

Ekarpenak GEROAra (2. Xed. gehi.) / Aportaciones a GEROA (Disp. Adic. 2ª)

EUSKO JAURLARITZA

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

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, 2024-2027 urteetarako Gipuzkoako Metalaren Merkataritzaren Hitzarmen Kolektiboaren erregistroa, gordailua eta argitalpena agintzen duena (20000325011981 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2024ko uztailaren 30ean, Adegi eta Aega enpresa elkarteek enpresaburuen ordezkapenean, eta ELA, LAB, CCOO eta UGT sindikatuek langileen ordezkapenean, sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2024ko abuztuaren 1ean, aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

Hirugarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-02-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2024ko urriaren 4an bete da.

UZENBIDEKO OINARRIAK

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

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

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 del Comercio del Metal de Gipuzkoa 2024-2027 (código 20000325011981).

ANTECEDENTES

Primero. El día 30 de julio de 2024, se suscribió el convenio citado por las asociaciones empresariales Adegi y Aega en representación de las empresas, y por los sindicatos ELA, LAB, CCOO y UGT en representación de las personas trabajadoras.

Segundo. El día 1 de agosto de 2024, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

Tercero. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el artículo 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-02-2011), y se ha cumplimentado el 4 de octubre de 2024.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

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

En su virtud,

RESUELVO

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

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

Gipuzkoako metalaren merkataritzaren hitzarmen kolektiboa 2024-2027.

I. KAPITULUA

EREMUA

1. artikulua. *Lurralde eremua.*

Honako Hitzarmen Kolektibo hau Gipuzkoako Lurralde Historiko osoan aplikatuko da.

2. artikulua. *Funtzio eremua.*

Honako Hitzarmen Kolektibo honek metalaren merkataritza sektoreko enpresa guztiak, nola industri merkataritzakoak hala txatar elkarteak, burdin biltegiak, altzairu finen biltegiak, hodi eta akzesorio biltegiak, burdingai biltegiak, artikulua eta aparatu profesionalen merkataritza, makina erremintak, industri makina eta akzesorioak, nekazaritza makina eta akzesorioak, bulegorako makina eta altzarien inportatzaileak eta merkataritza, saneamendu materialak, burdinazkoak ez diren material eta makina elektriko biltegiak, burdingai biltegiak, xeheriak, husteko tailerra duten aitzo merkataritza, arma fabrikak, erloju inportatzaileak eta merkataritza, auto, kamioi, motozikleta eta bizikleta inportatzaileak eta merkataritza, bitxi eta zilarrera, bisuteria eta antzekoak, material elektrikoak eta etxetresna elektrikoak.

3. artikulua. *Langilegoaren eremua.*

Hitzarmen Kolektibo hau, bere 2. artikuluan aipaturiko jardueretan diharduten enpresetan lan egiten duten langile guztiak aplikatuko zaie, Langileen Estatutuko 1.3 c) artikuluan aurreikusitakoaren arabera sozietatearen forma juridikoa duten enpresen administrazio organoetako kide edo kontseilari kargua besberik ez dutenen salbuespenarekin.

Goi mailako zuzendaritzako langileei dagokienez hauen lan harremanak arautzen dituen legeria berezia jarraituko da.

4. artikulua. *Denbora eremua.*

Honako Hitzarmen hau eragin guztietarako 2024ko urtarilaren 1etik 2027ko abenduaren 31 artean izango da indarrean, espreski beste indarraldi berezi bat duten artikulua izan ezik. Honako Hitzarmen hau automatikoki salatu geratuko da indarraldia amaitzean.

Hitzarmen hau automatikoki salatu geratuko da amaitzen den egunean, eta data horretatik aurrera hura ordeztuko duen Hitzarmen Kolektiborako negoziazioak hasi ahal izango dira, eta berriazko akordioak lortzen ez den bitartean, ultraaktibo egongo da eduki guztia, mugarik gabe, hurrengo akordioa lortu arte.

5. artikulua. *Zurgapena eta konpentsazioa.*

Hitzarmen honetan ezarritako baldintza ekonomikoak xurgatu eta konpentsatu egin daitezke aurretik dauden era guztietako hobeak (plusak eta beste edozein sortzapen), hitzarmen honetan berriaz zehazten diren salbuespenak izan ezik.

6. artikulua. *Baldintzarik onuragarrienak.*

Enpresek ezarri dituzten Hitzarmen honetan zehazten diren baldintzak baino baldintza onuragarriagoak, oro har, gorde egingo dira; finkatzen den alokairu politika ezartzeak ez ditu, beraz, langileak kaltetuko.

7. artikulua. *Itunduarekiko lotespena.*

Itundutako baldintzen batasun eta bereizitasun printzipioa ezarrita, Lan Agintaritzak berezkoak dituen ahalmenak erabiliz Hitzarmen honetan biltzen den itunetako bat onesten ez badu, honek eraginikortasun praktikoa galduko du, Hitzarmena bere osotasunean birkontsideratu beharko delarik.

Convenio colectivo del comercio del metal de Gipuzkoa 2024-2027.

CAPÍTULO I

ÁMBITO

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*

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

Artículo 2.º *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo obliga a todas las empresas del sector del comercio del metal, tanto a las de comercio industrial como a las agrupaciones de chatarra, almacenistas de hierro, almacenistas de aceros finos, almacenistas de tuberías y accesorios, almacenistas de ferretería, comerciantes de artículos y aparatos profesionales, máquinas herramientas, máquina industrial y accesorios, máquina agrícola y accesorios, importadores y comerciantes máquinas y mobiliario de oficinas, materiales de saneamiento, almacenistas de materiales no férricos y maquinaria eléctrica, almacenistas-detallistas de ferretería, comerciantes de cuchillería con taller de vaciado, armerías, importadores y comerciantes de relojes, importadores y comerciantes de automóviles, camiones, motocicletas y bicicletas, joyería y platería, bisutería y similares, material eléctrico y aparatos electrodomésticos.

Artículo 3.º *Ámbito personal.*

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

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

Artículo 4.º *Ámbito temporal.*

La vigencia del presente Convenio será del 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre del año 2027, salvo para aquellos artículos en los que expresamente se haya señalado una vigencia distinta.

Este Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización, pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el Convenio Colectivo que lo sustituya, y en tanto no se logre un acuerdo expreso, se mantendrá ultraactivo de manera indefinida todo su contenido, hasta el siguiente acuerdo.

Artículo 5.º *Compensación y absorción.*

Las condiciones económicas fijadas en el presente Convenio son absorbibles y compensables con las mejoras de toda clase (Pluses y cualquier otro devengo) que existan con anterioridad, salvo las excepciones que expresamente se determinan en este Convenio.

Artículo 6.º *Condiciones más beneficiosas.*

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

Artículo 7.º *Vinculación a lo pactado.*

Establecido el principio de unidad e indivisibilidad de las condiciones pactadas, en el supuesto de que la Autoridad Laboral, en el ejercicio de las facultades que le son propias no aprobare alguno de los pactos del presente Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse el Convenio en su totalidad.

II. KAPITULUA

LANBIDE KATEGORIEN SAILKAPENA

8. artikulua. Lanbide kategorien sailkapena eta definizioa.

A) Langilegoaren sailkapena funtzioaren arabera.

Hitzarmen Kolektibo honetan biltzen den langilegoa ondoko taldeetan sailkatuko da bere funtzioen arabera:

- I. Zuzendaritzako langilegoa.
 - II. Langilego teknikoa.
 - III. Administrazioko langilegoa.
 - IV. Merkataritzako langilegoa.
 - V. Menpeko langilegoa.
 - VI. Langile beharginak.
- * Zuzendaritzako Langilegoaren sailkapena.

– Talde honetan ondokoak biltzen dira:

- Dibisio burua.
- Langilego burua.
- Erosketa burua.
- Salmenta burua.
- Arduradun nagusia.
- Zuzendaria.
- Goi mailako tituluduna.

* Langilego Teknikoaren sailkapena:

Talde honetan honako hauek biltzen dira:

- Elektroniko izangaia.
- Bigarren mailako delineatzailea.
- Kalkatzailea.
- Zulatzailea.
- Lehen mailako delineatzailea.
- Errotulatzaila.
- 2. mailako elektronika teknikaria.
- Marrazkilaria.
- Laguntzaile teknikoa.
- Osasun laguntzaile teknikoa.
- Gizarte laguntzailea.
- Lehen mailako elektronika teknikaria.
- Perituak eta Aparejadoreak.
- Erdi mailako tituludunak.

* Administrazioko langilegoaren sailkapena:

Talde honetan ondokoak biltzen dira:

- 18 urte baino gutxiagoko izangaia.
- Administrazio laguntzaileko izangaia.
- Kutxarako izangaia.
- Administrazio laguntzailea.
- Kutxako laguntzailea.
- Administrazio ofiziala.
- Interpretaria.
- Idazkaria.
- Administrazio ofiziala, Kontabilitate makinen eragilea.
- Hizkuntzak menderatzen dituen ofiziala.
- Kutxazaina edo Kontularia.
- Hizkuntzak menderatzen dituen takimekanografoa.

CAPÍTULO II

CLASIFICACIÓN CATEGORÍAS PROFESIONALES

Artículo 8.º Encuadramiento de categorías profesionales y definición.

A) Clasificación de personal según su función.

El personal a que se refiere este Convenio Colectivo se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

- I. Personal Directivo.
 - II. Personal Técnico.
 - III. Personal de Administración.
 - IV. Personal Mercantil.
 - V. Personal Subalterno.
 - VI. Personal Obrero.
- * Clasificación del Personal Directivo.

– En este grupo se comprenden:

- Jefe/a de División.
- Jefe/a de Personal.
- Jefe/a de Compras.
- Jefe/a de Ventas.
- Encargado/a General.
- Director/a.
- Titulado/a Grado Superior.

* Clasificación del Personal Técnico.

En este grupo se comprenden:

- Aspirante electrónico.
- Delineante de Segunda.
- Calcador/a.
- Perforista.
- Delineante de Primera.
- Rotulista.
- Técnico/a electrónico/a de 2.^a
- Dibujante.
- Ayudante/a Técnico/a.
- Ayudante/a Técnico Sanitario/a.
- Asistente/a Social.
- Técnico/a Electrónico/a de Primera.
- Peritos y Aparejadores/as.
- Titulados/as grado medio.

* Clasificación del Personal de Administración.

En este grupo se comprenden:

- Aspirante < de 18 años.
- Aspirante auxiliar administrativo/a.
- Aspirante de Caja.
- Auxiliar Administrativo/a.
- Auxiliar de Caja.
- Oficial Administrativo/a.
- Intérprete.
- Secretario/a.
- Oficial Admtvo/a. operador/a Maq. Contable.
- Oficial con idiomas.
- Cajero/a o Contable.
- Taquimecanógrafo/a con idiomas.

– Administrazio burua.

* Merkataritzako langilegoaren sailkapena:

Talde honetan ondokoak biltzen dira:

– Dendari laguntzailea.

– Dendaria.

– Bisitaria.

– Saltzailea.

– Hiri artekaria.

– Dendari nagusia.

– Establezimenduko arduraduna.

– Sukurtsal burua.

* Menpeko langilegoaren sailkapena.

Talde honetan ondokoak biltzen dira:

– Igogailuzaina.

– Telefonista.

– Etxezaina.

– Gauzaina.

– Mandataria.

