajadores suponga, sin más trámite la autorización de la reducción pretendida, la indemnización acordada no podrá ser inferior a 1,5 meses por año de servicio, con un máximo de 12 años de antigüedad.

Ordainketa etenduran edo porrotean deklaraturako enpresak salbuetsi dira.

VI. KAPITULUA

KONTRATAZIOA ETA MUGIKORTASUNA

32. artikulua. *Produktzio egoerak eskatzen dituen aldibaterako kontratuak.*

Langileen Estatutuaren testu bateginaren 15.2 artikulua xedatzen duenaren arabera, kontratuen gehieneko iraupena, noizbehinkako eta aurreikusi ezinezko igoerengatik eta, enpresaren ohiko jardura izan arren, aldi baterako desoreka sortzen duten gorabeherengatik, eskuragarri dagoen enplegu egonkorren eta behar denaren artean, gehienez ere urtebetekoa izan daiteke.

Kontratua 12 hilabete baino gutxiagorako hitzartu bada, behin bakarrik luzatu ahal izango da, alderdiek hala adosten badute, baina kontratuaren guztizko iraupena ezin izango da urtebetetik gorakoa izan.

Kontratua amaitzean, enpresak hogeit hamar eguneko kalte-ordaina eman beharko dio langileari, zerbitzuan emandako urte bakoitzeko, edo dagokion zati proportzionala.

33. artikulua. *Prestakuntza-kontratuak.*

* Ikas-ekineko heziketa-kontratua.

Ikas-ekineko heziketa-kontratuaren xedea izango da lan-jardura ordaindua bateragarri egitea lanbide-heziketaren, unibertsitate-ikasketen edo Enplegu Sistema Nazionalen prestakuntza-espezialitateen katalogoaren esparruko prestakuntza-prozesuekin.

Kontratua honako arau hauen arabera formalizatuko da:

— Kontrataturako pertsonak ez du izan beharko dagokion lanbidean edo lanpostuan ikasketa-mailari egokitutako lanbide-praktika lortzeko prestakuntza-kontratua egiteko eskatzen den titulaziorik.

— Kontratuak sei hilabete iraungo du gutxienez, eta bi urte gehienez.

— Ezin izango da kontratu mota hori egin egoera toxiko, nekagarri, arriskutsu edo gauekoak gertatzen diren jardueretan. Debekatuta egongo da, halaber, aparteko orduak egitea.

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

— Modalitate horretan kontratatutako pertsonaren soldata % 75ekoa izango da lehen urtean, eta % 85ekoa bigarrenean, honako kategoria hauetarako ezarritako hitzarmen-soldatei dagokienez: mendiko langileen taldeko zaindarien kategoriarako, fabrikako, arotzeria mekanikoko, txapa eta tauletako eta enbalaletako langileen taldeko laguntzailearen kategoriarako, zurbiltegien taldearen barruko peoiaren kategoriarako, administrazioaren taldeko administrazio laguntzailearen kategoriarako eta teknikarien taldearen barruko laguntzailearen kategoriarako.

Ordainsaria ez da inola ere lanbide arteko gutxieneko soldata baino txikiagoa izango, benetan lan egindako denboraren proportzioan.

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

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

CAPÍTULO VI

CONTRATACIÓN Y MOVILIDAD

Artículo 32.º *Contratos por circunstancias de la producción.*

De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos por el incremento ocasional e imprevisible y por las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, podrá ser de hasta un año.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a 12 meses, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de un año.

A la terminación del contrato, la empresa vendrá obligada a satisfacer al/a trabajador/a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio o la parte proporcional que corresponda.

Artículo 33.º *Contratos formativos.*

* Contrato de formación en alternancia.

El contrato de formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

El contrato se formalizará de acuerdo con las siguientes reglas:

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

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

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

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

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

En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

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

— Kontratua amaitzean, enpresak ziurtagiri bat emango dio langileari, prestakuntza teorikoaren iraupena eta eskuratutako prestakuntza praktikoaren maila jasoko dituen.

— Ikas-ekinezko heziketa-kontratua arruntzat edo arruntzat joko da, baldin eta enpresak ez baditu osorik betetzen prestakuntza teorikoaren arloko betebeharrak.

* Ikasketa-mailari egokitutako lanbide-praktika lortzeko heziketa-kontratua.

Kontratu hori unibertsitate-titulua, erdi-mailako edo goi-mailako titulua, espezialista, master profesionala edo lanbide-heziketako sistemaren ziurtagiria dutenekin itundu ahal izango da, baldin eta titulu horiek lan-jardueran aritzeko gaitzen edo gaitzen badute, ikasketak amaitu eta hurrengo 3 urteetan, edo 5 urtean, desgaitasuna duen pertsona batekin ituntzen bada.

Kontratu hori honako arau hauen arabera egingo da:

a) Egindako ikasketen mailari egokitutako praktika profesionala lortzeko aukera eman behar du lanpostuak.

b) Kontratuak sei hilabete iraungo du gutxienez, eta urtebete gehienez.

c) Probaldia ezin izango da hilabetetik gorakoa izan.

d) Ordainsaria ezingo da izan hitzarmen honetan lan bera edo baliokidea egiten duten langileentzat ezartzen den soldataren % 70etik beherakoa lehen seihilekoan, ez eta % 80tik beherakoa ere bigarren seihilekoan.

e) Kontratua amaitzean langileak enpresan jarraitzen badiu, ezin izango da beste probaldirik hitzartu, eta praktiken iraupena kontuan hartuko da langileak enpresan duen antzinatasuna zenbatzeko.

Soldata horiek, bai ikas-ekinezko prestakuntzarako kontratuei dagozkienak, bai ikasketa-mailari egokitutako lanbide-praktika lortzeko kontratuei dagozkienak, hitzarmena Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta 15 egunera aplikatuko dira.

34. artikulua. Aldi Baterako Laneko Enpresak.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek, aldi baterako laneo enpresen zerbitzuak kontratatzen dituztenean, bermatu egingo dute beren esku jarritako langileek lan-eskubide berberak dituztela, bai eta hitzarmen honen eraginpeko langileek eskubidea duten hitzarmen-tauletako gutxieneko ordainsariak ere. Betebehar hori berariaz jasoko da aldi baterako laneko enpresak eta hitzarmen honen eraginpeko enpresa erabiltzaileak sinatzen duten langileak lagatzeko kontratuan.

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

A) Arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolamendukoak edo ekoizpenekoak direla-eta, funtsezko aldaketak egiten badira akordio edo itun kolektibo bidez langileei aitortutako baldintzetan edo, enpresak ondorio kolektiboak dituen alde bakarreko erabaki baten bidez, langile bati, batzuei edo guztiei eragiten dieten baldintzetan, prozedura honi jarraituko zaio:

a) Langileen ordezkariet aldez aurretik jakinaraztea, aldaketa horren funtsezko arrazoiak adierazita.

b) Langileen legezko ordezkarietkin 15 eguneko kontsultaldia ezartzea.

b) Epe horretan ez bada gehiengoaren akordiorik lortzen aldaketa horren beharrari buruz, Precoren arbitraje-prozeduraren mende jarriko da auzia, eta dagokion laudoa eman beharko

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

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

* Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

Este contrato podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de grado medio o superior, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral, dentro de los 3 años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, o de los 5 años si se concierta con una persona con discapacidad.

Este contrato se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

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

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

c) El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes.

d) La retribución no podrá ser inferior al 70 % durante el primer semestre ni del 80 % durante el segundo semestre, del salario que en este convenio se establecen para los/as trabajadores/as que desempeñen el mismo o equivalente trabajo.

e) Si al término del contrato el/la trabajador/a continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

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

Artículo 34.º Empresas de Trabajo Temporal.

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

Artículo 35.º Modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica.

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

a) Notificación previa a la representación de las personas trabajadoras, con indicación de los motivos en que se fundamenta tal modificación.

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

c) En caso de que en dicho plazo no se alcanzase un acuerdo mayoritario sobre la necesidad de tal modificación, se someterá la cuestión al procedimiento arbitral del Preco, quien

du, gehienez ere 15 eguneko epean, aurreko apartatuan ezarritako kontsultaldia amaitzen denetik zenbatzen hasita. Langileen legeko ordezkariak nahitaezko arbitrajea onartzen ez badu, aldatzeko erabakia betearazlea izango da enpresarentzat.

B) Aurreko paragrafoan adierazitako prozedura enpresako zuzendaritzak proposa ditzakeen mugigarritasun geografiko kolektiboetan ere aplikatuko da.

VII. KAPITULUA

IHARDUERA SINDIKALA ETA GARANTIAK. ORDEZKARIAK ETA ENPRESA-BATZORDEAK

36. artikulua. *Sekzio sindikalak.*

Legez eraturako zentral sindikal batera afiliatutako enpresa edo lantoki bateko langileek enpresako sekzio sindikal bat osatu ahal izango dute.

37. artikulua. *Sekzio sindikalen bermeak eta funtzioak.*

Enpresako sekzio sindikalek ondoko berme eta funtzioak izango dituzte:

a) Hurrengo artikuluan ezarritako afiliazio galdakizunak bete ditzaten enpresako sekzio sindikalek enpresako hitzarmen edo paktuak negoziatzeko legeko ahalmena izango dute, esandako enpresetako langileek gehiengoz hala erabakitzen badute.

b) Enpresako lokaletan sindikatu edo lan izaerako argitalpenak eta abisuak zabaltzea; beren afiliatuen kotizazioak bilatzea. Ezin izango zaie oztoporik jarri afiliazio sindikaleko zereginetan. Esandako garantien egikaritzak ez du inolara ere produzioaren martxa orokorrerako edo langileen lanerako eragotzpenik sortuko.

c) Hauteskundeetan enpresa batzorderako postuak hartzeko hautagaiak proposatzea.

d) Enpresariaren aurrean sekzio sindikaleko afiliatuak ordezkari ditzaten ordezkari sindikalak hautatzea.

e) Hurrengo artikuluan ezarritako afiliazio galdakizunak bete ditzaten enpresako sekzio sindikaleko ordezkariak langileen ordezkari eta enpresa batzordeei dei egin ahal izango diete, azken hauei ordaindutako orduen barruan, ohizko bilerearako ezarritako galdakizun eta aurreabisu berdinekin.

f) Enpresako ordezkari sindikalak enpresa batzordeak edo langileen ordezkariak dei ditzaten bilera guztietara bertaratu ahal izango dira, bertan hitzez baina boturik gabe parte hartuz.

Era berean, langile gehienek hala erabakitzen badute, enpresako erabakiak negoziatzeko dituzte langileen ordezkariak.

g) Hurrengo artikuluan ezarritako afiliazio galdakizunak bete ditzaten enpresako sekzio sindikaleko ordezkariak, enpresak ondoko gaiei buruz hartzeko asmo dituen neurrien berri izan beharko dute:

- Enplegu erregulaziorako espedienteak.
- Enpresako lekualdatze partzial edo osoak.
- Lan metodo berriak sartzea.
- Lanaren antolamendua nabarmenki uki ditzaten erabakiak.

h) Ordezkari sindikalek enpresak estaltzeko asmo dituen lanpostuen berri izan beharko dute, bai eta kontratu berrien baldintza orokorren berri ere.

deberá dictar el correspondiente Laudo en un plazo que no excederá a los 15 días desde la finalización del período de consultas establecido en el apartado anterior. En el caso de que la representación legal de las personas trabajadoras no acepte el arbitraje obligatorio, la decisión de modificación será ejecutiva por parte de la empresa.