– Atezaina.

– Paketatzailea.

– Zaku jostuna.

– Biltegi burua.

– Garbiketako langilegoa.

* Langile beharginen sailkapena:

Talde honetan ondokoak biltzen dira:

– 18 urte baino gutxiagoko pintxea.

– Muntai laguntzailea.

– Morroia.

– Morroi Espezializatua.

– Hirugarren mailako profesionala.

– Bigarren mailako profesionala.

– Lehen mailako profesionala.

– Langile burua.

– Tailer burua.

– Talde burua.

– Sekzio burua.

B) Lanbide kategorien definizioa:

I. Zuzendaritzako langilegoa:

– Dibisio burua. Zuzendari baten aginduetara, bere kargura dagoen merkataritza dibisioaren antolamendu egokirako ematen diren arauak koordinatu eta gauzatzen ditu bere erantzukizunpean.

– Langilego burua. Enpresa bateko langilego osoaren buru izanik, lanaren antolamendu eta banaketa egokirako bidezko arauak ematen ditu. Lanaren jagoletza, baimenak, proposamenak eta zigorrak ematea eta abar dagokio.

– Erosketa burua. Enpresaren merkataritza jardueraren xede diren merkagaien erosketa nagusiak iraunkorki egiten ditu, bai produkzio zentroetan, bai beste establezimenduetan ere.

– Salmenta burua. Establezimenduan egiten diren salmenta eragiketa guztiak zuzendu eta fiskalizatzeko ardura du, bai eta hori egiteko jarraitu beharreko orientabideak eta irizpideak ezartzeko ere.

– Jefe/a Administrativo/a.

* Clasificación del personal mercantil.

En este grupo se comprenden:

– Ayudante/a Dependiente/a.

– Dependiente/a.

– Visitador/a.

– Viajante.

– Corredor/a de Plaza.

– Dependiente/a mayor.

– Encargado/a de Establecimiento.

– Jefe/a de Sucursal.

* Clasificación del personal subalterno.

Comprende este grupo:

– Ascensorista.

– Telefonista.

– Conserje.

– Sereno/a.

– Ordenanza.

– Portero/a.

– Empaquetador/a.

– Cosedor/a de Sacos.

– Jefe/a de Almacén.

– Personal de Limpieza.

* Clasificación de Personal Obrero.

Comprende este grupo:

– Pinche < de 18 años.

– Ayudante/a de montaje.

– Mozo/a.

– Mozo/a Especializado/a.

– Profesional de Tercera.

– Profesional de Segunda.

– Profesional de Primera.

– Capataz.

– Jefe/a de Taller.

– Jefe/a de Grupo.

– Jefe/a de Sección.

B) Definición de categorías profesionales.

I. Personal Directivo.

– Jefe/a de división. Es quien, a las órdenes de un/a Director/a, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la división comercial a su cargo.

– Jefe/a de personal. Es quien, al frente de todo el personal de una Empresa, dicta las oportunas normas para la perfecta organización y distribución del trabajo cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuestas de sanciones, etc.

– Jefe/a de compras. Es quien realiza de modo permanente, bien en los centros productores o en otros establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la Empresa.

– Jefe/a de ventas. Es quien tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta que en el establecimiento se realizan, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.

– Arduradun nagusia. Hiri desberdinetan sukurtsalak dituen establezimendu baten arduraduna da edota hiri berean kokatzen diren sukurtsal desberdinetako zuzendaritza nagusia bere gain hartzen du.

– Zuzendaria. Enpresaren agindu zuzenetara eta enpresaren politika lantzen denean parte hartuz, bere kargura dagoen zuzendaritzaren jarduerak zuzendu eta koordinatzen ditu eta hauen erantzukizuna bere gain hartzen du.

– Goi mailako tituluduna. Hezkuntza eta Zientzi Ministerioak aitortutako goi mailako titulua edukita, enpresan iraunkorki eta erantzukizun zuzenez bere lanbideari dagozkion berezko funtzioak eta ezaugarriak betetzen ditu, arantzeleki atxiki gabe.

II. Langilego teknikoak:

– Bigarren mailako delinearitzailea. Kalkatzailearen lana egi-teaz gain, krokisak alde aurretik jasorik, multzoko planoak edo xehekapen planoak ondo zehaztuta eta akotatuta exekutatzeko dituen teknikaria da. Honez gain, neurriak zehaztuta dituzten pieza materialen pisua kalkulatu eta kubikatzen du eta naturalean egiten ditu berak marraztu edo kalkatzen dituen pieza bakanen krokisak. Materialen erresistentzietan, aipatutako materialen erresistentzietan xehekapen akotamendu edo proiektuei eta garrantzi txikiagoko xehekapen akotamendu edo proiektuei buruzko ezaguerak ditu.

– Kalkatzailea. Ehun edo paper begetal gardenetan beste batzuek prestatu dituzten marrazki, kalko edo litografiak kopiatzen ditu eta eskalan krokis erraz, argi eta ongi interpretatuak marrazten ditu, bai estanzako marrazkiak kopiatuz, bai garbian marraztuz.

– Zulatzailea. Tarjeta eta antzekoetan zulo jakin batzuk egineraz datuak transkribitzeko prozesuaren barruan, makina zulatzaileak erabiltzea helburu nagusia duen hemezortzi urte baino gehiagoko langilea da.

– Lehen mailako delinearitzailea. Bigarren mailako delinearitzaileari galdatzen zaizkion ezagueraz gain, teknikari hau gai da proiektu bakunak garatzeko, planoak naturalean zein eskema batetik altxa eta interpretatzeko eta aurreproiektu aztertutako garatzeko. Ondoko jarduerak ere burutzen ditu: Makineriaren krokis osotasunean, osotasuneko planoen zatiketara, exekutatu behar diren kontsulta eta obretarako materialen eskaria, planoak interpretatzea, kubikatzea eta garrantzi handiagoko garraioak, piezen eta mekanismoen edo egitura metalikoen erresistentzia kalkulatzea, jasaten dituzten lan baldintzak eta ahaleginak alde aurretik ezaguturik.

– Marrazkilaria. Errotulu, kartel, marrazki bakunak egiten dituen langilea da, lan hauek Delinearitzaile-Proiektugile baten zuzendaritzapean garatzen dituelarik.

– Osasun laguntzaile teknikoak. Dagokion titulua edukita, titulu honen ahalmeneko funtzioak betetzen ditu, Enpresako langilegoaren zerbitzura eta enpresaren kontura eta menpe.

– Peritua eta Apareadoreak. Talde honetan dagokien titulua edukita eta titulu hori edukitzeagatik kontratatatu dituzten edo hari dagozkion funtzioak bete ohi dituzten erdi mailako teknikariak biltzen dira.

– Erdi mailako tituluduna. Hezkuntza eta Zientzi Ministerioak aitortutako edo legeko xedapen batek asimilatutako erdi mailako titulua edukita, bere lanbideari dagozkion funtzioak betetzen ditu, aurreko paragrafoan ezarritako baldintzetan.

III. Administrazio langilegoak:

– Administrazio laguntzaileko izangaia. Administrazio laguntzaileko ezaguerak izanda, kategorian horretan metalaren merkataritzako sektoreko bertako enpresetan gutxienez lau urteko

– Encargado/a general. Es quien está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas o quien asume la dirección superior de varias sucursales que radican en una misma plaza.

– Director/a. Es quien, a las órdenes inmediatas de la Empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

– Titulado/a de grado superior. Es quien, en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia, ejerce en la Empresa de forma permanente y con responsabilidad directa, funciones propias y características de su profesión, pero sin sujeción a aranceles.

II. Personal Técnico.

– Delineante de segunda. Es el técnico/a que, además de hacer los trabajos de calcedor/a, ejecuta, previa entrega de los croquis, planos de conjunto o de detalle, bien precisados y acotados; cubica y calcula el peso de materiales en piezas cuyas dimensiones están determinadas, croquiza al natural piezas aisladas que él mismo dibuja o calca y posee conocimientos elementales de resistencia de materiales, proyecciones o acotamientos de detalles de tales resistencias de materiales, proyecciones o acotamientos de detalles de menor cuantía.

– Calcedor/a. Es quien limita sus actividades a copiar en papeles transparentes de tela o vegetal los dibujos, calcos o litografías que otras personas han preparado y a dibujar a escala croquis sencillos, claros y bien interpretados, bien copiando dibujos de estampa o bien dibujando en limpio.

– Perforista. Es la persona trabajadora mayor de dieciocho años que tiene como misión principal el manejo de máquinas perforadas de tarjetas o análogas, dentro del proceso de los datos para transcribir los mismos, realizando secuencias determinadas de perforaciones en tarjetas o fichas al efecto.

– Delineante de primera. Es el técnico/a que, además de los conocimientos exigidos al delineante de segunda, está capacitado/a para el completo desarrollo de los proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, sean del natural o del esquema y anteproyectos estudiados, croquización de maquinaria en conjunto; despiece de planos de conjunto, pedidos de materiales para consultas y obras que hayan de ejecutarse; interpretación de los planos, cubitaciones y transportaciones de mayor cuantía, cálculo de resistencia de piezas y de mecanismos o estructuras metálicas previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzos a que estén sometidos.

– Dibujante. Es la persona trabajadora que confecciona toda clase de rótulos, carteles, dibujos de carácter sencillo, desarrollando trabajos de esta índole bajo la dirección de un/a Delineante-Proyectista.

– Ayudante/a técnico sanitario/a. Es quien, en posesión del correspondiente título, realiza las funciones que el mismo le faculta al servicio del personal de la Empresa y por cuenta y bajo dependencia de ésta.

– Peritos y apareadores/a. Integran esta categoría los/as técnicos/as de grado medio que estando en posesión del título correspondiente han sido contratado/as en razón de aquel título o realicen las funciones a que el mismo se refiere de forma habitual.

– Titulado/a de grado medio. Es quien, en posesión de un título de grado medio, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia o asimilado por disposición legal, desempeña las funciones propias de su profesión en las condiciones establecidas en el párrafo anterior.

III. Personal de Administración.

– Aspirante Auxiliar Administrativo/a. Es aquella persona que con conocimientos de Auxiliar Administrativo/a no acredita al menos cuatro años de experiencia en la categoría en empresas del

esperientzia kreditatzen ez duena. Esperientzia hori kreditatzen duenean Administrari Laguntzailearen kategoria eskuratuko du automatikoki.

– Administrari laguntzailea. Administrazio arloko ezaguera orokorrak izanik, Ofizialei eta Buruei kategoria honetako ondoko lanetan laguntzen die: Tramitezko korrespondentzia idaztea, fakturak eta interes eta zergen likidaziorako egoera orriak egitea, mekanografia, eta abar. Kategoria honetan ofizialei eskatzen zaien abiadurara heltzen ez badira ere, gutxienez minutuko 80 hitz lortzen dituzten eta sei minututan itzultzen dituzten takimekanografoak ere barne hartzen dira.

Zenbait gremiotan, laguntzaileek, era berean, hertsiki burokratikoak ez diren bestelako funtzioak bete ditzakete, hala nola pisatzea, pisuak idaztea eta abar.

– Kutxarako izangaia. Kutxako laguntzaile ezaguerak izanik, kategoria horretan metalaren merkataritzako sektoreko bertako enpresetan gutxienez lau urteko esperientzia kreditatzen ez duena. Aipatutako esperientzia kreditatzean bere kategoria automatikoki Kutxako Laguntzailearena izango da.