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

CAPÍTULO VII

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

Artículo 36.º *Secciones sindicales.*

Las personas trabajadoras de una empresa o centro de trabajo afiliados a una Central Sindical, legalmente constituida, podrán constituir una Sección Sindical de Empresa.

Artículo 37.º *Garantías y funciones de las secciones sindicales.*

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

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

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

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

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

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

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

Asimismo, siempre que lo decidan la mayoría de las personas trabajadoras, negociarán en representación de éstas los acuerdos de empresa.

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

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

h) Los/as Delegados/as Sindicales serán informados/as de los puestos de trabajo que la empresa piensa cubrir, así como de las condiciones generales de los nuevos contratos.

i) Enpresako zuzendaritzak, hala galdatuta, enpresan egin-dako iraupen zehatza duten kontratuen zerrendaren berri eman beharko die hurrengo artikuluan ezarritako afiliazio galdakizunak bete ditzaten enpresako sekzio sindikaletako ordezkariak, bertan kontratatutako langileen izena, kontratu modalitatea, kontratuen indarraldia, lanbide kategoria eta itundutako ordain-saria jasoz. Kontratuen luzapenetan antzeko informazioa eman beharko da.

Era berean eta artkulu honetan aipatutako ordezkari sindi-kalek hala galdatuta, enpresek egindako aparteko orduen ze-rrenda eman beharko diete, departamentu, sekzio, eta talde ho-mogenoen arabera edo beste eraren batean behar bezala bana-katuta.

j) Enpresek enpresako sekzio sindikal batera afiliatutako langileei bertako lokaletan eta lan orduetatik kanpo bilerak iza-tea baimenduko diete.

k) Edozein langile afiliaturen aurkako hutsegite larri edo oso larriengatik hartu beharreko disziplina neurrien suposamen-duan, enpresak interesatuari zuzendutako idazkiarekin batera dagokion enpresako sekzio sindikalari beste kopia bat emango dio.

38. artikulua. Ordu sindikalen erabilgarritasuna.

Enpresa edo lantoki bakoitzean enpresa taimaina bakoitze-rako adierazitako gutxienezko portzentaia bil ditzaten enpresa-ko sekzio sindikaletako ordezkariak, gehienez, bi ordu ordaindu izango dituzte hilean, ondoko zenbatekoaz eta enpresen tamai-nen arabera:

Tamaina	%	Ordu ordainduak (ordu/hilab.)
25 - 100 langile	20	10
100 langiletik gora	15	15

39. artikulua. Dietak.

Enpresek dieta kontzeptupean 12,269 € ordainduko diete enpresa horretan afiliazioko % 10eko galdakizuna betetzen du-ten sindikatura afiliatutako langileei, sindikatu horrek eragin ho-rretarako deitutako bilera sindikaletara bertaratzeko. Gehienez-ko dieta kopurua zazpikoa izango da.

2027.01.01etik 2027.12.31ra bitarteko aldirako, zenbateko horrek 2026ko KPlren igoera bera izango du.

2028.01.01etik 2028.12.31ra, zenbateko horrek 2027ko KPlren igoera bera izango du.

Artikulu honetan araututako dieta hitzarmen kolektibo hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen denetik aurrera apli-katuko da, eta ez du atzeraeraginik izango.

Dagokion zentral sindikalak enpresako zuzendaritzari aipa-tutako bileretara bertaratzeko afiliatuen izenen zerrenda igorri beharko dio, esandako dietak ordain ditzan.

Artikulu honetan aipatutako dieten ordainketa, dagokion sek-zio sindikalak hala erabakitzen badu, ordezkari sindikalaren bi-tartez egin ahal izango da. Eragin horretarako, erabakia enpresa-ri jakinaraziko zaio, bidezko balitz, esandako zenbatekoaren or-dainketa ordezkari sindikalaren bitartez baimentzen duen, afilia-tutako langile bakoitzaren idazkiarekin batera, eta baimen horrek hitzarmen honen indarraldi bera izango du. Kasu horietan enpre-sak dagokion ordezkari sindikalari bileretara bertaratzeko afilia-tuei dagozkien dieten zenbateko osoa emango dio ondoren bana-tzeko.

40. artikulua. Enpresari buruzko informazioa.

Enpresako zuzendaritza edo honek eskuorde dezan pertso-na eta hitzarmen honetan ezarritako afiliazio galdakizunak bete

i) La Dirección de la Empresa entregará, previo requeri-miento, a los/as Delegados/as de Secciones Sindicales de Em-presa que cumplan los requisitos de afiliación descritos en el ar-tículo siguiente, relación de los contratos de duración determi-nada celebrados en la empresa, en la que conste nombre de las personas trabajadoras contratadas, modalidad de la contrata-ción, vigencia de los contratos, categoría profesional y retribu-ción pactada. Igual información deberá facilitarse en las prórro-gas de los contratos.

Asimismo, y previo requerimiento de los/as Delegados/as Sindicales a los que se hace referencia en este artículo, las em-presas deberán facilitarles relación de las horas extraordinarias realizadas, desglosadas en forma suficiente, por departamen-tos, secciones, grupos homogéneos u otras formas similares.

j) Las empresas permitirán reuniones de los/as afilia-dos/as a una Sección Sindical de Empresa en los locales de la misma, fuera de las horas de trabajo.

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

Artículo 38.º Disponibilidad de horas sindicales.

Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Em-presa que agrupen como mínimo, en cada empresa o centro de trabajo, los porcentajes mínimos que para cada tamaño de em-presa se señalan, dispondrán de un máximo de horas retribu-i-das al mes en la cuantía siguiente y según el tamaño de las mis-mas:

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

Artículo 39.º Dietas.

Las empresas abonarán en concepto de dieta la cantidad de 12,269 € a las personas trabajadoras afiliadas a una Central Sindical que cumpla el requisito del 10 % de afiliación en dicha empresa, por asistencia a reuniones sindicales que a tal efecto sean convocadas por dicha Central Sindical. El número máximo de dietas será de siete.

Para el periodo 01.01.2027 al 31.12.2027, dicho importe experimentará un incremento igual al IPC de 2026.

Para el periodo 01.01.2028 al 31.12.2028, dicho importe experimentará un incremento igual al IPC de 2027.

La dieta regulada en este artículo resultará de aplicación a partir de la publicación del presente Convenio colectivo en el Bo-LETÍN OFICIAL de Gipuzkoa y no tendrá efectos retroactivos.

La Central Sindical correspondiente deberá remitir a la Di-rección de la empresa relación nominal de afiliados/as asisten-tes a dichas reuniones a los efectos del abono de las dietas se-ñaladas.

El abono de las dietas a que se hace referencia en este ar-tículo, podrá ser realizado, si así lo acuerda la correspondiente Sección Sindical, a través del/a Delegado Sindical. A tal efecto, se comunicará la decisión a la empresa, acompañando, en todo caso, escrito individual de cada una de las personas trabajado-ras afiliadas el abono de dicho importe a través de su Delega-do/a Sindical, autorización que tendrá la misma vigencia que el presente Convenio. En dichos casos la empresa entregará al Delegado/a Sindical correspondiente, para su posterior distri-bución, el importe íntegro de las dietas que correspondan a los/as afiliados/as asistentes a las reuniones.

Artículo 40.º Información sobre la empresa.

La Dirección de la Empresa o persona en quien delegue y los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa,

ditzaten enpresako sekzio sindikaletako ordezkariak seihilero bilduko dira enpresako martxa eta egoera orokorraren berri emateko.

Enpresek seihilero langileen ordezkarietara edo enpresa batzordeari enpresako martxa eta egoera orokorraren berri emango diete.

Enpresako zuzendaritzak batzordearekin izandako bileretan emandako informazioak izaera sekretua izango du. Enpresa batzordeko kideek edo langileen ordezkarietara aipaturako sekretua gorde beharko dute, enpresako langileen artean ere.

41. artikulua. *Garantia sindikalak.*

Beren eskubide sindikalak egikaritzeko, langileek ondoren zerrendatuko diren garantiak izango dituzte, eta deuseztatu egingo dira diskriminazio sindikala helburu duten egintza edo paktuak, eta zehazki:

- a) Langile baten enplegua zentral sindikal batera afiliatuta egotearen baldintzaren menpe jartzea.
- b) Enpresariak zentral sindikal bat edo enpresako sekzio sindikal bat eratu edo laguntzea finantza laguntzaren bitartez edo beste modura.
- c) Langile bat kaleratu, zigortu, diskriminatu edo beste motatako kalteren bat sortzea, zentral sindikal batera edo enpresako sekzio sindikal batera afiliatuta dagoelako edo bere jardura sindikalengatik, beti ere, azken hau indarreko legeriarekin bat badator.

42. artikulua. *Langileen ordezkariak eta enpresa batzordeak.*

Langileen ordezkaria eta enpresa batzordea langileen ordezkari organoak dira. Une bakoitzean, indarreko legerian adierazitako osaera eta garantia izango dute, hitzarmen honetan ezarritakoen kalterik gabe.

43. artikulua. *Ordezkarien eta enpresa batzordeen ordu erabilgarritasuna.*

Langileen ordezkarietara eta enpresa batzordeetako kideen jardura egikaritzeko ordu ordainduak ondoko hauek izango dira:

<i>Tamaina</i>	<i>Orduak/hilean</i>
75 langile artean	25
76 langiletik 125era	30
125 langiletik gora	35

Enpresa batzordeko kideen eta langileen ordezkarietara orduak hilerio metatu ahal izango dira, zentral sindikal bereko kideen artean, beti ere, langileen ordezkarietara eta sektoreko enpresa batzordeko kideen % 20 gutxienez eta enpresako langileen % 10eko gutxienezko afiliazioa dutela egiaztatzen badute.

Ordu hauek ordezkari sindikala izateagatik dagozkionez metatu daitezke, bi karguak pertsona berak baditu.

Erakunde hauetako kideentzat ezarritako ordu ordainduetan zuzendaritzarekin egin beharreko hileko bilera arrunta bat jaso da, eta berak ordezkarietara ekimenez deitutakoak, baina kanpo geratu dira zuzendaritzaren ekimenez dei daitezkeen gainerako guztiak.

44. artikulua. *Ordezkarietara eta enpresa batzordearen funtzioak.*

Langileen ordezkariak edo enpresa batzordeak ondoko funtzio hauek izango dituzte:

- a) Enpresarako indarrean dauden lan arauak, lan segurtasun eta higiene arauak eta Gizarte Segurantzakoak beteko direla

que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en este Convenio se reunirán semestralmente para informar sobre la marcha y situación general de la empresa.

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

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

Artículo 41.º *Garantías sindicales.*

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

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

Artículo 42.º *Delegados/as de personal y comités de empresa.*

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

Artículo 43.º *Disponibilidad de horas de los/as delegados/as y comités de empresa.*

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

<i>Tamaño</i>	<i>Horas/mes</i>
Hasta 75 trabajadores/as	25
De 76 a 125 trabajadores/as	30
Más de 125 trabajadores/as	35

Las horas de los miembros del Comité de Empresa y Delegados/as de Personal, podrán acumularse mensualmente, dentro de los miembros de una misma Central Sindical, siempre que ésta acredite tener al menos el 20 % de los/as Delegados/as de Personal y miembros del Comité de Empresa del sector y ostente una afiliación en la empresa de al menos el 10 % de sus trabajadores/as.

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

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

Artículo 44.º *Funciones del/a delegado/a y comité de empresa.*

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

- a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y Seguridad Social vigentes para

ziurtatzea, bertako zuzendaritzari gerta daitezkeen arau hausteen berri emanez, eta hala badagokio, horiek betetzeko beharrezko izan daitezkeen erreklamazioak eginez.

b) Legezko xedapenez beharrezko balitz, espediente administratibo guztietan informatzea.

c) Urtero enpresako segurtasun eta higieneko egoeraren berri izatea eta horiek hobetzeko hartutako neurriei buruzko informazioa, bai eta 38. artikulua i) atalari dagokiona ere.

d) Zuzenean langileak uki ditzaten neurrien berri izatea eta horiei buruzko kontsultak ebaztea, batez ere ondoko gaiei buruz har daitezkeenak:

— Enplegu erregulaziorako espedienteak.

— Enpresako lekualdatze partzial edo osoak.

— Lan metodo berriak sartzea.

— Lanaren antolamendua nabarmenki uki ditzaten erabakiak.

e) Produkzioaren antolamenduko edo hobekuntza tekniko galetan egokitze hartutako hainbat neurri enpresari proposatzea.

45. artikulua. *Disiplina neurriak.*

Enpresak edozein langileri ezarritako disiplina neurri larriak edo oso larriak, aldez aurretik, langileen ordezkariari edo enpresa batzordeari jakinarazi beharko zaizkio, horiei buruzko iritzia eman ahal izango dutenak.

46. artikulua. *Garantia komunak.*

Langileen ordezkariak, enpresa batzordeetako kideek eta ordezkari sindikalek ondoko garantia amankomunak izango dituzte:

a) Enpresa horren jakinaren gainean egon ondoren, enpresako langileak uki ditzaten lan edo sindikatu izaerako jakinarazpenak ipintzeko iragarki taula bat erabiltzea.

Iragarkiak enpresa batzordeak edo sekzio sindikalek sinatu dituzte, eta hauek izango dira beren edukiaren arduradun.

b) Erabilera amankomuneko bilera-lokalak izatea, enpresa bakoitzaren aukeren arabera.

Enpresa batzordearen bileretarako deia gutxienez 24 orduko lehentasunez egingo da, premiazko eta behar bezala justifikatutako kasuetan izan ezik, aurreabisuak epe laburragoa izan dezakeelarik. Enpresa batzordearen bilerak behar bezalako lehentasunez programatuko dira.

c) Hutsegite larri edo oso larriengatik edozein disiplina neurriren aurretik, eta horiek balioa izan dezaten, ondokoei emango zaie zigor proposamenaren berri, 24 orduko lehentasunez:

— Langileen ordezkarien kasuan, enpresa batzordeari.

— Ordezkari sindikalaren kasuan, dagokion tokiko edo probintziako sindikatuari.

Hurrengo 48 orduak amaitu ondoren, erakunde hauek izatera loteslea izango ez duen txostena luzatuko dute, eta enpresak, bestelako tramiterik gabe, egokitze hartutako zigorra hartu ahal izango du.

Garantia hau, sekzio sindikaletako ordezkarien kasuan, agintaldi sindikalak dirauen epealdi berean zehar gordeko da, eta hau iraungitu ondoren, iraungipenetik hasi eta bi urteko gehieneko iraupena izango du.

la empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

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

c) Ser informado anualmente de la situación de seguridad e higiene en la empresa y de las medidas adoptadas para su mejora, así como la información a que se refiere el apartado i) del artículo 38.

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

— Expedientes de regulación de empleo.

— Traslados totales o parciales de la empresa.

— Introducción de nuevos métodos de trabajo.

— Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

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

Artículo 45.º *Medidas disciplinarias.*

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

Artículo 46.º *Garantías comunes.*

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

a) Utilizar, con conocimiento previo de la empresa, un tablón de anuncios para fijar comunicaciones de carácter laboral o sindical, que afecten a las personas trabajadoras de la empresa.

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

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

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

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

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

— En el caso de Delegado/a Sindical al Sindicato local o provincial al que pertenezca.

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

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

47. artikulua. *Enpresa batzordeek eta sekzio sindikalek ekin-tza sindikala egikaritzeko arau amankomunak.*

Ekintza sindikalerako ordu ordainduen erabilera, gutxienez, 24 orduko lehentasunekin epe jakinarazi beharko zaio enpresa-kuzendaritzari.

Jarduera sindikalaren egikaritzak ezin izango ditu gainerako langileen edo produkzioaren martxa orokorra eragotzi. Beren ordezkari sindikalekin harremanetan jarri nahi duten langileek lanorduz kanpo egin beharko dute.

Beren jarduera sindikala egikaritzearen ondorioz enpresako prozesuaren ohizko jarraipen orokorra larriki eragoz dezaten langileak behin-behineko izaeraz eta beren agintaldiak dirauen bitartean lanpostutik aldatzeko ahalmena izango dute enpresek. Aldez aurretik, aipatutako lekualdaketa enpresa batzordeari jakinarazi eta kontsultatuko zaio. Afektatutako langileari ezin izango zaio kalte ekonomikorik jarri eta lekualdaketak ez dio oztoporik jarriko bere jarduera sindikalaren garapenari. Lanpostu berria enpresan diren aukeren barruan egongo da eta aurrekoarekin ahalik eta antza gehiena izango du.

Langileek, hala badagokie, jarduera sindikalaren egikaritzan erabilitako ordu ordainduak egiaztatu beharko dituzte, enpresak galdatzen dituen guztitan.

48. artikulua. *Asanbladak.*

Enpresek asanblada ordainduen burutzapena baimenduko dute, lanorduetan zehar zein lanorduz kanpo, gehienez 3 asanblada eta urteko 3 ordu, hitzarmen honen indarraldian zehar. Aipatu asanbladetan enpresa edo lantoki bakoitzeko langileek parte hartuko dute.

Asanbladetarako deia enpresa batzordeak egingo du, bere ekimenez edo enpresako sekzio sindikaleko ordezkariaren galdakizunez, hurrengo paragrafoan jasotako baldintzetan eta adierazitako 3 asanblada eta 3 orduko mugarekin.

Enpresa batzordeak, ezarritako mugaren barruan, asanblada ordaindutarako deia egitera behartuta egongo dira enpresako sekzio sindikaleko ordezkari batek hala galdatzen duenean, beti ere esandako sekzioak, gutxienez, enpresaren plantila osoaren % 33 ordezkari dezan afiliatu kopurua duenean.

Asanbladetarako deia 48 orduko gutxienezko lehentasunez jakinaraziko zaio enpresako kuzendaritzari, aipatutako jakinarazpenean asanbladaren data eta Eguneko Gai Zerrenda adieraziz.

Asanblada izango den ordua enpresako kuzendaritzarekin batera finkatuko da.

Ezohizko eta behar bezala justifikatutako arrazoiak direla eta, enpresak burutzapenaren data aldatu ahal izango du, eta era berean, langileen ordezkariak aurreabisuaren epealdia 24 ordutara murriztu ahal izango du.

Asanblada hauen ordainketa, ezarritako mugaraino, alokairu errealean arabera egingo da, produkzio primak edo, hala badagokio, pizgarririk ezagatik primak barne hartu gabe.

VIII. KAPITULUA

LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

49. artikulua. *Laneko segurtasuna eta osasuna.*

I. Enpresari eta langileek beregain hartuko dituzte nork berari dagozkion eskubide eta erantzunkizunak, eta horiek hitzarmen honetako berariazko xedapenek laneko segurtasun eta osasun alorrean ezarritakoaren arabera beteko dituzte, edo horien ordezkari edo osagarriak unean-unean indarrean dagoen legeak agindutakoaren arabera.

Artículo 47.º *Normas para el ejercicio de la acción sindical comunes para comités de empresa y secciones sindicales.*

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

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

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

Las personas trabajadoras deberán justificar, en todo caso, las horas retribuidas utilizadas en el ejercicio de la actividad sindical, siempre que sean requeridas por la empresa.

Artículo 48.º *Asambleas.*

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo de 3 asambleas y 3 horas anuales, durante la vigencia de este Convenio. Dichas asambleas lo serán de todas las personas trabajadoras de cada empresa o centro de trabajo.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa, a iniciativa del mismo o a requerimiento del/a Delegado/a de la Sección Sindical de Empresa, en las condiciones establecidas en el siguiente párrafo, y hasta el límite de 3 asambleas y 3 horas señaladas.

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

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

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

Por razones excepcionales y fundamentadas, la empresa podrá modificar la fecha de celebración y de igual forma, la representación de las personas trabajadoras podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

La retribución de estas asambleas, hasta el límite establecido, se realizará sobre los salarios reales, sin inclusión de prima de producción o primas por carencia de incentivo, en su caso.

CAPÍTULO VIII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 49.º *Seguridad y Salud Laboral.*

I. Las empresas y las personas trabajadoras 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 supletoria o complementariamente, por la legislación general vigente en cada momento.

Ondorioz, enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariak hitza emango dute, nork berak ahal duen neurrian eta aldez aurretik itundutako epeetan, ekimen prebentiborako plan batzuk ezartzeko. Plan horien helburu amankomunak eta konkretuak honakoak izango dira: istripuak eta istripu arriskuak progresiboki kentzea edo gutxitzea, arrisku jakineko egoerak murriztea eta toxikotasuna eta nekea eragiten duten egoerak baztertea, hala nola, ingurugiroa eta langileen laneko egoera hobetzea. Horretarako guztirako, egoki diren eta beharrezko diren neurri tekniko zuzentzaileak hartuko dira eta, bitartean, beharrezko eta egokitzat jotzen diren babes neurriak bideratuko dira eta erabiliko.

Langileek, ordea, indibidualki kontsideraturik, derrigortuta daude laneko segurtasun eta osasun arloan jasotzen diren aginduak betetzera. Zentzu horretan, obligazio edo derrigortasun hori betetzeko, aldez aurretik egoki den informazioa eta bidezko prestakuntza emango zaizkie bai teoria aldetik bai praktika aldetik. Horretarako eta norbere babeserako baliabideak eta jantziak nola erabili behar diren jakiteko, prebentzio zerbitzuak berriaz informatuko ditu langileak.

II. Plantilan 50 langile baino gutxiago dauden lan zentroetan, prebentzio ordezkari bat aukeratuko da langile ordezkarien artean. Bestelako zentroetan, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legean eta une bakoitzean indarrean dauden beste xedapen batzuetan ezarritakora joko da.

Plantila 50 langilekoa edo gehiagokoa den kasuetan, laneko segurtasun eta osasuneko batzordea eratuko da, eta honen osaketa ondorengo hau izango da:

- a) Enpresariak izendatutakoak:
 - Lehendakari bat.
 - Enpresaren mediku zerbitzu propio edo amankomunaren burua, edo zerbitzu honen ordezkari bat.
 - Segurtasun teknikari bat.
 - Agintari multzo bat. Hauen kopurua eta kualifikazioa enpresariak egoki irizitakoa izango da, lanpostu desberdinetako laneko segurtasun eta osasunaren arloan diren arazoak kon-tuan izanik.

b) Langileen ordezkariak.

Ordezkaritza multzo bat, lantegiko sekzio desberdinetakoak ahal delarik, bai sindikatuak izendatuak lantegi horretan eginda-ko hauteskunde sindikaletan lortutako emaitzen proportzioan, bai langileek zuzenean aukeraturik, baina enpresa batzordeko ordezkarien artean betiere. Kopurua zehazteko honako eskala honetara joko da, zentroaren plantilaren arabera.