– Kutxako laguntzailea. Eskura egindako salmenten kobrantza eta kutxako taloien berrikuspena egin, fakturak eta ordainagiriak idatzi eta antzeko beste edozein eragiketara burutzen du.

– Administrari ofiziala. Merkataritza jarduerarako beharrezko ezagutza tekniko eta praktikoa izanik, norberaren ekimena eskatzen duten lanak burutzen ditu, hala nola, korrespondentzia edo merkataritza kontratu arruntak idaztea, gaitasun analitiko egitza estatistika jarduerak, txostenen kudeaketa, kontabilitate liburuetan transkribatzea, sorospen eta gizarte aseguruak likidatzea eta abar.

Kategoria honetan minutu batean ehun eta hogeita hitz hartzen dituen eta sei minututan zuzenean eta zuzentasunez itzultzen dituen atzerriko hizkuntzetako bi sexuetakoa Takimekanografoak barne hartzen dira.

– Interpretaria. Atzerriko bi hizkuntza edo gehiago jakinda, salmenta eragiketarako egiten edota horietan laguntzen du.

– Idazkaria. Zuzendari, Dibisio buru edo pareko kategoriako beste buru baten agindu zuzenetara administrazio izaerako funtzioak burutzen dituen takimekanografoa da, ohizko gutunez arduratzen da, elkarrizketak ituntzen ditu, eta abar.

– Administrari ofiziala edo Kontabilitate makinaren eragilea. Kontabilitaterako datu prozesuetarako makina edo makina lagungarri mota desberdinak erabiltzeko zeregina nagusia du, makina horien konplexutasuna dela eta, beharrezkoa gertatzen da horien teknika eta sistemei buruzko ezagutzak izatea.

– Kontularia, Kutxazaina, Takimekanografoa atzerriko hizkuntzetan. Kategoria honetan aurreko kategorietan barne hartzen ez diren Kontulari eta Kutxazainak barne hartzen dira, bai eta minutu batean ehun hitz hartzen dituen eta sei minututan zuzenean eta zuzentasunez itzultzen dituen atzerriko hizkuntzetako takimekanografoa ere.

– Administrazio burua. Agintearekin nahiz gabe, antolatutako edota zenbait sekziotan (korrespondentzia, publizitatea eta abar) banaturik dituen enpresa baten administrazio funtzio guztien zuzendaritza edo jagoletza ahalmen osoz hartzen du bere gain.

IV. Merkataritzako langilegoa:

– Dendari laguntzailea. Dendari ezaguerak izanik, kategoria horretan metalaren merkataritzako sektoreko bertako enpresetan gutxienez lau urteko esperientzia kreditatzen ez duena. Aipatutako esperientzia kreditatzean bere kategoria automatikoki Dendariarena izango da.

– Dendaria. Salmentak egiteko ardura duen langilea da, salteko dituen artikuluei buruzko ezaguera praktikoa du, eroslea orientatu ahal izateko xedez (beharrezko kopurua, zertarako erabili nahi den kontuan hartuta, artikulua berriak, eta abar). Merkagaien kontaketa eta horiek erakuslehoi eta bitritetan azaltzea

mismo sector de comercio de metal. Una vez acreditada dicha experiencia su categoría será automáticamente la de Auxiliar Administrativo/a.

– Auxiliar Administrativo/a. Es quien, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los/as Oficiales y Jefe/as en la ejecución de trabajos como propios de esta categoría en las siguientes funciones: Redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc. y los Taquimecanógrafos que, sin llegar a la velocidad exigida para los/as Oficiales, alcancen un mínimo de 80 palabras por minuto, traduciéndolas en seis.

En determinados gremios, puede realizar el/la auxiliar, además, otras funciones no estrictamente burocráticas, tales como pesar, anotar los pesos, etc.

– Aspirante de Caja. Es quien que con conocimientos de Auxiliar de Caja no acredita al menos cuatro años de experiencia en la categoría en empresas del mismo sector de comercio de metal. Una vez acreditada dicha experiencia su categoría será automáticamente la de Auxiliar de Caja.

– Auxiliar de Caja. Es quien realiza el cobro de las ventas al contado, la revisión de talones de caja, redacta facturas y recibos y ejecuta cualesquiera otras operaciones semejantes.

– Oficial Administrativo/a. Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, etc.

Se considerarán incluidos/as en esta categoría los/as Taquimecanógrafos/as de ambos sexos que tomen al dictado un mínimo de ciento veinte palabras por minuto y las traduzcan directa y correctamente a máquina en seis.

– Intérprete. Es quien, en posesión de dos o más idiomas extranjeros, realiza operaciones de venta o colabora en las mismas.

– Secretario/a. Es el/la Taquimecanógrafo/a que, a las órdenes inmediatas de un/a Director/a, Jefe/a de División o categoría análoga, realiza funciones de carácter administrativo, despacha correspondencia ordinaria, concierta entrevistas, etc.

– Oficial Administrativo/a u Operador/a de máquinas contables. Es quien tiene como principal misión manejar algunos de los diversos tipos de máquinas de procesos de datos contables o máquinas auxiliares y que por su complejidad requiere poseer conocimientos sobre sus técnicas y sistemas.

– Contable, Cajero/a, Taquimecanógrafo/a en idiomas extranjeros. Se incluyen en esta categoría los/las Contables y Cajeros/as no comprendidos en las anteriores, así como el/la Taquimecanógrafo/a en idiomas extranjeros que tome cien palabras al minuto, traduciéndolas directa y correctamente en seis.

– Jefe/a Administrativo/a. Es quien, provisto/a o no de poder, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de una Empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones, tales como correspondencia, publicidad, etc.

IV. Personal Mercantil.

– Ayudante/a Dependiente/a. Es aquel que con conocimientos de Dependiente/a no acredita al menos cuatro años de experiencia en la categoría en empresas del mismo sector de comercio de metal. Una vez acreditada dicha experiencia su categoría será automáticamente la de Dependiente/a.

– Dependiente/a. Es el/la encargado/a de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras (cantidad precisa, según características del uso a que se destine, novedades, etc.); deberá cuidar el recuento de mer-

arduratuko da, falta dena ahal bezain laister ordezkatzuz; horrez gain, salmentak egiteko beharrezkoak diren merkataritza kalkuluko oinarrizko ezaguera izango du.

– Bisitaria. Enpresaren kontura eta honen establezimenduen barruan edo kanpoan merkataritza, administrazio edo harreman publikoko izaerako kudeaketak, bisitak eta inkestak burutzen ditu.

– Saltzailea. Enpresa bakar baten zerbitzura aurretik zehaztutako bideari jarraiki, merkagaiak aurkezteko, eskariak jasotzeko, bezeroei informazioa emateko eta jasotako mandatuak transmititzeko xedez ohizko bidaia egiten ditu. Bidaia egiten emandako denboraz at, hauek betetzen diren zaintzen du, bere lanbide duintasunaren kaltetan izan gabe.

– Hiri artekaria. Enpresa bakar baten enplegatua izanik, jardun ohi duen establezimendua kokatzen den hirian enpresak dituen establezimendu edota etxe partikularretan Saltzaileari dagozkion funtzioak betetzen ditu.

– Establezimenduko arduraduna. Hiru langile edo gutxiagoko establezimendu txiki baten buru da, zuzenean enpresaren menpe egonik. Erosketak egiaztatzeaz, eskariak erretiratzeaz, sarrerak egiteaz eta abarrez arduratzen da.

– Sukurtsal burua. Sukurtsal baten buru izanik, Enpresaren berezko funtzioak delegazio bidez betetzen ditu.

– Erakusleho apaintzailea. Funtzio nagusi eta lehentasunezko gisa, salmentarako xede diren merkagaiak jendaurrean jartzeko xedez, barneak, erakuslehoak eta bitrinak apaintzea duen langilea da.

V. Menpeko langilegoa:

– Igogailuzaina. Igogailu mekanikoak erabiltzeaz arduratzen den hemezortzi urte baino gehiagoko langilea da, bezeroei informazio ematen die eta garraiatu egiten ditu.

– Telefonista. Telefonogunea bere kargu duena, barne eta kanpo aldearekiko komunikazioak ezarri eta jasotzen dituen ohar guztiak idatziz eta igorri.

– Etxezaina. Mandatarien lana banatzearen eta apaindura zaintzearen menpeko arduraduna da, bai eta gela desberdinetako polizia ere.

– Jagolea edo Gauzaina. Eguneko edo gaueko jagoletza zerbitzuaren arduraduna du, establezimenduaren gelen edo merkataritza etxearen barruan zein kanpoan.

– Mandataria. Mandatuak egitea, korrespondentzia jaso eta entregatzea, igogailuez arduratzea eta antzeko beste lan batzuk eginkizuntzat dituen hemezortzi urte baino gehiagoko langilea da. Telefonoaren arduraduna ere izan daiteke, bai eta bulego lan xumeena ere, korrespondentzia zigilatzea eta ixtea, kontuak koptatzea eta partidak apuntatzen laguntzea besteak beste.

– Atezaina. Ateak eta lokaletarako sarrerak zaintzea du zeregin nagusia.

– Paketatzailea. Xehetako salmentaren xede diren merkagaiak enbalatzen dituen langilea da, ontziratzen edo paketatzen diren merkagaiak egiaztatzen ditu.

– Zaku jostuna. Zakuak josten edo berjosten ditu.

– Biltegi burua. Biltegi baten buru dagoena, merkagaien birjarpenaren, harreraren eta artapenaren eta horiek marketzearen arduraduna da, bai eta sarrera eta irteera erregistroarena, sekzioei eta sukurtsalei merkagaiak banatzearena, eskariak bete-tezearena, laginen ordenazioarena eta abarrena ere.

– Garbiketa langilegoa. Lokalak garbitzeaz arduratzen da.

cancias para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil, que son necesarios para efectuar las ventas.

– Visitador/a. Es quien, por cuenta de la Empresa, realiza fuera o dentro de sus establecimientos gestiones, visitas y encuentros de índole comercial, administrativa o de relaciones públicas.

– Viajante. Es la persona trabajadora que, al servicio de una sola Empresa, realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.

– Corredor/a de Plaza. Es la persona trabajadora de una sola Empresa que de un modo habitual realiza las mismas funciones atribuidas al viajante en establecimientos o en casas particulares de la misma en que radica el establecimiento a cuyo servicio está.

– Encargado/a de establecimiento. Es quien está al frente de un segundo establecimiento, cuyo número de personas trabajadoras no sea superior a tres, bajo la directa dependencia de la Empresa, teniendo a su cargo verificar las compras, retirar los pedidos, efectuar los ingresos, etc.

– Jefe/a de sucursal. Es quien está al frente de una sucursal, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la Empresa.

– Escaparartista. Es la persona trabajadora que tiene asignada como función principal y preferente la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas, a fin de exponer al público los artículos objeto de venta.

V. Personal Subalterno.

– Ascensorista. Es la persona trabajadora mayor de dieciocho años encargada de la manipulación de ascensores mecánicos, que transporta e informa a los clientes.

– Telefonista. Es quien atiende una centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el anterior y con el exterior y anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

– Conserje. Es el personal subalterno encargado de distribuir el trabajo de los/las Ordenanzas y de cuidar el ornato y policía de las distintas dependencias.

– Vigilante o Sereno/a. Es quien tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna dentro o fuera de las dependencias de establecimiento o casa comercial.

– Ordenanza. Es la persona trabajadora mayor de dieciocho años con la misión de hacer recados, recoger y entregar la correspondencia, atender los ascensores y otros trabajos de índole análoga, pudiendo tener a su cargo el teléfono y realizar trabajos rudimentarios de oficina, tales como franqueo y cierre de la correspondencia, copia de cuentas, ayudar a apuntar partidas, etc.

– Portero/a. Tiene como misión esencial vigilar las puertas y acceso a los locales.

– Empaquetador/a. Es la persona trabajadora dedicada a embalar los artículos objeto de venta al detalle, comprobando las mercancías que se envasan o empaquetan.

– Cosedor/a de sacos. Es quien se dedica al cosido o reparado del saquerío.

– Jefe/a de Almacén. Es quien está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marcado de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones, a sucursales, el cumplimiento de los pedidos, la ordenación de los muestrarios, etc.

– Personal de Limpieza. Es la persona que se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

VI. Langile beharginak:

– Morroia. Merkagaiak establezimendu barnean nahiz kanpoan garraiatzen ditu, fardoztatu edo enbalatu beharrik ez duten pakete arruntak egin eta batenzu ditu, edo batez ere gorputz ahalegina eskatzen duen beste edozein lan egiten du. Establezimendua garbitzeko lanak ere eska dakizkioke.

– Morroi espezializatua. Berez ofizio bat eratu gabe eta salmenta eragiketarik eragin gabe, horiek exekutatzeko nolabaiteko praktika eskatzen duten lan jakin eta zehatz batzuk betetzen ditu. Aipatutako lan horien artean ondokoak biltzen dira: Fardoztatzea eta enbalatzea, horiei loturiko prestakuntza eragiketarik diren enbalaien eta bidezko elementuen prestakuntza eta horien osagarriak diren banaketa eta fakturazioa –garraiatzen dituen merkagaiak kobratu edo kobratu gabe– eta merkagaiak edota edozein pareko pisatzea.

– Ofizioko profesionalak. Epigrafe honetan, oro har, ikaskuntza eskatzen duen ofizio klasiko baten berezko lanak burutzen dituzten langileak barne hartzen dira, lehen mailako Ofizial, bigarren mailako Ofizial eta hirugarren mailako Ofizial edo Laguntzaile kategorietan. Bertan Zurginak, Arotzak, Barnizatzaileak, Elektrikariak, Mekanikariak, Pintoreak, eta abar biltzen dira.

Lehen edo bigarren mailako Ofizialen kategorian ekimen eta erantzukizun propioaz lan egiten dutenak bilduko dira, euren zeregina burutzeko arreta maila eta mozkin kontuan hartuz. Laguntzaile kategorian, alde aurretik bidezko ikaskuntza egin ondoren, ofizioaren berezko lan txikiak egiteko gaitasuna dutenak eta, oro har, lehen eta bigarren mailako Ofizialei laguntzen dietenak dira.

Eztanda motoreko ibilgailuen Gidariak aurreko paragrafoan xedatutakoaz salbuetsiko dira. Gidari horiek mekanika konponketa txikiak egiteko behar adinako ezaguerak badituzte, lehen mailako ofizialak izango dira eta ez badituzte, bigarren mailakoak.

– Langile burua. Morroi eta, halakorik badago, Morroi espezializatuen lana zuzendu eta beren disziplina eta errendimendua zaintzen du.

– Tailer burua. Enpresaren jarduera nagusirako tailer laguntzaile baten buru dagoen produzitzailea da, teknikoki trebatua eta bertako ofizioko profesionalak eta gainerako langileak bere aginduetara izanik, lanaren orden eta disziplina egokirako bidezkoa den guztia erabakitzen du. Langile bakoitza bere berariazko funtzioetan bideratu beharko du eta enpresarentzat interesgarriak gerta daitezkeen zehaztasun teknikoari buruzko informazioa eta aholkularitza eskaini.

Era berean, bezeroari Enpresaren jardueraren berezko ekipa eta aparatuen ohizko funtzionamenduari dagokionez, behar duten informazioa eta aholkularitza eskaini behar dio, enpresaren barne antolamenduak galdatzen duen moduan eta atseginez.

– Talde burua. Zenbait sekziotako buru da, antolamendua horietan oinarriturik duten establezimenduetan.

– Sekzio burua. Sekzio baten buru izanik, sekzio horretako langilegoarekiko aginte zuzena eta jagoletza betetzen du eta salmentetan esku hartzeko eta lanaren orden egokirako bidezkoa dena erabakitzeko ahalmena du. Bere nagusiei burutu beharreko eroketa eta merkagaien banaketari buruzko orientabideak eman beharko dizkie eta bere menpekoei merkagaien erakusketari buruzkoak.

III. KAPITULUA

ORDAINSARIAK, SUBENTZIOAK ETA HAVOROKINAK

9. artikulua. Hitzarmeneko soldatak.

Hitzarmen hau negoziatu duten alderdiek adostu dutenez, 2024. urtea baino lehen enpresek modu kolektiboan aplikatutako igoerak, dela alde bakarrekoak, dela enpresan egindako itu-

VI. Personal Obrero.

– Mozo/a. Es quien efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes que no precisan enfiado o embalado y los reparte, o realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendársele también trabajos de limpieza del establecimiento.

– Mozo/a especializado/a. Es la persona trabajadora que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquéllos. Entre dichos trabajos puede comprenderse el de enfiado o embalar, con las operaciones preparatorias de disponer embalajes y elementos precisos, y con las complementarias de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías que transporte; pesar las mercancías y cualesquiera otras semejantes.

– Profesionales de oficio. Se incluyen en este epígrafe las personas trabajadoras que ejecuten los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje en cualquiera de sus categorías de Oficial primero, Oficial segundo y Oficial tercero o Ayudante. Se comprenderán en esta clase los/las Ebanistas, Carpinteros/as, Barnizadores/as, Electricistas, Mecánicos/as, Pintores/as, etc.

Se adscribirán a la categoría de Oficiales de Primera o de segunda quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia según el grado de esmero en la realización de cometido y su rendimiento, comprendiéndose como Ayudante a quienes, previo el oportuno aprendizaje, tengan aptitud para realizar trabajos sencillos propios del oficio y que normalmente colaboren con Oficiales de primera y segunda.

Se exceptúan de lo dispuesto en el párrafo precedente, los/las Conductores/as de vehículos de motor de explosión, los/las cuales se considerarán Oficiales de primera cuando tuviesen conocimientos suficientes para efectuar pequeñas reparaciones de mecánica, y de segunda, en otro caso.

– Capataz. Es quien, al frente de los/as Mozos/as y Mozos/as especializados/as si lo hubiere, dirige el trabajo de éstos y cuida de su disciplina y rendimiento.

– Jefe/a de Taller. Es el personal productor que, técnicamente capacitada, está al frente de un taller auxiliar de la actividad principal de la Empresa y que, con mando sobre los/las profesionales de oficio y demás personal del mismo, dispone lo conveniente para el buen orden del trabajo y disciplina, debiendo orientar al personal sobre las específicas funciones del cometido de cada uno y trasladar a la Empresa información y asesoramiento de las particularidades técnicas que sean de interés.

Asimismo debe facilitar al cliente toda la información y asesoramiento que precisen sobre el normal funcionamiento de los equipos o aparatos propios de la actividad de la Empresa, en la forma y con el agrado que exija la organización interna de ésta.

– Jefe/a de Grupo. Es quien está al frente de varias secciones en los establecimientos que tengan su organización montada a base de ellas.

– Jefe/a de Sección. Es quien está al frente de una sección con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella y con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo, debiendo también orientar a sus principales sobre las compras y surtido de artículos que deben efectuarse y a los dependientes sobre la exhibición de las mercancías.

CAPÍTULO III

RETRIBUCIONES, SUBVENCIONES Y GRATIFICACIONES

Artículo 9.º Salarios de Convenio.

Las partes negociadoras de este convenio acuerdan que los incrementos que las empresas hubieran aplicado con carácter colectivo con anterioridad al año 2024 tanto de forma unilateral,

nen, akordioen edo hartutako erabakien ondoriozkoak, nominan edozein izen edo kontzepturen pean, xurgatu eta konpentsatu ahal izango dira ondoren aipatzen den 2023ko abenduaren 31ko taulen eguneraketarekin.

* 2024rako gutxieneko ordainsarien taulak egitea:

2024ko urtarrilaren 1etik aurrera indarrean egongo diren gutxieneko ordainsarien taulak (I. eranskina) honela egin dira:

– 2023ko abenduaren 31n eguneratzea, 2008tik 2022ra bitarteko KPlaren igoera (% 27,7) 2008rako Taulan agertzen den hileko eta urteko ordainsariari aplikatuta.

– 2024. urterako igoera, 2023ko KPlaren igoera (% 3,1) dagokion hileko eta urteko ordainsariari aplikatuta, 2023ko abenduaren 31ko gutxieneko ordainsarien taulak, aurreko paragrafoan aipatutakoak, eguneratu ondoren.

* 2025erako gutxieneko ordainsarien taulak egitea:

2025.01.01etik 2025.12.31ra bitarteko aldirako, 2024an indarrean zeuden soldata-taulak 2024ko KPlaren baliokide den igoeran igoko dira.

Ateratzen den KPla negatiboa bada, soldata-taulek ez dute eraginik izango, aplikatu beharreko zenbatekoa 0 izango baita.

* 2026rako gutxieneko ordainsarien taulak egitea:

2026.01.1etik 2026.01.2.31ra bitarteko aldirako, 2025ean indarrean dauden soldata-taulak 2025eko KPlaren baliokide den igoeran igoko dira.

Ateratzen den KPla negatiboa bada, soldata-taulek ez dute eraginik izango, aplikatu beharreko zenbatekoa 0 izango baita.

* 2027rako gutxieneko ordainsarien taulak egitea:

2026.01.1etik 2027.12.31ra bitarteko aldirako, 2026an indarrean dauden soldata-taulak 2026ko KPlaren baliokide den igoeran igoko dira.

Ateratzen den KPla negatiboa bada, soldata-taulek ez dute eraginik izango, aplikatu beharreko zenbatekoa 0 izango baita.

10. artikulua. Soldata errealak.

2024ko urtarrilaren 1etik aurrera, 2023ko abenduaren 31n indarrean zeuden soldata errealek (soldata-masa) itundutako igoeraren % 85eko igoera bermatua izango dute hitzarmeneko soldata-tauletarako.

2025eko urtarrilaren 1etik aurrera, 2024ko abenduaren 31n indarrean zeuden soldata errealek (soldata-masa) itundutako igoeraren % 85eko igoera bermatua izango dute hitzarmeneko soldata-tauletarako aldi bererako.

2026ko urtarrilaren 1etik aurrera, 2025eko abenduaren 31n indarrean zeuden soldata errealek (soldata-masa) itundutako igoeraren % 85eko igoera bermatua izango dute hitzarmeneko soldata-tauletarako aldi bererako.

2027ko urtarrilaren 1etik aurrera, 2026ko abenduaren 31n indarrean zeuden soldata errealek (soldata-masa) itundutako igoeraren % 85eko igoera bermatua izango dute hitzarmeneko soldata-tauletarako aldi bererako.