- 50 eta 100 bitarteko langile kopurua: 2 ordezkari.
- 101 eta 200 bitarteko langile kopurua: 3 ordezkari.
- 201 eta 500 bitarteko langile kopurua: 4 ordezkari.
- 501 eta 1.000 bitarteko langile kopurua: 5 ordezkari.
- 1.000tik gorako langile kopurua: 7 ordezkari.

c) Idazkari bat, laneko segurtasun eta osasuneko batzordeak bere kideen artean hautatua.

Prebentzioarako ordezkariak Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legean eta indarrean dauden beste xedapenetan ezarritako bermeak izango dituzte.

Enpresek beharrezko baimen ordainduak emango dizkiete ordezkariak, hauek beren eginkizunak behar bezala burutu ahal izan ditzaten; era berean, laneko segurtasun eta osasunaren arloko prestakuntza ikastaroetan parte hartzeko baimen ordainduak ere emango dizkiete, arlo honetan eskumena duten Era-kunde edo Institutuzio Ofizialek deituak direnean (31/1995 Le-

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

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

II. En los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores/as de plantilla, se elegirá un/a Delegado/a de Prevención de entre los/as delegados/as de personal, en los demás será de aplicación lo establecido en la Ley 31/1.995 de Prevención de Riesgos Laborales y otras disposiciones legales vigentes en cada momento.

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

- a) Personal designado por la empresa:
 - Un/a presidente/a.
 - El/a jefe/a, o un representante, del Servicio Médico de Empresa propio o mancomunado.
 - Un técnico de Seguridad.
 - Un conjunto de Mandos, cuyo número y cualificación será la que la empresa estime oportuno para atender los problemas de Seguridad y Salud Laboral referentes a los distintos puestos de trabajo.

b) Personal en representación de las personas trabajadoras los trabajadores.

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

- De 50 a 100 trabajadores/as: 2 representantes.
- De 101 a 200 trabajadores/as: 3 representantes.
- De 201 a 500 trabajadores/as: 4 representantes.
- De 501 a 1.000 trabajadores/as: 5 representantes.
- Más de 1.000 trabajadores/as: 7 representantes.

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

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

Las empresas facilitarán a los/as Delegados/as de prevención los permisos retribuidos necesarios para la correcta realización de su labor, así, como los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral y que sean convocados por los Organismos o Instituciones Oficiales competentes en la materia (art.

gearen 37.2 artikulua), edota hitzarmen hau sinatzen duten erakunde sindikalen zerbitzuek deituak direnean, eskumena duten erakundeek ahalmena eman dieten arloetan betiere. Baimen hauek enpresariak emango ditu. Baimen hau ukatuz gero, errekurtsioa aurkeztu dakiok hitzarmenaren Interpretazio Batzorde Mistoari, honek erabakiko duelarik.

III. Laneko segurtasun eta osasuneko batzordea, lehendakariak aurrez deiturik edota Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legeko 38. artikuluan ezarritakoarekin bat, hilerdo bilduko da, eta behar beste aldiz ere bai lehendakariak berak beharrezko iritzita edo kide gehienek eskaturik edota batzordean langileek dituzten ordezkari guztiek eskatuta.

Eragin hauetarako, eta proposamenak egiteko zein alderdien arteko erabaki zehatzak hartzeko ahalmenak erabiltzeko uenean, enpresariak izendatutako kideek langileek izendatutako ordezkari botu kopuru berdina dutela joko da beti, ez gehiago ez gutxiago.

Laneko segurtasun eta osasuneko batzordearen bilera bakoitzaren akta egingo da, eta honen kopia bana emango zaie hitzarmen honetako 46. artikuluan aipatzen diren enpresako sekzio sindikaleko ordezkariari.

IV. Laneko segurtasun eta osasuneko batzordeak, prebentzio zerbitzuekin batera, honako ahalmen eta ardura zehatz hauek izango ditu, une bakoitzean indarrean dauden lege xedapenak ematen dizkiotenen kaltetan izan gabe (31/1995 Legearen 31. artikuluan prebentzio zerbitzuei emanak batez ere).

a) Artikulu honen I. atalean zehazturiko programen zein lan-tegian derrigorrez bete behar diren lan segurtasun eta osasuneko arauak prestatzen, abiarazten eta hauen aplikazioa kontrolatzen parte hartzea.

b) Enpresariari proposatzea egoki iritzitako lehentasunen ordena, aurrikusitako programak burutzeko beharrezko inbertsioak onartu aurretik.

c) Produkzio prozesuaren material, instalazio, makineria eta bestelako alderdiei buruzko informazioa ezagutzea, diren arrisku errealek edo potentzialak ezagutzeko eta hauek desagertarazteko edo murrizteko neurriak proposatzearen beharrezkoa den neurrian.

d) Ukitutako langileei ematea osasun neurri edo arrisku edo istripuen ikerkuntzari buruzko informazioa, egokien iritzitako baliabideen bidez, baldin eta produkzioaren ohiko martxa galarazten ez badute.

e) Enpresariari eskatzea babes edo zaingo neurri bereziak har ditzan, arriskugarritasun nabarmena edo langileen osasunerako arrisku egiaztatua ematen delarik horrela jokatzeko komeni den lanpostuetan.

f) Medikuek zerbitzuarekin, agintariekin eta segurtasun teknikariarekin elkarlan estuan aritzea, laneko istripu eta gaisotasunen arrazoiak desagertarazteko bideratutako prebentzio-neurriak ezartzen eta hauen eraginkortasunaren eta emaitzen kontrolatzea.

g) Medikuek zerbitzuaren eta segurtasun teknikariaren aholkularitza eskura izatea, profesionalki berezko edo espezifiko zaizkien arlo guztietan.

h) Halaber, lan segurtasun eta osasunean espezializaturiko erakunde ofizialek, eta hala egokituz gero, eta enpresariarekin aurrez harturiko akordioaz, beste erakunde espezializatu batzuek, lanpostuetan ematen diren agente kutsatzaileen metaketa erreala edo arrisku maila ikertzen parte har dezaten eta kontu honen inguruan aholkularitza eman dezaten eskatzea. Edonola ere, alderdi biek onartuko dituzte egindako neurketen emai-

37.2 de la Ley 31/1995) o por los Servicios de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio, en aquellas materias que les sean facultadas por los Organismos competentes. El disfrute de dichos permisos deberá ser autorizado por la empresa. En caso de denegación podrá elevarse recurso a la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio quien resolverá al efecto.

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

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

De cada reunión del Comité de Seguridad y Salud Laboral se extenderá la correspondiente acta, una de cuyas copias se entregará a cada uno/a de los/as delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa a que se hace referencia en el artículo 46.º de este Convenio.

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

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

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

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

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

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

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

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

h) Solicitar asimismo la intervención y asesoramiento de Organismos Oficiales especializados en seguridad y salud laboral y, en su caso, de otros Organismos especializados previo acuerdo con la empresa, para investigar el nivel de riesgo o la real concentración de agentes contaminantes en los puestos de trabajo. En todo caso, ambas partes aceptarán los resultados de las mediciones efectuadas y aplicarán las prescripciones y

tzak, eta egindako ikerlana jasotzen duten txostenetan proposatzen diren agindu eta neurri zuzentzaileak aplikatuko dituzte; hauen kopia bat laneko segurtasun eta osasuneko batzordeari eskuratuko zaio.

V. Kanpoan eta euria askotan dela lan jarraia burutu behar duten langileei arropa eta oinetako iragazkaitzak emango zaizkie, putzuz edo lohiz beteriko inguruetan ihardun behar dutenei bezalaxe.

Azidoekiko kontaktua eskatzen duten lanetan, artilezko jantzi egokiak emango zaizkie.

Jantzi eta oinetako hauek, bakar-bakarrik adierazitako lan horiek egiteko eta egin bitartean erabili ahal izango dira.

Atezain, zaindari, jagole, etxezain eta gidariei uniformeak, oinetakoak eta estaltzeko jantziak eta iragazkaitzak emango zaizkie.

Gorago aipatutako babes jantziez gain, langile guztiei babes jantzi egokiak emango dizkiete enpresek. Arlo honen inguruan sor daitezkeen gora-beherak, eskumena duen Lan Agintariak erabakiko ditu.

VI. Batzorde Mistoaren baitan laneko segurtasun eta osasuneko azpibatzerde bat eratuko da, eta honen eginkizuna izango da sektorean eta laneko segurtasun eta osasunaren arloan beharrezko diren neurri eta iharduerak aztertzea eta garatzea.

Aipatutako azpibatzerdeak gai honi buruzko plangintza eta programa bereziak ezartzea erabaki dezake. Era berean, gai horri buruz maila handiagoko esparruetan har daitezkeen akordioak sektorean sartzeaz arduratuko da.

IX. KAPITULUA

DISZIPLINA ERREGIMENA

50. artikulua. Hutsegiteak eta zigorrak.

Langilearen erantzunkizuneko edozein ekimen edo ezegite joko da hutsegitetzat, lanean burututako ekimen edo ezegite horren ondorioz langileak bere lanarekiko dituen obligazioak urratzen badira.

Langile batek egindako hutsegite oro, bere garrantzi, transzendentzia eta asmoaren arabera sailkatuko da era honetara: arin, larri eta oso larri.

51. artikulua. Hutsegite arinak.

1. Hilabeteko edo hogeita hamar eguneko epealdian, batetik laura bitarteko puntualtasun hutsegiteak burutzea justifikaziorik gabe.

2. Lanera huts egiten denean arrazoi justifikatuz, egoki den jakinarazpenik ez bideratzea dagokion organora, hori egitea ezinezkoa izan dela frogatzen ez bada behintzat.

3. Aldez aurretik jakinarazi gabe edo baimenik gabe lanpostua hutsik uztea edo lanpostutik alde egitea, nahiz eta denbora gutxirako izan. Horren ondorioz enpresari edo lankideei garrantziko kalterik eragiten bazaie edo istripurik sortarazten, hutsegite hau larritzat edo oso larritzat jo daiteke.

4. Materiala, makinak, erremintak eta instalazioak gordeztean arduragabetasun xeheak; baina jokabide horrek zerbitzuaren funtzionamendu zuzena kaltetzen duenean, hutsegite hau larritzat edo oso larritzat jo daiteke.

5. Kanpoko jendeari zor zaion errespetu eta begirunerik ez gordetzea.

6. Enpresari ez jakinaraztea helbide aldaketak.

7. Enpresa barruan edo zerbitzuari dagokion edozein zereginetan lanarekin zerikusirik ez duten eztabaidak sortaraztea. Iskanbila handia sortzen bada, hutsegitea larritzat edo oso larritzat jo daiteke.

medidas correctoras que propongan los informes en que se recoja la investigación efectuada, una de cuyas copias se entregará al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 50.º Faltas y sanciones.

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

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

Artículo 51.º Faltas leves.

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

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

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

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

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

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

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

8. Laneko segurtasun eta higiene gaitan edo laneko osasunaren arloan indarrean dauden arauak ez betetzea, langilearentzat, bere lankideentzat edota hirugarren batzuentzat arrisku larririk sortzen ez bada. Halakorik gertatuko balitz, hutsegitea larritzat edo oso larritzat jo daiteke.

9. Enpresako telefonoa nork bere arazoetarako erabiltzea baimenik gabe.

10. Noizbehinka mozkortzea.

11. Lankideen armairuak, arasak edota gauzak aldatzea, miatzea edo arakatzea aipatuen baimenik gabe.

52. artikulua. Hutsegite larriak.