Zati finko bateko soldata-modalitatea eta salmenten gaineko komisioa duten langileen kasuan, artikulua honetan adierazitako igoerak soldataren zati finkoari buruzkoak izango dira soilik, eta komisioen araberako ordainsariak aldeek ezarritako baldintzetan jarraituko du.

Hitzarmen hau negoziatu duten alderdiek adostu dutenez, 2024. urtea baino lehen enpresek modu kolektiboan aplikatutako

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 2023 a la que se hace referencia a continuación.

* Elaboración de las Tablas de Retribuciones Mínimas para 2024:

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

– Actualización a 31 de diciembre de 2023, aplicando el aumento del IPC desde el 2008 al 2022 (27,7 %) sobre la correspondiente retribución mensual y anualizada, que figura en la Tabla con vigencia para 2008.

– Incremento para el año 2024, aplicando el aumento del IPC de 2023 (3,1 %) sobre la correspondiente retribución mensual y anualizada, tras la actualización de las tablas de retribuciones mínimas a 31 de diciembre de 2023 referida en el párrafo anterior.

* Elaboración de las Tablas de Retribuciones Mínimas para 2025:

Para el periodo 01.01.2025 al 31.12.2025, las tablas salariales vigentes en el año 2024 se incrementarán en el equivalente al IPC del año 2024.

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 2026:

Para el periodo 01.01.2026 al 31.12.2026, las tablas salariales vigentes en el año 2025 se incrementarán en el equivalente al IPC del año 2025.

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 2027:

Para el periodo 01.01.2026 al 31.12.2027, las tablas salariales vigentes en el año 2026 se incrementarán en el equivalente al IPC del año 2026.

En caso de que el IPC resultante fuese negativo las tablas salariales no se verán afectadas, ya que la cantidad aplicable será 0.

Artículo 10.º Salarios reales.

A partir del 1 de enero del año 2024 los salarios reales vigentes a 31 de diciembre de 2023 (masa salarial) tendrán un incremento garantizado del 85 % del incremento pactado para las tablas salariales de convenio.

A partir del 1 de enero del año 2025 los salarios reales vigentes a 31 de diciembre de 2024 (masa salarial) tendrán un incremento garantizado del 85 % del incremento pactado para las tablas salariales de convenio para el mismo periodo.

A partir del 1 de enero del año 2026 los salarios reales vigentes a 31 de diciembre de 2025 (masa salarial) tendrán un incremento garantizado del 85 % del incremento pactado para las tablas salariales de convenio para el mismo periodo.

A partir del 1 de enero del año 2027 los salarios reales vigentes a 31 de diciembre de 2026 (masa salarial) tendrán un incremento garantizado del 85 % del incremento pactado para las tablas salariales de convenio para el mismo periodo.

En aquellos trabajadores cuya modalidad salarial sea de una parte fija y comisión sobre ventas, los incrementos que se señalan en este artículo se referirán exclusivamente a la parte fija del salario, permaneciendo la retribución por comisiones en las condiciones que se tengan establecidas por las partes.

Las partes negociadoras de este convenio acuerdan que los incrementos que las empresas hubieran aplicado con carácter

igoerak, dela alde bakarrekoak, dela enpresan egindako itunen, akordioen edo hartutako erabakien ondoriozkoak, nominan edozein izen edo kontzepturen pean, xurgagarriak eta konpentsagarriak izango dira aurreko artikuluan aipatutako 2023ko abenduaren 31ko taulen eguneraketarekin.

11. artikulua. Aparteko haborokinak.

Hitzarmen honetan biltzen diren langileek bi aparteko haborokin jasotzeko eskubidea dute, bata Udakoa deritzana, uztaileko lehenengo hamabostaldian ordainduko dena eta bestea Gabonetakoa, abenduaren 21ean ordainduko dena. Bi haborokin hauek langile bakoitzak benetan jasotzen duen alokairu errealeko 30 egunekoak izango dira.

Hitzarmen honetan biltzen diren langile guztiek bi haborokin hauez gain, martxoaren 19an ordainduko den Mozkinen araberrako paga gisa ezagutzen den paga jasotzeko eskubidea dute, paga hori langile bakoitzak benetan jasotzen duen alokairu errealeko 30 egunekoak izango da, Hitzarmeneko alokairua gutxienezko gisa bermatuz.

Haborokin hauek produzitzaileak enpresan emandako denboraren arabera ordainduko dira, bakoitza urteko 365 egunetan hainbanatuz.

12. artikulua. Nominen ordainketa.

Enpresek hilabeteko azken lanegunean ordainduko dute nomina.

Aurrekoa hala izanik ere, honi dagokionez enpresetan egon daitezkeen eta dauden erabakiak edo etorkizunean itun daitezkeenak errespetatuko dira.

Kapitulu honetan zehazten diren ordainsariak, lan jardun osoari dagozkio, langileak aipatutako eguna heldu aurretik burututako lanaren konturako hilabeteko ordainsariaren % 90era birtarteko aurrerakina jasotzeko eskubidea izango duenari.

13. artikulua. Aparteko orduak.

Laneko arau orokor gisa, ezin izango da aparteko ordurik egin. Salbuespen izango dira ezinbesteko arrazoiengatik edo puntako produktzio-aldiak, ustekabeko absentziak, txanda-aldaketak edo mantentze-behar zorrotzak izateagatik ordu horiek egitea beharrezkoa denean eta aldi baterako edo lanaldi partzialeko kontratazioekin ordezkatzetik ez dagoenean. Horri dagokionez, Enpresa bakoitzean, langileen legezko ordezkariak eta Zuzendaritzak zehaztuko dute zein kasu sar daitezkeen aurreko paragrafoan adierazitako kausetan.

Edonola ere, Langileen Delegatuei eta Enpresa Batzordeko kideei bete diren aparteko orduak edo aparteko ordu horiek eragin zituzten arrazoiei buruzko informazioa emango zaie hileroko. Informazio horrek Enpresaren sinadura eta ziguila izango du.

Enpresaren zuzendaritzaren eta langileen ordezkariaren arteko erabakiz, aparteko orduen zenbatekoa eta/edo atseden bidezko konpentsazioa finkatuko da.

14. artikulua. Urruntasun plusa.

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileek bizi direneko herrigunearen mugatik lan zentrora bi kilometrotik gora badute, Urruntasun Plus bat jasoko dute. Plus horren zenbatekoa lan zentrora zerbitzu publikoan lau bidaiak egitearen zenbatekoaren parekoa izango da.

Kontzeptu honengatik jasotzeko ez da bestelako kontzeptuarekin zurgatzerik edo konpentsatzerik izango.

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

colectivo con anterioridad al año 2024 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 2023 referida en el artículo anterior.

Artículo 11.º Gratificaciones extraordinarias.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias, una denominada de Verano que se hará efectiva en la primera quincena de julio, y otra de Navidad, que se hará efectiva el 21 de diciembre, ambas de 30 días de salario real y efectivamente percibido por cada persona trabajadora.

Además de estas dos gratificaciones, todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, tendrán derecho a una paga denominada de Beneficios que se hará efectiva el 19 de marzo, consistente en 30 días de salario real y efectivamente percibido por cada persona trabajadora, garantizando el Salario Convenio como mínimo.

Estas gratificaciones serán abonadas en proporción del tiempo de permanencia de la persona productora en la empresa, prorrateándose cada una de ellas en los 365 días del año.

Artículo 12.º Pago de nóminas.

Las empresas efectuarán el pago de la nómina en el último día laborable del mes.

No obstante lo anterior, los acuerdos existentes sobre el particular que pudieran existir o pactarse en lo sucesivo, en las empresas, serán respetados.

Las retribuciones que se fijan en el presente capítulo, se entenderán sobre jornada completa, teniendo la persona trabajadora derecho a percibir antes de que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado hasta el 90 % de su retribución mensual.

Artículo 13.º Horas extraordinarias.

No podrán efectuarse, como norma general de trabajo, horas extraordinarias, quedando exceptuadas aquellas situaciones en que por causas de fuerza mayor o por existir períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o necesidades estrictas de mantenimiento, fuese necesaria su realización y no fuera posible su sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial. A este respecto, en el seno de cada Empresa, la representación legal de las personas trabajadoras y la Dirección de ésta, determinarán los distintos supuestos que puedan incluirse en las causas señaladas en el apartado anterior.

En cualquier caso, los/las Delegados/as de Personal y miembros del Comité de Empresa, serán informados/as mensualmente de las horas extraordinarias que se hayan efectuado, así como de las causas que las motivaron. Esta información irá firmada y sellada por la Empresa.

Mediante acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras se fijará la cuantía de las horas extras y/o su compensación mediante descanso.

Artículo 14.º Plus de distancia.

El personal afectado por este Convenio percibirá en concepto de Plus de Distancia la cantidad equivalente de hasta cuatro viajes en servicio público al centro de trabajo cuando el mismo se halle a más de dos kilómetros del límite del casco de la población de su residencia.

Lo recibido por este concepto, no será absorbible ni compensable por ningún otro.

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

15. artikulua. Dietak eta lokomozio gastuak.

Enpresaren beharreatatik eta honen aginduz langileren baten lana egin ohi dueneko herritik kanporako bidaiak edo joan-etorriak egin behar baditu eta horiek etxean gaua igarotzea eragozten badiote, 62,140 €ko zenbatekoa duen eguneko dieta izango du.

Otorduak euren etxean egitea galerazten badiote, honako zenbateko hauek jasotzeko eskubidea izango du:

- Gosaria: 2,655 €.
- Bazkaria: 23,281 €.
- Afaria: 16,884 €.

Kopuru horiek hitzarmen hau sinatzen den egunetik izango dira indarrean.

2025.01.01etik 2025.12.31ra bitarteko aldian, zenbateko horiek aldatu egingo dira 2024. urteko KPlak 2023. urtearekiko izandako igoeraren arabera.

2026.01.01etik 2026.12.31ra bitarteko aldian, 2025. urterako zenbatekoak 2025. urteko KPlak 2024. urtearekiko izandako igoeraren arabera aldatuko dira.

2027.01.01etik 2027.12.31ra bitarteko aldirako, 2026rako emaitzako zenbatekoak 2026. urteko KPlak 2025. urtearekiko izandako igoeraren arabera aldatuko dira.

Arestian adierazitako zenbatekoek gain, produzitzaileak enpresaren kontura eta aginduz joan-etorria egin behar izan duenez, joan-etorrian emandako denborari dagokion zenbatekoa jasoko du, lan jardunaren barruan gertatu bada, ohizko alokairu gisa, eta horren aurretik edo ondoren gertatzen bada, ez ohizko gisa. Horrez gain, lokomozio gastuei dagokien zenbatekoa ere jasoko du, nola bere garraio bidea erabilita, hala garraio bide publikoa erabilita.

Zirkunstantzia bereziak direla eta, joan-etorriaren ondoriozko gastuek dietaren zenbatekoa gainditzen badute, enpresak ordaindu beharko du gainerakoa, beti ere alde aurretik langileak egindako gastuak aitortu eta frogatu ondoren.

Artikulu honetan dieta eta lokomozio-gastuetarako araututako zenbatekoak hitzarmen kolektibo hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN (Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN) argitaratzen denetik aurrera aplikatuko dira, eta ez dute atzeraeraginezko ondoriorik izango.

16. artikulua. Lokomozio gastuak.

Hitzarmen hau sinatzen den egunetik, saltzaile eta Hiri artekariak euren ibilgailua erabiltzen badute, diru laguntza gisa, 0,3945 €ko zenbatekoa jasoko dute egindako kilometro bakoitzeko.

2025.01.01etik 2025.12.31ra bitarteko aldian, zenbateko hori aldatu egingo da 2024. urteko KPlak 2023. urtearekiko izandako igoeraren arabera.

2026.01.01etik 2026.12.31ra bitarteko aldirako, 2025. urtean ateratzen den zenbatekoa 2025. urteko KPlak 2024. urtearekiko izandako igoeraren arabera aldatuko da.

2027.01.01etik 2027.12.31ra bitarteko aldirako, 2027. urtean ateratzen den zenbatekoa 2026. urteko KPlak 2025. urtearekiko izandako igoeraren arabera aldatuko da.

Artikulu honetan lokomozio-gastuetarako araututako zenbatekoak hitzarmen kolektibo hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN (Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN) argitaratzen denetik aurrera aplikatuko dira, eta ez du atzeraeraginezko ondoriorik izango.

17. artikulua. Lana uzteagatik haborokina.

Enpresan gutxienez 25 urte lan egin eta euren borondatez lana utzi nahi dutenek, eskubidea izango dute uzterakoan, enpresak ordaindutako haborokinak jasotzeko harekin izandako etenik gabeko uzteagatik, ondoren zehazten diren zenbatekoen arabera:

Artículo 15.º Dietas y gastos de locomoción.

Todas las personas trabajadoras que por necesidades de su empresa y por orden de la misma, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a la que radique aquélla, y que les impida pernoctar en su domicilio, disfrutarán sobre su salario de una dieta diaria por valor de 62,140 € por día.

En el supuesto de que les impidiera efectuar comidas en su domicilio, tendrán derecho a las siguientes cantidades:

- Desayuno: 2,655 €.
- Comida: 23,281 €.
- Cena: 16,884 €.

Estas cantidades entrarán en vigor a partir del día de la firma de este Convenio.

Para el periodo 01.01.2025 al 31.12.2025, estas cantidades se modificarán de acuerdo al incremento sufrido por el IPC del año 2024 con respecto al año 2023.

Para el periodo 01.01.2026 al 31.12.2026, las cantidades resultantes para el año 2025 se modificarán de acuerdo al incremento sufrido por el IPC del año 2025 con respecto al año 2024.

Para el periodo 01.01.2027 al 31.12.2027, las cantidades resultantes para el año 2026 se modificarán de acuerdo al incremento sufrido por el IPC del año 2026 con respecto al año 2025.

Independientemente de las cantidades anteriormente señaladas, al ser desplazada la persona productora por cuenta y orden de la empresa, percibirá el importe del tiempo empleado en el desplazamiento, si tiene lugar durante la jornada de trabajo, como ordinario, y si fuera después de ésta, o antes de la misma, como extraordinario, así como los gastos de locomoción, tanto si usa un medio de transporte propio como público.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento, sobrepasaran el importe de las cantidades que anteriormente se señalan, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación de los citados gastos por parte de los/las productores/as.

Los importes regulados en este artículo en concepto de dietas y gastos de locomoción resultará de aplicación a partir de la publicación del presente Convenio colectivo en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa (BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa) y no tendrá efectos retroactivos.

Artículo 16.º Gastos de locomoción.

Los viajeros y corredores de plaza, percibirán a partir de la publicación de este Convenio la cantidad de 0,3945 € por cada kilómetro de recorrido en concepto de subvención por utilización de vehículo propio.

Para el periodo 01.01.2025 al 31.12.2025, esta cantidad se modificará de acuerdo al incremento sufrido por el IPC del año 2024 con respecto al año 2023.

Para el periodo 01.01.2026 al 31.12.2026, la cantidad resultante en el año 2025 se modificará de acuerdo al incremento sufrido por el IPC del año 2025 con respecto al año 2024.

Para el periodo 01.01.2027 al 31.12.2027, la cantidad resultante en el año 2027 se modificará de acuerdo al incremento sufrido por el IPC del año 2026 con respecto al año 2025.

Los importes regulados en este artículo en concepto de gastos de locomoción resultará de aplicación a partir de la publicación del presente Convenio colectivo en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa (BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa) y no tendrá efectos retroactivos.

Artículo 17.º Indemnización a la constancia.

Las personas trabajadoras con al menos 25 años de antigüedad en la empresa y que cesen voluntariamente en la misma, tendrán derecho al cesar, a que se les abone por la empresa, en razón de su vinculación continuada a la misma el importe de la indemnización reseñada en el párrafo siguiente:

- 10 laurteko: 8 hileko.
- 9 laurteko: 6 hileko.
- 8 laurteko: 4 hileko.
- 7 laurteko: 3 hileko.
- 6 laurteko: 2 hileko.

Haborokin hauek ez zaizkie inolaz ere kontzeptu honen inguruan enpresan itundurik dauden beste haborokinei metatuko.

Haborokinak Hitzarmeneko Taulen alokairuen arabera ordainduko dira, etetea izandako urteari dagokiona kontuan hartuta.

18. artikulua. Lanerako ezintasun iragankorra.

Gaisotasun arruntak edo lan istripuak eragindako Lanerako Ezintasun Iragankorreko kasuetan, Gizarte Segurantzak arrazoi hau medio ordaintzen dituen laguntzak langilearen ordainsariaren zenbateko osora arte osatuko ditu Enpresak eta egoera horrek dirauen artean eta gehienez ere 18 hilabetez, ezintasuna gertatzen den lehen egunetik kontatzen hasita.

IV. KAPITULUA

LAN JARDUNA, OPORRAK ETA BAIMENAK

19. artikulua. Lan jarduna.

Lanaldiari dagokionez, 2024., 2025., 2026. eta 2027. urteetarako benetako lanorduen kopurua honako hau izango da, urteko zenbaketan:

Finkatutako lan jarduna 1.727 ordukoa izango da 2024. urtean, 1.723 ordukoa 2025. urtean eta 1.719 ordukoa 2026. eta 2027. urteetan. Asteko jarduna gehienez ere 40 ordukoa izango da.

Lan egutegiak lan jardun irregularra ezartzen duenean, gehienez eguneko 9 orduko lan efektiboa ezarri ahal izango du. Dena den, Hitzarmen Kolektiboak edo, halakorik ezean, enpresaren eta langileen ordezkarien arteko erabakiak bestelako denbora banaketa ezarri ahal izango du eguneko lan jardunerako, beti ere lan jardun arteko atsedena gordez.

Finkatzen den lan jarduna produzitzaileek larunbat arratsaldez jai hartzeko moduan arautuko da. Arau hau, halaber, astean zehar jaiegun bat gertatzen denean ere aplikagarri izango da.

Langileen lanaldia astelehenetik larunbatera bitartekoa izango da.

Berariaz ezartzen da, norberaren bizitza eta lana uztartzea sustatze aldera, estatuan, autonomia-erkidegoan, lurralde historikoan edo udal-mailan jaieguntzat jotzen diren igandeak eta egunak atsedeen-egunak izango direla hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren langileentzat.

Joan-etorri turistikoko eremuetan dauden enpresen enpresa-errealitate desberdina kontuan hartuta, enpresa horiek larunbat arratsaldean lan egitea ahalbidetuko duten akordioak lortu ahal izango dituzte langileekin, baita igande eta jaiegunetan ere (aurerako paragrafoetan jasotakoa salbuetsita).

Enpresaren Zuzendaritzaren eta langileen arteko adostasunez, bi jaiegun artean gertatzen diren lanegunetan jai hartzea itundu ahal izango da, zubi gisa ezagutzen dena, alabaina, egun hauetan jai hartuz gero, egun hauek berreskuratutako beharrekotako izango dira.

Jaiegunak zehazteko Eusko Jaurlaritzako Lan Sailak Gipuzkoan duen Lurralde Ordezkaritzak ezartzen duena jarraituko da.

- Con 10 cuatrienios: 8 meses.
- Con 9 cuatrienios: 6 meses.
- Con 8 cuatrienios: 4 meses.
- Con 7 cuatrienios: 3 meses.
- Con 6 cuatrienios: 2 meses.

En ningún caso estas indemnizaciones se acumularán a otras que, en su caso, y por este concepto, tuvieran pactadas en su empresa.

Las indemnizaciones se abonarán con el salario de Tablas de Convenio correspondiente al año en que el cese se produzca.

Artículo 18.º Incapacidad temporal.

En los casos de Incapacidad Temporal derivados de una enfermedad común o accidente laboral, la empresa completará las prestaciones derivadas de tal contingencia, satisfechas por la Seguridad Social, hasta el importe íntegro de las retribuciones de la persona trabajadora y por el tiempo en que se mantenga esta situación y durante un tiempo máximo de 18 meses contados a partir del primer día de incapacidad.

CAPÍTULO IV

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 19.º Jornada de trabajo.

En materia de jornada, el número de horas de trabajo efectivo, en cómputo anual, para los años 2024, 2025, 2026 y 2027 será el siguiente:

La jornada fijada, en cómputo anual, será de 1.727 horas durante el año 2024, de 1.723 horas durante el año 2025, y de 1.719 horas para los años 2026 y 2027, siendo el máximo de la jornada semanal de 40 horas.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo, cuando por calendario laboral se establezca una jornada irregular, no podrá ser superior a 9 horas diarias, salvo que por Convenio Colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso, el descanso entre jornadas.

La jornada de trabajo que se fija, se regulará de forma y manera que las/los productores/as vaquen la tarde de los sábados. Esta norma será asimismo aplicable cuando se produzca una festividad entre semana.

La jornada laboral de las personas trabajadoras será de lunes a sábado.

Se establece expresamente que, en aras a fomentar la conciliación de la vida personal y laboral, los domingos y días señalados como festivos a nivel estatal, Comunidad Autónoma, territorio histórico o a nivel municipal serán días de descanso para las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Atendiendo a la diferente realidad empresarial de aquellas empresas que están situadas en zonas de afluencia turística, dicha empresa podrán alcanzar con las personas trabajadoras acuerdos que permitan trabajar la tarde de los sábados, así como los domingos y festivos (exceptuando así lo recogido en los párrafos anteriores).

Por mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y las personas trabajadoras, se podrá pactar la no asistencia al trabajo en los días laborables comprendidos entre dos festivos, comúnmente denominados puentes, siendo, en todo caso, dichos días objeto de recuperación.

En cuanto a la determinación de los días festivos, se estará a lo que establezca la Delegación Territorial de Gipuzkoa del Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco.

Hitzarmena sinatu ondoren, eta orduz geroztik, urte bakoitzeko lehen hiruhileko naturalaren barruan, langileek enpresari eskatu ahal izango diote ordutegi taula eta urteko lan egutegia ezartzea, bertan oporretarako aldia aditzera emanaz. Errekerimendua gertatu zenetik hilabete natural bat igaro eta Enpresaren ekimen ezaren ondorioz hauek ezarri ez badira, langileek hurrengo hilabetean nahi duten egutegia finkatzeko ahalmena izango dute, beti ere urteko gehieneko ordutegia errespetatuz. Langileek ez dute ahalmen hori izango, egutegia aurreikusitako epean finkatu ezin izanaren arrazoia bi alderdien arteko desadostasun frogatua denean. Hala eta guztiz ere, Hitzarmena sinatu aurretik egindako Lan egutegiak errespetatu egingo dira.