1. Lizentziak edo baimenak lortzeko gezurrezko zioak alegatzea.

2. Bere ohiko lana egiteko dagokion zona edo lekua utzi eta beste nonbaiten egotea, horretarako arrazoirik edo baime-
nik ez duenean.

3. Laneko orduetatik kanpo, langilea berak lan egin ohi duen lekuan egotea.

4. Laneko asistentzian justifikaziorik gabe lau puntualtasun hutsegite hilabete edo hogeita hamar eguneko epealdian.

5. Hilean zehar egun batetik hiru egunetara lanera huts egitea inolako arrazoirik gabe.

6. Administrazio jardunbideak edo gizarte prestazioetan eragina izan ditzaketen famili aldaketen berri ez ematea behar bezalako puntualtasunez. Maltzurkeriaz jokatu bada, hutsegitea oso larritzat hartuko da.

7. Beste langile bat enpresan den itxura egitea edozein amarru erabiliz.

8. Lanaren ohiko martxa aldatzen duen axolagabekeria erakustea.

9. Zuhurtziarik eza lanean. Hala jokatzek berarentzat edo bere kideentzat istripu arriskua ekartzen badu, edo makineria, erreminta edo instalazioetarako matxura arriskua, hutsegitea oso larritzat jo daiteke.

10. Behin baino gehiagotan lanera mozkortuta edo drogata agertzea.

11. Hiruhileko baten barruan hutsegite arinetan berrerortzea, enpresak hutsegite horien zigorra idatziz jakinarazi duenean.

12. Burutu beharreko lanean arriskuren bat dagoenean, agente edo nagusitasuna duenak lana egin behar duen langileari behar bezala ez erakustea edo agintzea lana nola egin edo arriskua nola ekidin.

13. Leku edo zona arriskutsuetan zehar edo sute arriskua dagoen lekuetan zehar sua piz dezaketen gailuekin ibiltzea edo ibiltzeko baimena ematea.

14. Lanean zuhurtasunik ez izatea, enpresari kaltea eragin diezaioketen datuak, informeak edota aurrekariak aieratuz.

15. Laneko parte edo agiritan gezurrak edo okerrak gehitzea, edota horiek egiteari uko egitea, hala nola enpresako zuzendaritzari edo bere nagusiei lanari buruzko gezurrezko datuak ematea.

16. Eginkizunak edo lanak lanbide kategoria xumeagoko edo kualifikazio nahikorik ez duten langileen esku uztea justifikaziorik gabe.

17. Hobari edo opariak onartzea, lanaren burutzapenean mesedezko tratua jasotzeko.

18. Laneko ohiko errendimendua gurariak gutxitzea.

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

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

10.º La embriaguez ocasional.

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

Artículo 52.º Faltas graves.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

19. Instalazioetan, tresnetan, erremintetan, makinerian eta materialetan antzematen duen edozein irregulartasun ez jakinaraztea behar bezalako azkartasunez bere buruei, enpresariari edota bere erantzunkizuna duenari.

20. Langileak berak erabiltzen dituen material, makina, erreminta eta instalazioak gordetzeko, garbitzeko eta maneiatzeko arreta nahikorik ez erakustea.

53. artikulua. *Hutsegite oso larriak.*

1. Lanean behin baino gehiagotan edo etengabe desobeditzea.

2. Hiru hilabeteetan eta inolako justifikaziorik gabe hamar aldiz baino gehiagotan puntualtasunari huts egitea, edo sei hilabeteetan hogeitaz aldiz.

3. Iruzurra, desleialkeria edo neurritz kanpoko konfidantza agindutako lanean; ebasketa eta lapurreta, hala lankideei nola enpresari edo lantokian nahiz bertatik kanpo dagoen beste edozein pertsonari, lan jardunean zehar.

4. Lanaldiaren barruan eta baimenik gabe nork beretzat lanak egitea, hala nola enpresako erremintak edo materialak nork bere probetxurako erabiltzea.

5. Enpresako edo lantokiko materialak, erremintak, tresnak, aparatuak, instalazioak, ibilgaiak, eraikinak, lanabesak eta enpresaren dokumentuak maltzurkeriaz desagertaraztea, baliogabetzea, desagitea edota kalteak sortzea.

6. Lapurreta, ebasketa, bortxaketa edo sexu abusuengatik epai irmoa, edo enpresari egilearekiko mesfidantza sortaraz diezaiokeen edozein motatako delitua, nahiz eta enpresatik kanpo gertatuak izan.

7. Lanaldiaren barruan ohiz mozkortuta edo drogatuta egotea, lanean eragin kaltegarriak dituenean.

8. Enpresako korrespondentzia edo dokumentu erreserbatuen sekretua urratzea.

9. Enpresatik kanpoko pertsonen derrigorrez gorde beharreko datuen berri ematea.

10. Enpresa lehiakideetan lan jarduerak burutzea nork bere kontura, beharrezko eta derrigorrezko baimenik gabe.

11. Hitzeko edo egiteko tratu txarrak, edo errespetu eta begirunezko hutsegite larria, buruei, lankideei edo menpekoei.

12. Arduragabekeria, zuhurtzigabekeria edo laneko segurtasun eta osasunari buruzko arauak edo aginduak ez betetzea, hauetatik langileentzako arrisku larriak edo instalazioetan kalteak sortzen direnean.

13. Arduragabekeria, zuhurtzigabekeria edo utzikeria justifikaezina istripu larriak edo enpresentzako arrisku handiak sortaraztea.

14. Enpresan emandako istripu arriskuen prebentziorako baliabideak edo materialak ez erabiltzea.

15. Ardura bat edukita lanpostua lagatzea, edo honela jokatuz produkzio prozesuari kalte larria eraginez gero, edo gauzen hondatze handia edo pertsonentzako arrisku larria sortuz gero.

16. Laneko errendimendu normala edo itundua borondatze eta jarraian gutxitzea.

17. Hutsegite larria behin eta berriz egitea, izaera desberdinekoa bada ere, beti ere seihileko batean egiten bada eta idatziz zigortu bada.

18. Lanera ez agertzea hiru egun baino gehiagoz eta justifikaziorik gabe, hilabetean zehar edo hogeita hamar egunetan.

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

20.º Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el/la trabajador/a utilice.

Artículo 53.º *Faltas muy graves.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

19. Akatsak behin eta berriz edo apropos egitea, enpresari kalterik sor diezaioketenean.

20. Txosten okerrekoak ematea maltzurkeriaz edo utzieria justifikaezinaz, edo zehatzak ez direla aurrez jakinda.

21. Aldi baterako ezintasun edo istripuaren itxura egitea.

54. artikulua. Zigor mailak.

Kasu bakoitzean enpresek ezarri ditzaketen zigorrak hutsegitearen arabera mailakatuko dira era honetara:

* Hutsegite arinengatik:

— Ahozko zentzarazpena.

— Idatzizko zentzarazpena.

* Hutsegite larriengatik:

— Bi eta hogeit egun bitartean enplegu eta soldata gabe uztea.

* Hutsegite oso larriengatik:

— Hogeita bat eta laurogeita hamar egun bitartean enplegu eta soldata gabe uztea.

— Kanporatzea.

Aipatuko zigor hauek ezartzeko eta mailakatzeko, honako hauek hartuko dira kontuan:

a) Hutsegitea egin duenaren ardura maila.

b) Egilearen lanbide kategoria.

c) Gertatutakoak beste langileengan eta enpresan izandako ondorioak.

Legezko ordezkari edo ordezkari sindikal izaera duten langileei hutsegite larri edo oso larriengatik zigorra ezarri aurretik, espediente kontraesankorra irekiko die enpresak, eta honetan entzungo zaie, interesatuaz gain, berau kide den legezko ordezkariaren edo sindikalaren beste partaideei ere, horrelakorik baldin badago bederen.

Aipatutako espediente kontraesankor hau egiteko obligazioak ordezkari kargua utzi eta hurrengo urtebetara arte iraungo du.

Enpresak sindikatu batean afiliatutako langileei zigorra ezarri nahi dien kasuetan, zigorra ezarri aurretik ordezkari sindikalak entzun beharko ditu, horrelakorik baldin badago behintzat.

X. KAPITULUA

LEGERIA OSAGARRIA, BATZORDEAK ETA GATAZKAK EBAZTEKO PROZEDURAK

55. artikulua. Legeria osagarria.

Hitzarmen honetan espreski arautu gabeko guztian, indarreko legezko xedapenetan ezarritakoari jarraituko zaio.

56. artikulua. Alokairuak ez-aplikatzearen klausula.

Hitzarmen honetan ezartzen diren alokairu gehikuntzek ez dute zertan aplikatzekoak izan behar, baldin eta berau aplikatzek enpresaren egonkortasun ekonomikoa kaltetu badezake.

Aipatutako zirkunstantzia hauek alegatzen dituzten enpresek langileen legezko ordezkariaren eta delegatu sindikalen aurrean alokairu tratamendu desberdina justifikatuko duen bidezko dokumentazioa (balantzeak, emaitzen kontuak edo, hala badagokio, kontu ikuskari edo zentsoreen txostenak, bai eta enpresaren etorkizuneko bideragarritasunean laguntzeko neurriak eta aurrikuspenak ere) eman beharko dute aditzera.

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

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

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

Artículo 54.º Graduación de las sanciones.

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

* Por faltas leves:

— Amonestación verbal.

— Amonestación escrita.

* Por faltas graves:

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

* Por faltas muy graves:

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

— Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

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

b) La categoría profesional del mismo.

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

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

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

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

CAPÍTULO X

LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA, COMISIONES Y PROCEDIMIENTOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 55.º Legislación complementaria.

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

Artículo 56.º Cláusula de inaplicación salarial.

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

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

Langileen legezko ordezkariak eta delegatu sindikalek aurreko paragrafoan ezarritakoaren ondorioz jaso duten informazioa edo ezagutu ahal izan dituzten datuak erreserbarik handienaz aztertu eta gordetzera behartuta daude, zuhertasun profesionala erakutsiz.

Edonola ere, aurreko paragrafoetan ezarritakoa hitzarmenaren alokairu gehikuntzari besterik ez zaio lotuko eta afektatutako enpresek hitzarmenaren gainerakoaren edukira bildu beharko dute.

Adierazten den komunikazioa hitzarmena Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta hamabost eguneko epean formulatu beharko da. Epe horretan bertan hitzarmenaren Batzorde Mistoari eman beharko zaio honen berri eta langileen ordezkariak formulatutako idatziaren kopia gaineratu beharko da.

Aurreko paragrafoan ezartzen diren epeak derrigorrezko izatera dute. Epe hauek ez betetzeak eragotzi egingo die enpresei xedapen honetan ezarritakora biltzea.

Enpresaren eta langileen ordezkarien arteko negoziazioetan akordioak lortuz gero, Batzorde Mistoari honen berri eman beharko zaio. Ezadostasunik gertatzen bada edota, edozein kasutan, hogeita hamar egun igaro ondoren akordioak lortu ez bada, alderdietako edozeinek 1990eko uztailaren 3ko 131 zenbakiko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* argitaratu zen Gatazka Kolektiboak Konpontzeko Borondatezko Prozedurari buruzko Konfederakuntzarteko Akordiora (Preco II) jo ahal izango du ezadostasunak ebazteko. Berariaz ezartzen da arbitraje-prozedura soilik aplikatuko dela bi alderdien gehiengoak prozedura horren mende jartzea erabakitzen badu.

Desadostasuna Hitzarmen Kolektiboak ez Aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organoaren (Orprice) esku jarri ahal izateko (Lan Harremanen Kontseiluan edo hura ordeztzen duen organoan du egoitza), beharrezkoa izango da bi alderdi negoziatzaileen gehiengoaren adostasuna.

Alokairu baldintza berria, hala badagokio, enpresaren eta langileen ordezkarien eta delegatu sindikalen arteko adostasunez zehaztuko da.

57. artikulua. Batzorde Misto.

Hitzarmen honetan jasotako xedapenen interpretazioa eta aplikazioa enpresariaren zein enpresa batzorde probintzialaren eta ordezkari sindikalaren edo batzorde sindikal probintzialaren artean egingo dira, ondoko jarraipideen arabera:

a) Enpresako erreklamazio kasuetan eta langile erreklamazioa zentral sindikal bateko kide denean, ebazpena ordezkari sindikalaren eta dagokion enpresariaren artean egitea saiatuko da.

b) Aurreko prozeduran ebazpenik lortzen ez bada, edo bertara egoki ez daitezkeen kasuetan, afektatutako langile edo enpresariak honako hitzarmen honen Batzorde Misto Interpretatzaileari aurkeztutako dizkiote aplikazio eta interpretazio arazoak. Batzorde hau probintzi mailan eratuko da eta langileen hiru ordezkariak eta enpresariaren beste hiru ordezkariak osatuko dute, eta hauek, kasu bakoitzean beren irizpena emango dute, alderdi bakoitzak ekiteko eskubide duen legezko ekintzen kalterik gabe.

b) atalean adierazitakoaz gain, aipatutako Batzorde Mistoak Mahai Negoziatzaileari deitu ahal izango dio, egokitzat hartutako proposamenak formulatzu.

Batzorde Mistoak behar beste alditan bilduko da bere esku-menak egikaritzeko, eta gutxienez hiruhilero bildu beharko da. Prozedura, bileren garapen, eta organuen ezarpen eta izendapen arauak Batzorde Mistoak berak egingo ditu.

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

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

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

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

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. En el supuesto de desacuerdo o, en todo caso, transcurridos treinta días sin alcanzarse acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (Preco II). Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

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

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

Artículo 57.º Comisión Mixta.

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

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

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

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

La Comisión Mixta se reunirá cuantas veces resulte necesario para el desarrollo de sus competencias, debiendo hacerlo como mínimo trimestralmente. Las normas de procedimiento, desarrollo de las reuniones y establecimiento y designación de órganos, serán realizadas por la propia Comisión Mixta.

Batzorde Mistoaren egoitza: Lan Harremanetarako Lurralde Kontseilaritzaren egoitza, Javier Barkaiztegi kalea 19 Bajo, 20010 Donostia-San Sebastián.

58. artikulua. Lanbide prestakuntza.

Bi alderdiek langileak etengabe prestatu beharra onartu dute.

Hitzarmen hau sinatzerakoan Etengabeko Prestakuntzaren Batzorde Parekidea eratuko da, patronalaren ordezkariak eta langileen ordezkariak kopuru berean osatuko dutena. Negoziazio batzordea eratzerakoan ezarritako portzentaia bera erabailiko da langileek batzorde honetan izan behar duten ordezkaritza erabakitzerakoan.

Batzorde honen helburua sektorean etengabeko prestakuntza sustatzea izango da eta sektoreko nahiz enpresaz gairako (sektoreko eta sektorearteko) enpresen osotasunari zuzendutako sektore plangintzei buruzko informazioa izango du. Hama-bost eguneko epea izango du dagokion txostena Etengabeko Prestakuntza Kudeatzen duen Erakundeari bidaltzeko.

Enpresetan bertako zuzendaritzako ordezkariak eta ordezkari sindikalek osatutako Batzorde Parekidea eratuko da enpresako prestakuntza premiak aztertuko dituen. Era berean, enpresaren jarduerarako interesgarriak eta langilearen prestakuntza osatzeko egokiak izan daitezkeen ikastaroak zehaztuko ditu eta berorietan parte hartuko duten langileak izendatuko ditu.

Batzorde horiek, halaber, ikastaro horietan parte hartuko duten langileen lizentziak edo bestelako konpentsazioak ezarriko dituzte. Ezarritako lizentziak edo konpentsazioak erabili dituen langileak hurrengo hamabi hilabeetan, bere borondatez, enpresan baja hartzen badu, enpresak dagokion likidaziotik lizentzia edo konpentsazio horien zenbatekoa kendu ahal izango du.

Langileen ordezkariarik ez duten enpresen kasuan, hitzarmen kolektibo honetako Etengabeko Prestakuntzarako Batzorde Parekidearen esku geratuko da planaren oinarritzeko informazioa eta parte hartuko duten langileen zerrenda jasotzea, erakunde kudeatzaileari dagokion txostena igorri ahal izateko.

Hitzarmen honetara lotutako Altzari Industriako langileen lanbide kualifikazioa hobetzeko eta eguneratzeko antolatzen diren prestakuntza planak, Euskal Autonomia Elkarte Prestakuntza Iraunkorrerako Lanbidearteko Itunean -1995eko irailaren 28an sinatutakoa- ezarritako arau eta baldintzetara egokitu dira, planak egiteari eta tramitatzeari dagokienean.

59. artikulua. Preco II.

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

Aipatutako Akordioa hitzarmen honen eremuan sor daitezen gatazka kolektiboari aplikatuko zaizkie.

Lehen xedapen gehigarria. Lanbide sailkapena.

Sektoreko lanbide kategorien funtzioen sailkapen eta definizioari dagokionez, 1995eko urtarrilaren 10eko 6 zenbakia duen Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratutako hitzarmen honen eranskinari jarraituko zaio.

Bigarren xedapen gehigarria. Batzorde iraunkorra.

Bi alderdien erabakiz, Batzorde Iraunkor eta Paritarioa eratuko da, eta hori honela osatuko da: ordezkari kopuru bera izango dute enpresariak eta langileen ordezkariak; langileen ordezkariak, alabaina, honelako portzentaia izango dituzte batzorde horretan: ELAk % 100.

Sede de la Comisión Mixta: Sede Territorial del Consejo de Relaciones Laborales de Gipuzkoa, c/ Javier Barkaiztegi, 19 Bajo, 20010, Donostia-San Sebastián.

Artículo 58.º Formación profesional.

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

A la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Formación Continua, integrada por el mismo número de miembros de la representación patronal y de la parte sindical, distribuida la representatividad sindical en el porcentaje establecido en el momento de la constitución de la Comisión Negociadora.

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

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

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

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

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

Artículo 59.º Preco II.

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

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

Disposición adicional primera. Clasificación profesional.

En cuanto a la clasificación y definición de funciones de categorías profesionales del sector, se estará al anexo del Convenio publicado en el *BOLETÍN OFICIAL* de Gipuzkoa n.º 6 del 10 de enero de 1995.

Disposición adicional segunda. Comisión permanente.

Las partes acuerdan la constitución de una Comisión Permanente y paritaria integrada por el mismo número de representantes empresariales y sindicales, firmantes del Convenio, teniendo el sindicato ELA el 100 % de la representación sindical.

Bestalde, CCOO sindikatuak, sindikatu sinatzaile gisa, hitzarmen kolektibo honen negoziazioan parte hartu du, estatu-mailan ordezkaritza handiena duen sindikatu gisa soilik (Langileen Estatutuaren 87. 2. a) artikulua eta SALOren 6. 3. b) artikulua), baina ordezkaritza-ehunekorik gabe, eta batzorde iraunkor honetan parte hartuko du, hitzarekin baina botorik gabe.

Batzorde horren helburua bi alderdiek adostasunez aurkeztu dizkioten gaiak aztertzea eta, egoki balitz, erabakiak hartzea izango da. Aipatutako kideek sindikatu bereko edota enpresari en erakundeko beste kide batengan utz dezakete euren ordezkaritza.

Batzorde iraunkor horren barruan har daitezkeen akordioek bi ordezkaritza bakoitzaren % 50etik gorako aldeko bota beharko dute eta hitzarmen honen osagaitzat gehituko dira, Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen diren unetik legezko eraginkortasun bera izango dutelarik. Batzorde honen egoitza honakoa izango da: Lan Harremanetarako Lurralde Kontseilari-tzaren egoitza: c/ Javier Barkaiztegi, 19 Bajo, 20010 Donostia.

Bi alderdiek hala erabakita, eraturako Batzorde Iraunkor horren irizpena eskatuko da, lehenik, kontratazio gaiak aztertze-rakoan eta, hala badagokio, horiei buruz erabakiak hartze-rakoan eta, nagusiki, Langileen Estatututan eta beste lege osaga-rietan eragin dezaketen aldaketen ondorioz sortutako gaitan.

Hirugarren xedapen gehigarria. Geroa-BGAE-ri egin beha-rrako ekarpenak.

Langileen Estatutuko 83. 3 artikuluan xedatzen denari atxi-kiz, hitzarmen hau sinatu duten parteek Geroa - Borondatezko Gizartearen Aurreikuspeneko Entitateari enpresek eta langileek egingo dizkioten ekarpenak erabaki dituzte.

Ekarpen horiek kotizazio-oinarri beraren % 1 izango dira; % 0,5 langilearen kontura izango da, eta beste % 0,5 enpresaren kontu-ra.

Ekarpenak batera egingo ditu enpresak, eta, horretarako, langilearen konturako ehunekoa kenduko da soldaten nomine-tatik.

Hirugarren xedapen gehigarri honen edukia hitzarmen ko-lektibo hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen denetik aurrera aplikatuko da, eta ez du atzeraeraginik izango.

Lehenengo xedapen iragankorra.

Gatazkak Konpontzeko Prozedurak (Preco II) hitzarmen ho-netan egozten zaizkion arbitrai prozedurei aurre egiteko beha-rrazkoak gertatzen diren tresna eta bitartekoak arbitratzen ez dituen bitartean, Batzorde Misto Interpretatzaileak gabezia ho-riek betetzeko bidezko erabakiak hartuko ditu.

Edonola ere, dagozkion hitzarmen honetako artikuluetan adierazten diren epeak agortzen badira eta Arbitrai Laudoa lor-tu ez bada, bi alderdiek bidezko jotzen dituzten erabakiak har-tzeko askatasun osoa izango dute.

Bigarren xedapen iragankorra.

Negoziatioaren eta 2026-2028 aldirako Altzarien Industria-ren Hitzarmen Kolektiboan lortutako akordioaren ondorioz, al-derdi sinatzaileek adostu dute aldatu egingo dela urruntasun-plusa jasotzeko eskubidea sortzen duen erreferentziazko dis-tantzia, aurreko hitzarmen kolektiboan jasotakoarekin alderatu-ta, 2 km-tik 10 km-ra pasatuz.

Horregatik, alderdiek adostu dute hitzarmen kolektibo hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu ondoren urruntasun-plusa arau hauen arabera aplikatuko dela:

— Bizilekutik lantokitik 10 km-ra baino gehiagora dauden eta hitzarmen kolektibo honen 12. artikuluko gainerako baldin-tzak betetzen dituzten pertsonak soilik kobratuko dute urrunta-sun-plusa.

Por su parte, la organización sindical CCOO, como sindicato firmante, pero que ha participado en la negociación del presen-te convenio colectivo únicamente en calidad de sindicato más representativo a nivel estatal, (artículo 87.2.a) del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 6.3.b) de la LOLS), pero sin por-centaje de representatividad, formará parte de la presente Co-misión permanente con voz, pero sin voto.