Desadostasunik gertatzen bada, halabeharrez, kostuen murizpena ekarriko duen edo produkzio, salmenta edo zerbitzuen urtaro beharizanen alde egingo duen irizpena nagusituko da.

Edozein kasutan, baldintzarik onuragarrien gisa, langileek gai honi dagokionez aurretik dituzten baldintzak errespetatuko dira, baldin eta hemen adierazten denarekiko hobekuntza badakarte.

20. artikulua. Oporrak.

Hitzarmen honi loturiko langilegoak 30 egun naturaleko oporrek izango ditu. Gutxienez horietariko 26 lanegunak izango dira eta langileek benetan jasotzen duten alokairu errearen arabera ordainduko dira.

Artikulu honen eraginetarako, larunbatak lanegun osotzat hartuko dira.

Enpresan sartu berriak diren produzitzaileei enpresan sartu zirenetik urte bereko abenduaren 31ra arteko aldiari dagokion oporretako zatia hartzeko eskubidea aitortzen zaie. Arestian aipatutako eguna iritsi aurretik hauen lan uztea gertatzen bada eta langile horrek opor kontzeptu honengatik dagokiona baino gehiago hartu badu, amaierako likidaziotik kenduko zaio dagokion zatia.

Langileren bat hiltzen bada, oporretako zenbatekoa hurbileko eskubidedunei ordainduko zaie.

Langileek oporretarako egunak hartzeko jarraitu beharreko lehentasun ordena ez da antzinatasunaren ordena izango, erroztazio bidez egingo da, hots, hurrenez hurrengo urteetan produzitzaile guztiek aipatutako data aukeratzeko lehentasuna izan dezaten moduan.

21. artikulua. Baimenak.

Langileek baimen ordainduak izateko eskubidea izango dute, ahalik eta azkarren ohartaraziz eta behar bezala justifikatuz. Baimen hauek artikulu honetan ezartzen denari jarraiki hartu eta ordainduko dira.

Halaber, baldintza berekin, langileek adierazten diren ordaindu gabeko baimenak izango dituzte.

Baimen guztiak berauek eragin dituzten arrazoiak gertatzen direnean hartu behar dira.

Enpresek ondoko kasuetan emango dituzte baimenak, beti ere hauek justifikatuak badaude. Baimen guztiak alokairu errearen arabera ordainduko dira, produkzio primak edo pizgarri ezagatik primak, hala badagokio, barne bildu gabe.

a) Langilearen ezkontzagatik: 18 egun naturaleko baimen ordaindua, 10 egun natural gehiagoko ordaindu gabeko baime naz hedatu ahal izango delarik.

Baimen hori, zati batean edo osotasunean, oporraldian egokituz gero, ezin izango da zurgatu.

b) Istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedan hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoagatik:

Una vez firmado el Convenio y en lo sucesivo dentro del primer trimestre natural de cada año, las personas trabajadoras podrán solicitar de la empresa el establecimiento del cuadro horario y calendario laboral anual, en el cual deberá incluirse el período de disfrute de vacaciones. Si transcurrido un mes natural desde la fecha del requerimiento no se hubieran establecido los mismos por falta de iniciativa de la Empresa, las personas trabajadoras tendrán facultad, dentro del mes siguiente, de fijar el calendario de vacaciones que deseen, respetando el tope de horario anual. No tendrán dicha facultad las personas trabajadoras, si el hecho de no fijarse el calendario en el plazo previsto es debido a desacuerdo comprobado entre las partes. No obstante, serán respetados los Calendarios Laborales que ya se hubieran confeccionado antes de la firma del Convenio.

En el supuesto de no existir acuerdo, el criterio que necesariamente ha de prevalecer será el que suponga una reducción de costo o favorezca las necesidades estacionales de la producción, ventas o servicios.

En todo caso, se respetará, como condición más beneficiosa, todo aquello que en esta materia suponga una mejora que tuvieran los/las productores/as respecto de lo que aquí se estipula.

Artículo 20.º Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones, retribuidos a salario real y efectivamente percibido por los mismos, debiéndose disfrutar exclusiva y necesariamente 26 días laborables.

A los efectos de este artículo, los sábados se computan como día laborable completo.

Para los/las productores/as de reciente ingreso en la Empresa, se les reconoce el derecho al disfrute de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda desde su referida fecha de ingreso hasta el 31 de diciembre del mismo año. En caso de cese en la Empresa con anterioridad a la fecha antes mencionada, se le descontará de la liquidación final lo que haya percibido de más por este concepto.

En caso de fallecimiento de una persona trabajadora, el importe de las vacaciones se satisfará a los derechohabientes más próximos.

La preferencia de elección de fecha por parte de las personas trabajadoras no se determinará siguiendo un orden de antigüedad, sino por turno rotativo, de tal forma que cada productor/a tenga en los sucesivos años preferencia para la elección de dicha fecha.

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, las personas trabajadoras dispondrán de las licencias no retribuidas que se señalan.

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

Las empresas concederán licencias en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean justificados. Todas las licencias retribuidas se abonarán a salario real, sin incluir primas de producción o primas por carencia de incentivo, en su caso.

a) Por matrimonio: 18 días naturales de licencia retribuida, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida.

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

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

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

2) Izatezko bikotearenak edo izatezko bikotearen bigarren mailara arteko odol-ahaidetasunezko senidearenak: ordainduak 5 egun.

3) Aurrekoa ez den beste edozein pertsona, langilearekin etxebizitza berean bizi dena eta hura benetan zaindu behar duena: ordaindutako 5 egun.

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

Atal honen ondorioetarako, gaisotasun larritzat dagokion fakultatiiboak halakotzat kalifikatzen duena hartuko da, bai hasierako ziurtapenean, bai edozein alde gerora eskatuz gero. Zalantzarik 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 bikotearena edo seme-alabena: egutegiko 5 eguneko lizentzia ordaindua.

Ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo seme-alaben heriotzagatik, 200 km-tik 500 km-ra bitarteko bidaia egin behar bada, lizentzia egutegiko egun batez luzatuko da, eta 500 km-tik gorakoa bada, lizentzia egutegiko 2 egunez luzatuko da.

2. Guraso edo anai-arrebena: 2 eguneko lizentzia ordaindua.

Gurasoen edo anai-arreben heriotzaren kasuan, 200 km-tik gorako bidaia egin behar izanez gero, lizentzia 2 egunez luzatuko da.

3. Biloba, aitona, guraso politiko, anai-arreba politiko edo seme politikoa: 2 eguneko lizentzia ordaindua.

Ezkontza-ahaidetasunezko gurasoak hiltzen badira, 200 km-tik gorako bidaia egiten badute, lizentzia 2 egunez luzatuko da.

Bestalde, c.3) atal honetan jasotako gainerako senideen (hau da, biloben, aitona-amonen, koinatu-koinaten edo ezkontza-ahaidetasunezko anai-arreben edo ezkontza-ahaidetasunezko seme-alaben) heriotzetan, 500 km baino gehiagoko bidaia egiten bada, lizentzia 2 egunez luzatuko da.

Ezkontidearen, seme-alaben, guraso edo anai-arreben heriotzagatik baimena oporrekin edo langilearen ezkontzagatik baimenarekin bat egiten badu, ezin izango da zurgatu oporrekin.

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

e) Ohizko bizilekua lekualdatzeagatik: Egun natural ordaindu bat.

f) Langilea 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 fakultatiiboak preskribatu badu. Dena den, langileak aldez aurretik aurkeztu beharko dio enpresariari aipatutako preskripzio mediko hori justifikatuko duen bolantea. Gainerako kasuetan, Gizarte Segurantzako familiako sendagilearen kontsulta medikora edo medikuntza partikularrarengana joateagatik gehienez urtean 16 ordu ordaindu izango dira, hauek ere justifikatu beharko direlarik.

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

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

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

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

A los efectos de este apartado, se entenderá por enfermedad grave aquélla 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.

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

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/las madres/padres 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 este apartado c.3) (esto es, nietos/as, abuelos/as, hermanos/as políticos/as o hijos/as políticos), 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 de la persona trabajadora.

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

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

f) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia de la persona trabajadora a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente la persona trabajadora a la empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 16 horas al año retribuidas, que deberán ser asimismo justificadas.

Era berean, beharrezkoa den denboraz eta urtean 16 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 gertatuz gero, Batzorde Mistu Interpretatzailearen irizpenera jo ahal izango da.

h) Langileek edoskitze aldian (9 hilabete arte) bitan zatitu ahal izango duten ordu bateko geldiuene baten eskubidea izango dute edo euren borondatez, helburu berarekin, eskubide hau euren jardun arruntaren ordu bateko murrizte batekin aldatzekoa.

i) d) eta f) idatz-zatietan jasotako lizentzietan, izatezko bikoteek, bikoteko kideen sexua edozein dela ere, artikulua honetan ezkontzaren kasurako jasotako eskubide berberak sortuko dituzte, baina bikotekideari eta bizikideen seme-alabei eta gurasoei soilik dagozkienak, eta lizentzia ezin izango zaie luzatu beste bikotekidearen anai-arrebei, bilobei eta aitona-amonei.

Eskubide hori sortuko da baldin eta bizikidetzat behar bezala egiaztatzen bada (eskaera egin aurretik gutxienez 2 urteko erroldatze-ziurtagiri jarraitua, izatezko bikoteen erregistroaren ziurtagiria edo bikotekidearekin bizi direla egiaztatzen duen beste edozein agiri ofizial).

j) 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 egogerrara igaro ahal izango du ukituriko langilea.

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

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

22. artikulua. Ordaindu gabeko baimenak.

Hitzarmen honetan biltzen den langilegoak soldatarik gabeko lizentziak hartu ahal izango ditu, alabaina, hartu baino 48 ordu aurretik ohartarazi beharko ditu. Egun berean enpresako langile batek baizik ezin izango du baimen horretaz baliatu eta ezin izango zaie arauzko oporrei metatu.

Baimenaldi honek Gabonetako edo Urte Berriko jaiekien baimen adierazpenaren alde aurretiko izaeraz, indarrean dagoen legedian araututakoa, hala nola enplegu erregulaziorako espedientearen eska-bidea Lan Agintaritzaren aurrean aurkeztea, enpresak derrigor-tuak egongo dira:

V. KAPITULUA

ENPLEGU ERREGULAZIOA ETA LAN BALDINTZEN ALDAKETA

23. artikulua. Arrazoi objektiboengatik iraizpenak eta Enplegu Erregulaziorako espedienteak.

Arrazoi objektiboetan oinarritzen den iraizpen adierazpenaren alde aurretiko izaeraz, indarrean dagoen legedian araututakoa, hala nola enplegu erregulaziorako espedientearen eska-bidea Lan Agintaritzaren aurrean aurkeztea, enpresak derrigor-tuak egongo dira:

Asimismo podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 16 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 el trabajador. En caso de duda, se podrá acudir al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa.

h) 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.

i) En las licencias recogidas en los apartados d) y f) las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, generarán los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio, pero referidos exclusivamente al compañero/a, así como a los hijos/as y padres/madres de los convivientes, no siendo extensible la licencia para los hermanos/as, nietos/as y abuelos/as del otro conviviente.

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

j) 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.