Esta Comisión tendrá como objeto el análisis, y en su caso, adopción de acuerdos, en aquellas materias que las partes de mutuo acuerdo le sometan. Dichos miembros podrán delegar su representación en otro miembro de la misma Central Sindical u Organización Empresarial.

Los acuerdos a los que pueda llegarse en el seno de dicha Comisión Permanente se añadirán como parte integrante de este Convenio, con su misma eficacia legal, una vez publicados en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa. El domicilio de esta Comisión se fija en la sede Territorial del Consejo de Relaciones Laborales de Gipuzkoa, c/ Javier Barkaiztegi, 19 Bajo, 20010, Donostia-San Sebastián.

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

Disposición adicional tercera. Aportaciones a Geroa-EPSV.

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

Dichas aportaciones son del 1 % de la misma Base de Coti-zación, del que un 0,5 % correrá a cargo de la persona trabaja-dora y el otro 0,5 % con cargo a la empresa.

Las aportaciones se realizarán de forma conjunta por la em-presa, para lo que se descontará el porcentaje con cargo al tra-bajador en las correspondientes nóminas de salarios.

El contenido de esta Disposición Adicional Tercera será de aplicación a partir de la publicación de este Convenio colectivo en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa y no tendrá efectos retroactivos.

Disposición transitoria primera.

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

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

Disposición transitoria segunda.

Fruto de la negociación, así como del acuerdo alcanzado en el Convenio Colectivo de la Industria del Mueble 2026-2028, las partes firmantes han acordado modificar la distancia de refe-rencia a partir de la cual nace el derecho a percibir el Plus de Distancia respecto al recogido en el convenio colectivo anterior, pasando de 2 a 10 km.

Por ello, las partes acuerdan que la aplicación del plus de dis-tancia tras la publicación del presente convenio colectivo en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa se regirá por las siguientes normas:

— Solamente cobrarán plus de distancia las personas cuyo domicilio se encuentre a más de 10 km del centro de trabajo y cumplan con el resto de los requisitos del artículo 12 del pre-sente convenio colectivo.

— Erreferentzia-distantzia handitzearen ondorioz 12. artikuluan jasotako baldintzak betetzeari uzten dioten langileek, baldin eta orain arte edozein izenekin jasotzen bazuten, jasotzeari utziko diote.

— Plus hori aurreko hitzarmen kolektiboan jasotako irizpideen arabera jaso izana (2 km-tik aurrera) ez da baldintza onuragarriagotzat edo eskuratutako eskubidetzat hartuko.

— Hala ere, 2026-2028 hitzarmen kolektiboa eguneratzearen ondorioz soldatak edo igoerak eguneratu behar izanez gero, kontzeptu horrengatik jasotzen zuten zenbatekoa xurgatu edo konpentsatu ahal izango da, eta orain ez dute jasoko.

— Aquellas personas trabajadoras que dejen de cumplir con los requisitos recogidos en el artículo 12 como consecuencia de la ampliación de la distancia de referencia y que hasta este momento vinieran percibiendo el mismo bajo cualquier denominación, dejarán de percibirlo.

— El hecho de haber percibido este plus con arreglo a los criterios recogidos por el convenio colectivo anterior (a partir de 2 km), no tendrá consideración de condición más beneficiosa o derecho adquirido.

— No obstante, la cuantía que vinieran percibiendo por el citado concepto y que ahora dejarán de percibir podrá ser, en el caso de tener que realizar actualizaciones salariales o incrementos como consecuencia de la actualización del Convenio colectivo 2026-2028, absorbible y/o compensable.

I. ERANSKINA 2026. URTEA

SOLDATA TAULA 2026. URTEA

Kategoriak	Hitz. alok. oin. egun.	Hitz. alok. oin. hil.	Hitz. plus. Lan eguna	I/e alok. A+B	Prima pizg. % 25 (A+B)	Urtekotua (hitz. prima pizg.)
LANGILE SOILAK						
Arduraduna	24,92		36,69	61,61	15,40	28.770,41
1. mailako tupista	24,27		35,69	59,96	14,99	28.002,07
1. mailako zerralaria	23,51		32,97	56,48	14,12	26.426,16
Zorrozlaria	22,96		34,32	57,28	14,32	26.733,36
1. mailako Ofiziala	22,56		33,47	56,03	14,01	26.158,52
2. mailako Ofiziala	20,92		31,25	52,17	13,04	24.348,21
2. mail. zerral. 2. mail. tupista	20,92		31,25	52,17	13,04	24.348,21
Laguntzailea	19,80		29,65	49,45	12,36	23.076,49
Zorrozlari laguntzailea	19,75		29,78	49,53	12,38	23.107,59
Peoi espezializatua	19,42		29,20	48,62	12,16	22.688,14
Makina laguntzailea	19,08		28,72	47,80	11,95	22.302,83
MENPEKO LANGILEAK						
Kontram., espezial. eta biltegia		559,43	28,17	46,60	11,65	21.729,20
Goarda, Jagole, Ordenantza eta Atezaina		545,87	27,62	45,60	11,40	21.260,16
Zerrendatzaile, Peoi-kontramaisu eta pisatzaile baskulatzailea		552,91	29,20	47,41	11,85	22.067,19
Eskorga gidaria	20,34		30,44	50,78	12,70	23.700,36
ADMINISTRAZIO LANGILEAK						
Burua		857,86	41,71	69,97	17,49	32.670,84
1. mailako Ofiziala		689,02	33,64	56,34	14,08	26.300,56
2. mailako Ofiziala		576,41	28,93	47,92	11,98	22.347,33
Aux., telef., mecanogr.		545,87	27,62	45,60	11,40	21.260,16
Bidaiaari eta artekariak		636,98	31,63	52,61	13,15	24.545,94
LANGILE TEKNIKOAK						
(A azpitaldea)						
Tailer Burua		747,56	39,90	64,53	16,13	30.020,31
Proiektista		703,67	31,70	54,88	13,72	25.702,96
Delineatzailea		613,90	30,61	50,83	12,71	23.713,28

Kategoriak	Hitz. alok. oin. egun.	Hitz. alok. oin. hil.	Hitz. plus. Lan eguna	I/e alok. A+B	Prima pizg. % 25 (A+B)	Urtekotua (hitz. prima pizg.)
Analista laguntzailea		529,43	26,83	44,27	11,07	20.639,12
1. mailako Antolamendu Teknikaria		689,02	33,64	56,34	14,08	26.300,56
2. mailako Antolamendu Teknikaria		576,41	28,93	47,92	11,98	22.347,33
(B azpitaldea)						
Mendi edo industriako ingeniaria		1139,65	54,35	91,89	22,97	42.939,78
Kimikariak eta Abokatuak		989,45	47,57	80,16	20,04	37.448,19
Injineru Laguntzaileak		857,86	41,71	69,97	17,49	32.670,84
Peritoak		636,98	31,63	52,61	13,15	24.545,94
Praktikanteak		652,66	32,39	53,89	13,47	25.142,38

II. ERANSKINA
2026. URTEA

ANTZINATASUN-TAULA. 2026. URTEA

	Bosturtekoa	
	Eguneko balioa	Hileko balioa
LANGILE SOILAK		
Arduraduna	1,16	
1. mailako tupista	1,14	
1. mailako zerralaria	1,10	
Zorrozlaria	1,07	
1. mailako Ofiziala	1,05	
2. mailako Ofiziala	0,98	
2. mail. zerral. 2. mail. tupista	0,98	
Laguntzailea	0,94	
Zorrozlari laguntzailea	0,93	
Peoi espezializatua	0,91	
Makina laguntzailea	0,88	
MENPEKO LANGILEAK		
Kontram., espezial. eta biltegia		26,14
Goarda, jagole, ordenantza eta atezaina		25,50
Zerrendatzaile, peoi-kontramaisu eta pisatzaile baskulatzaila		25,82
1. mailako gidabaimenaren gidaria		
Eskorga gidaria	0,96	
ADMINISTRAZIO LANGILEAK		
Burua		40,06
1. mailako Ofiziala		32,18
2. mailako Ofiziala		26,91
Lag., telef., mekanogr.		25,50
Bidaiari eta artekariak		29,76
LANGILE TEKNIKOAK		
(A azpitaldea)		
Tailer Burua		34,92

	Bosturtekoa	
	Eguneko balioa	Hileko balioa
Proiektista		32,87
Delineatzailea		28,67
Analista laguntzailea		24,74
1. mailako Antolamendu Teknikaria		32,18
2. mailako Antolamendu Teknikaria		26,91
(B azpitaldea)		
Mendi edo industriako ingeniaria		53,23
Kimikariak eta Abokatuak		46,22
Injineru Laguntzaileak		40,06
Peritoak		29,76
Praktikanteak		30,48

ANEXO I
AÑO 2026

TABLA SALARIAL. AÑO 2026

Categorías	Sal. base Conv. día	Sal. base Conv. mes	Plus conv. d/trabajo	Sal. d/t A+B	Car. incent. 25 % (A+B)	Anualizado (con car. inc.)
PERSONAL OBRERO						
Encargado	24,92		36,69	61,61	15,40	28.770,41
Tupista de 1. ^a	24,27		35,69	59,96	14,99	28.002,07
Aserrador de 1. ^a	23,51		32,97	56,48	14,12	26.426,16
Afilador	22,96		34,32	57,28	14,32	26.733,36
Oficial de 1. ^a	22,56		33,47	56,03	14,01	26.158,52
Oficial de 2. ^a	20,92		31,25	52,17	13,04	24.348,21
Aserrad. 2. ^a , tup. 2. ^a	20,92		31,25	52,17	13,04	24.348,21
Ayudante	19,80		29,65	49,45	12,36	23.076,49
Ayudante afil.	19,75		29,78	49,53	12,38	23.107,59
Peón especializado	19,42		29,20	48,62	12,16	22.688,14
Ayudante máquina	19,08		28,72	47,80	11,95	22.302,83
PERSONAL SUBALTERNO						
Capataz, espec. y almac.		559,43	28,17	46,60	11,65	21.729,20
Guarda, vigil., orden. y port.		545,87	27,62	45,60	11,40	21.260,16
List., capataz y pesador		552,91	29,20	47,41	11,85	22.067,19
Conductor carretilla	20,34		30,44	50,78	12,70	23.700,36
PERSONAL ADMINISTRATIVO						
Jefe		857,86	41,71	69,97	17,49	32.670,84
Oficial 1. ^a		689,02	33,64	56,34	14,08	26.300,56
Oficial 2. ^a		576,41	28,93	47,92	11,98	22.347,33
Aux., telef., mecanogr.		545,87	27,62	45,60	11,40	21.260,16
Viajantes y corred. plaza		636,98	31,63	52,61	13,15	24.545,94

Categorías	Sal. base Conv. día	Sal. base Conv. mes	Plus conv. d/trabajo	Sal. d/t A+B	Car. incent. 25 % (A+B)	Anualizado (con car. inc.)
PERSONAL TÉCNICO						
(Subgrupo A)						
Jefe de taller		747,56	39,90	64,53	16,13	30.020,31
Proyectista		703,67	31,70	54,88	13,72	25.702,96
Delineante		613,90	30,61	50,83	12,71	23.713,28
Auxiliar analista		529,43	26,83	44,27	11,07	20.639,12
Técnico organ. 1. ^a		689,02	33,64	56,34	14,08	26.300,56
Técnico organ. 2. ^a		576,41	28,93	47,92	11,98	22.347,33
(Subgrupo B)						
Ingeniero montes o industr.		1139,65	54,35	91,89	22,97	42.939,78
Químicos y abogados		989,45	47,57	80,16	20,04	37.448,19
Ayudantes de ingenieros		857,86	41,71	69,97	17,49	32.670,84
Peritos		636,98	31,63	52,61	13,15	24.545,94
Practicantes		652,66	32,39	53,89	13,47	25.142,38

ANEXO II
AÑO 2026

TABLA ANTIGÜEDAD. AÑO 2026

	Quinquenio	
	Valor día	Valor mes
PERSONAL OBRERO		
Encargado	1,16	
Tupista de 1. ^a	1,14	
Aserrador de 1. ^a	1,10	
Afilador	1,07	
Oficial de 1. ^a	1,05	
Oficial de 2. ^a	0,98	
Aserrad. 2. ^a , tup. 2. ^a	0,98	
Ayudante	0,94	
Ayudante afilador	0,93	
Peón especializ.	0,91	
Ayudante máquina	0,88	
PERSONAL SUBALTERNO		
Capataz, espec. y almac.		26,14
Guarda, vigil., orden. y portero		25,50
Listero, capat. peones y pesador		25,82
Conductor carnet 1. ^a		
Conductor carretilla elev.	0,96	
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Jefe		40,06
Oficial 1. ^a		32,18
Oficial 2. ^a		26,91

	Quinquenio	
	Valor día	Valor mes
Aux., telef., mecanogr.		25,50
Viajantes y corred. plaza		29,76
PERSONAL TÉCNICO		
(Subgrupo A)		
Jefe de taller		34,92
Proyectista		32,87
Delineante		28,67
Auxiliar analista		24,74
Técnico organ. 1. ^a		32,18
Técnico organ. 2. ^a		26,91
(Subgrupo B)		
Ingeniero montes o industr.		53,23
Químicos y abogados		46,22
Ayudantes de ingenieros		40,06
Peritos		29,76
Practicantes		30,48

III. ERANSKINA

SEXU-JAZARPENAREN, SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENAREN, SEXU-ORIENTAZIOAREN ETA GENERO-IDENTITATEAREN AURKAKO PROTOKOLOA

* Aplikazio-eremua:

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

— Protokolo hau aplikatzen den kasuetan, aurreko apartatuaren arabera, honako hauei aplikatuko zaie:

— Enpresaren barruan zerbitzuak ematen dituen pertsona eta erakunde orori, azpikontratazioaren eta ABLEen bidez enpresan lan egiten duten langileak barne, bai eta langile autonomoak ere.

— Lantokian, espazio publikoak eta pribatuak barne, horiek lantokia direnean, bai eta atsedeen-lekuak eta beste instalazio batzuk ere, hala nola sanitarioak, aldagelak eta/edo lantokiko komunak.

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

* Printzipioen adierazpena.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak (aurrerantzean, 3/2007 Lege Organikoa) berariaz jasotzen ditu sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera. Sexu-askatasuna bermatzeko irailaren 6ko 10/2022 Lege Organikoaren (aurrerantzean, 10/22 Lege Organikoa) azken xedapenetako 10.3. artikulua berriki aldatu du 48. artikulua, eta lanean sexu-askatasunaren eta osotasun moralaren aurkako delituak eta bestelako jokabideak prebenitzeko neurri espezifikoak jasotzen ditu. Hala, enpresek, alde batetik, delitu eta jokabide horiek saihesten dituzten lan-baldintzak sustatu beharko dituzte, bereziki sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera eraginez, eremu digitalean egindakoak barne, eta, bestetik, genero-ikuspegia txertatu beharko

ANEXO III

PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO 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

dute lantokietako espazioen antolamenduan, langile guztientzat seguruak eta irisgarriak izan daitezen, eta hori eskatu beharko zaie kontratazio publikoan, hitzarmenetan eta dirulaguntzetan.

Era berean, Trans pertsonen berdintasun erreal eta eragin-korrerako eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko otsailaren 28ko 4/2023 Legeak ezartzen du kode etikoak eta protokoloak egin behar direla sexu-orientazioan eta sexu-identitatean, genero-adierazpenean edo sexu-ezaugarrietan oinarritutako diskriminazio mota ororen aurrean, baita lan-eremuan ere.

Hitzarmen kolektibo hau sinatzen duten erakundeek adierazten dute ez dutela inolako tolerantziarik sexu-jazarpeneko, sexuan oinarritutako jazarpeneko, sexu-orientazioko eta genero-identitateko egoerak ekar ditzaketen jokabideekiko, eta uste dute ezinbestekoa dela neurriak hartzea egoera horiek prebenitzeko eta horiei erantzuteko, eta maila guztietan hartu behar dela lankidetzakonpromisoa edozein jazarpen motaren aurka.

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

Neurri horien bidez, enpresak jazarpenik gabeko lan-inguruak direla bermatu nahi da, pertsona guztien osotasun eta duintasun profesional eta pertsonala errespetatuz.

* Definizioak.

1.1. Sexu-jazarpena.

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

1.2. Sexuan oinarritutako jazarpena.

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

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

1.3. Sexu-orientazioagatik eta genero-identitateagatik jazarpena.

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

* Prebentzioa eta sentsibilizazioa.

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

— Protokolo hau jazarpen-egoerei erantzuteko tresna bat izateaz gain, prebentzio- eta sentsibilizazio-neurri bat ere izan daiteke. Nolanahi ere, sentsibilizazio- eta prebentzio-arloan, ber-

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, chantajes o agresiones del entorno. El objetivo inmediato del acoso sexual es conseguir alguna satisfacción sexual, pero el objetivo último es que una persona manifieste su poder de dominio sobre otra, sobre la base de unas relaciones de poder basadas en el género. De este modo se perpetúa la estructura patriarcal que aún perdura en nuestra sociedad.

1.2. Acoso por razón de sexo.

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

El acoso por razón de sexo puede ser provocado tanto por personas de mayor rango laboral, así como por compañeros 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 sen-

dintasunaren eta lan-osasunaren arloko araudia beteko da, jazarpen-egoerarik gabeko lan-ingurunea bermatzeko.

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

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

* Prozedura antolatzeako printzipioak eta instrukzio-orga-
noa.

1. Prozedura antolatzeako printzipioak:

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

a. Konfidentzialtasuna bermatzea eta inplikaturako per-
sonen intimitatea eta duintasuna babestea, betiere salatzaile-
aren nortasuna eta inguruabar pertsonalak babesten direla
bermatuz.

b. Lehenetsuna eta presako izapidetzea.

c. Gertakarien ikerketa zehatza, objektiboa eta inpartziala.

d. Frogatutako jazarpen-jokabideak izan dituen pertsona-
ren edo pertsonen aurka behar diren neurriak hartuz jardungo
dela bermatzea, diziiplina-neurriak barne, hala badagokio.

e. Errepresalien aurreko ukigabetasuna, bermatuz ez dela
tratu txarrik edo ondorio negatiborik sortuko pertsona baten-
gan, jazarpen-egoera eragoztera eta prozedura hau hastera bi-
deratutako salaketa edo edozein adierazpen aurkeztearen on-
dorioz.

2. Instrukzio-organoa:

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

— Gehienez 3 pertsonak osatuko dute, eta enpresako zuzen-
daritzak izendatuko ditu, langileen legezko ordezkariak (LLO)
kontsulta egin ondoren, enpresak langileen legezko ordezkari-
tzarik badu. Kasu horretan, langileen legezko ordezkariak lan-
taldean parte hartzea bermatuko da. Era berean, eta enpresak
berdintasun-plan bat badu, berdintasun-planaren jarraipen-ba-
tzordea osatzen duten pertsonak osatu ahal izango dute lantal-
dea.

— Lantaldeko kideak nortzuk diren jakinaraziko zaie enpre-
sako langile guztiei.

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

* Jarduteko prozedura.

1. Salaketak jasotzea:

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

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

sibilizazioa, en materia de sensibilización y prevención se obser-
vará 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 ins-
tructor.

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 intimi-
dad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en
todo caso la preservación de la identidad y circunstancias per-
sonales de quien denuncie.

b. Prioridad y tramitación urgente.

c. Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e im-
parcial.

d. Garantía de actuación adoptando las medidas neces-
rias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra
la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten pro-
badas.

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 denun-
cia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la si-
tuación de acoso y a iniciar el presente procedimiento.

2. Órgano Instructor:

— Se constituirá un grupo de trabajo que actuará como ór-
gano instructor del procedimiento (en adelante, Grupo de Traba-
jo) 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 garan-
tizará la participación de la RLT en el Grupo de Trabajo. Asimis-
mo, y en el caso de que la empresa cuente con un Plan de Igual-
dad, el Grupo de Trabajo podrá estar compuesto por las perso-
nas que integran la comisión de seguimiento del Plan de Igual-
dad.

— Se informará a todas las personas trabajadoras de la em-
presa 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 se-
xual, 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 confidencia-
lidad, protección a la intimidad y dignidad, así como los princi-
pios del procedimiento establecidos en el apartado anterior.

— En este sentido, sería recomendable establecer una cuen-
ta de correo electrónico a la que sólo tendrá acceso el Grupo de
Trabajo, y cuyo objeto será única y exclusivamente la presenta-
ción de las denuncias, sin perjuicio de que dichas denuncias
puedan presentarse en sobre cerrado dirigido a cualquier per-
sona del Grupo de Trabajo.

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

2. Prozedura hastea eta alde zuretik jardutea:

— Lantaldeak edo bertako edozein kidek salaketa jaso ondoren, salaketa aurkeztuta, aurretiazko prozedura bat hasiko da, arazoa berehala konpon daitekeen aztertzeko. Horretarako, lantaldea alderdiekin elkarriketatuko da, gertakariak argitzeko eta biek onartutako irtenbide bat lortzeko. Prozedura hasi ondoren, hasi eta hamar eguneko epean arazoa konpontzen ez bada, prozedurarekin jarraituko da, hurrengo paragrafoetan ezarritakoaren arabera.

— Alde zurreko jarduketa: Egitateen larritasunak kontrakoa gomendatzen ez badu, eta ustezko biktimarentzat aukerakoa bada, salaketa aurkeztuta, aurretiazko prozedura bat hasiko da, arazoa berehala konpon daitekeen aztertzeko. Horretarako, lantaldea alderdiekin elkarriketatuko da, gertakariak argitzeko eta biek onartutako irtenbide bat lortzeko. Prozedura hasi ondoren, hasi eta hamar eguneko epean arazoa konpontzen ez bada, prozedurarekin jarraituko da, hurrengo paragrafoetan ezarritakoaren arabera.

3. Instrukzio-fasea:

— Lantaldeak gertakariak ikertuko ditu, eta informazio-espediente bat egingo du, non gertakari, frogak eta ebidentzia egoiak jasoko dituen.

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

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

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

— Ondorioen txostena enpresako zuzendaritzari emango zaio.

— Kautelazko neurriak: Instrukzio-fasean, lantaldeak proposatuta, enpresako zuzendaritzak beharrezko kautela-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 izango da horri buruz erabakitze gaitasuna duen bakarra.

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

a) Jarduketak artxibatzea, eta horri buruzko akta egitea.

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

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

— 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.

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

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

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

4. Resolución:

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

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

a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

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

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

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

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

* Trans pertsonen eskubidea.

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

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

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

* Derecho de las personas trans.

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