Artículo 22.º Licencias no retribuidas.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho al disfrute de licencias no retribuidas de hasta tres días laborales, siempre que se comunique con 48 horas de antelación, no pudiendo en el mismo día disfrutar de este permiso más de una persona trabajadora de la empresa, y no pudiendo ser acumulable a las vacaciones reglamentarias.

Si el período de disfrute coincidiese con las fiestas de Navidad o de Año Nuevo, tendrán prioridad aquellas/os productoras/as cuyo cónyuge o hijos/as huérfanos menores de edad, tengan fijada la residencia habitual fuera de la provincia de Gipuzkoa.

CAPÍTULO V

REGULACIÓN DE EMPLEO Y MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 23.º Despidos por causas objetivas y expedientes de Regulación de Empleo.

Con carácter previo a la notificación al personal, de despido basado en causas objetivas, regulado en la legislación vigente, así como a la presentación ante la Autoridad Laboral de solicitud de expedientes de regulación de empleo, las empresas estarán obligadas a:

a) Enpresa Batzordeari hartzera doan neurria eta honen funtsa eta asmoa justifikatzen duen dokumentuak idatziz aditzera ematera.

b) Aipatu adierazpenetik, aipatutako Enpresa Batzordeak, lotesle izaera izango ez duen txostena jaulkitzeko, 72 orduko epea ematera.

Berronarpenik gertatzen ez bada, irazpen baten ezegokitasuna edo deuseztasuna adierazten duten epaietan, aginduzkoa izango da Enpresa Batzordeari alde aurretiko izaeraz adierazpena ematea interesatuari bere jakinarazpena eman baino lehen.

Plantilaren murriztapen espediente batek hartzen dituen langileen eta enpresaren artean adostasunik badago, eta aipatutako adostasunak, tramite gehiagorik gabe, espediente horretan proposaturiko neurria ekartzen badu, adostutako kalteordainak ezin izango du inolako kasutan zerbitzuan emandako urte bakoitzeko hilabete eta erdi baino gutxiagokoa izan, gehienez 12 urteko antzinatasuna hartzen da kontuan.

Porrot egoeran edo ordainketa etenduran aitortutako enpresak salbuetsita geratzen dira.

c) Langileengan eragin zuzena duten neurri guztien berri izatea eta bereziki hartu ahal daitezkeen neurriena:

- Plantilaren birmoldaketa.
- Iraizpenak.
- Zigor larri edo oso larriak.
- Enpresaren lekualdaketa osoak edo partzialak.
- Lan sistema berriak sartzea.

d) Lan antolamendua nabarmenki ukitzen duten erabakien berri izatea.

e) Produkzio antolamenduari edo hobekuntza teknikoek dagokienez bidezkoak irizten dituen neurri guztiak proposatzea enpresari.

24. artikulua. Lan baldintzen eta mugikortasun geografikoen funtsezko aldaketak.

A) Ekonomi, teknika, antolakuntza edo produkzio arrazoien ondorioz langileei, erabaki edo itun kolektiboaz edo enpresariak bere aldetik hartutako eragin kolektiboko erabakiez, aitortzen zaizkien baldintzen funtsezko aldaketak ondoko prozedurara egokituko dira, langile bat, zenbait edo guztiak hartzen badituzte ere:

a) Aldez aurretik langileen ordezkariari aipatutako aldatetaren arazoak jakinaraziko zaizkio.

b) Kontsultarako 15 eguneko epealdi bat ezarriko da langileen legezko ordezkariarekin.

c) Epealdi horretan aipatutako aldatetari buruzko gehiengoaren erabakia lortzen ez bada, Preco IIren arbitrai prozedurara jarriko da arazoa eta honek eman beharko du aurreko atalean ezartzen den kontsultarako epealdia amaitu eta 15 eguneko gehienezko epean dagokion laudoa.

B) Aurreko atalean adierazitako prozedura enpresaren zuzendaritzak proposa ditzakeen mugikortasun geografiko kolektiboetarako ere izango da aplikatzekoa.

VI. KAPITULUA

KONTRATAZIOA

25. artikulua. Produkzioaren gorabeherengatik kontratuak.

Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 15.2 artikuluan ezarritakoaren babesean, kontratuen gehieneko iraupena alda-

a) Notificar por escrito al Comité de Empresa la medida que va a adoptar, su fundamento y documentos en los que se justifique la pretensión.

b) Conceder un plazo de 72 horas, desde dicha notificación, para que el citado Comité de Empresa emita informe al respecto, que no tendrá el carácter de vinculación.

En caso de no readmisión en sentencias que declaren la improcedencia o nulidad de un despido, será preceptiva la notificación al Comité de Empresa con carácter previo a su comunicación al interesado.

En caso de acuerdo entre empresa y trabajadores afectados con expedientes de reducción de plantilla, y siempre que dicho acuerdo suponga sin más trámites la autorización de la reducción pretendida, la indemnización acordada no podrá ser inferior a 1,5 meses por año de servicio, con un máximo de 12 años de antigüedad.

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

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

- Reestructuración de plantilla.
- Despidos.
- Sanciones graves y muy graves.
- Traslados totales o parciales de empresa.
- Introducción de nuevos métodos de trabajo.

d) Ser informado sobre decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

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

Artículo 24.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 las personas trabajadoras por acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstas, 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 II, quien deberá dictar el correspondiente Laudo en un plazo que no exceda a los 15 días desde la finalización del período de consultas establecido en el apartado anterior.

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 VI

CONTRATACIÓN

Artículo 25.º Contratos por circunstancias de la producción.

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modificar

tzea erabaki da, aldian behingo eta aurreikusi ezin den igoeragatik eta, enpresaren ohiko jarduera izanik ere, eskuragarri dagoen enplegu egonkorren eta behar denaren artean aldi baterako desoreka sortzen duten gorabeherengatik.

Kontratu horien gehieneko iraupena urtebetekoa izango da, eta erabilera justifikatzen duen arrazoia edo zirkunstantzia gertatzen den egunetik aurrera zenbatuko da.

Artikulu honetan aipatzen den produkzioaren gorabeherengatik kontratuen iraupenaren luzapena ezin izango da hedatu Hitzarmen honen eraginpeko enpresen eta Aldi Baterako Laneako Enpresen artean merkatuko eskakizun zirkunstantzialei, zerreginen metaketari edo eskaera gehiegizkoei erantzuteko hitzartu daitezkeen lagapen-kontratueta.

26. artikulua. Prestakuntza-kontratuak.

A) Ikas-ekinezko prestakuntzarako prestakuntza-kontratuak.

Kontratu horien iraupena ez da 6 hilabetetik beherakoa izango, ezta 2 urtetik gorakoa ere.

Modalitate horretan kontratatutako langileak jasoko duen soldata honako hau izango da: Morroiaren IV. kategoriari dagokion soldataren % 70 lehenengo urtean eta % 80 bigarren urtean, benetan lan egindako denboraren proportzioan.

B) Ikasketa-mailari egokitutako praktika profesionala lortzeko prestakuntza-kontratuak.

Modalitate horretan kontratatutako langileak jasoko duen soldata Hitzarmen honetan lanpostu bera edo baliokidea betetzen duen langile batentzat finkatutako soldataren % 70ekoa izango da lehen sei hilabetean, eta % 80koa bigarren sei hilabetean.

VII. KAPITULUA

ESZEDENTZIAK

27. artikulua. Eszedentziak. Baldintza orokorrak.

Plantilako langilego finkoa eszedentzia egoerara igaro ahal izango da; alabaina, zerbitzu aktibora itzultzen ez den artean ez du inolako ordainsaririk jasotzeko eskubiderik izango.

Eszedentzia bi motatakoa izango da: Borondatezkoa edo nahitaezkoa.

— Borondatezko eszedentzia:

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duen langileak urtebete baino laburragoa eta bost urte baino luzeagoa izango ez den denboraldian borondatezko eszedentzi egoeraz onuratzeko aukera onar dakion eskubidea izango du. Egoera honetan ematen duen denbora ez da zenbatuko lan egindako urteengatik igoerarako.

Eszedentzia idatziz eskatu beharko da eta Enpresa Batzordeak edo Langilegoaren Delegatuak eman beharko du horren berri. Eskaria onartzeko edo ukatzeko epea hogei egunekoa izango da gehienez.

Eszedentzia ukatzeko ondoko arrazoi hauetako bat gertatu beharko da:

- Langile eskasia.
- Beste eszedentziarik gozatu izana.
- Berau zurretzen duen bestelako edozein arrazoi.

Borondatezko eszedentzia eskaera onartu beharko da ikasketak amaitzeko edo zabaltzeko arrazoietan, famili galdakizun saihestezinetan eta bestelako antzeko arrazoietan oinarritzen bada, beti ere langileak behar bezala kreditatzen badu.

Langileak eszedentziarako adierazitako epea amaitu baino hogeita hamar egun lehenago, enpresan berriro sartzea eskatzen ez badu, galdu egingo du enpresan duen lanposturako eskubidea.

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.

La duración máxima de estos contratos será de hasta un año, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

La ampliación de la duración de los contratos por circunstancias de la producción a que se hace referencia en este artículo no podrá hacerse extensiva a los contratos de puesta a disposición que para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, puedan concertarse entre las empresas afectadas por este Convenio con Empresas de Trabajo Temporal.

Artículo 26.º Contratos formativos.

A) Contrato formativo de formación en alternancia.

La duración de estos contratos no será inferior a 6 meses ni superior a 2 años.

El salario que perciba la persona trabajadora contratada bajo esta modalidad será del 70 % durante el primer año y del 80 % durante el segundo año del salario correspondiente al nivel salarial IV categoría de Mozo, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

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

El salario que perciba la persona trabajadora contratada bajo esta modalidad será del 70 % durante el primer semestre y del 80 % durante el segundo semestre, del salario fijado en este Convenio para una persona trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

CAPÍTULO VII

EXCEDENCIAS

Artículo 27.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.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, que se concede por un plazo superior a un año e inferior a cinco, no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de aumentos por años de servicio.

Deberá ser solicitada por escrito e informada por el Comité de Empresa o Delegado 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 otra excedencia.
- 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 la persona trabajadora.

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

Langilearen lanbide kategorian lanpostu hutsik ez bada, Enpresak aditzera emango dio hori langileari.

Enpresan berriro sartzeko eskaera aipatutako epearen barruan luzatzen duen langileak enpresan sortzen den kategoría bereko lehenengo lanpostu hutsa betetzeko eskubidea izango du. Sortzen den lanpostu hutsa bere lanbide kategoría baino beheragoko lanpostu bada, bi aukera izango du: Lanpostu hori betetzea, lanpostu horri esleitutako soldata irabaziz, edo itxaron bere kategoriako lanpostu hutsen bat sortzen den arte.

– Nahitaezko eszedentzia:

Nahitaezko eszedentziak lanpostua gordetzeko eta egoera horretan dagoen bitartean antzintasuna zenbatzeko eskubidea emango du. Lanera joatea eragozten duen kargu publiko baterako izendatu edo hautatua izateagatik emango da. Lanera itzultzeko eskaera kargu publikoa utzi ondorengo hilabetean egin beharko da.

Halaber, probintziako edo goragoko eremuko funtzio sindikalak betetzen dituzten langileek, euren ordezkapen karguak dirauen bitartean, enpresan eszedentzi egoerara igarotzeko eskara egin dezakete.

VIII. KAPITULUA

BESTE ZENBAIT

28. artikulua. Urteko azterketa medikoa.

Enpresetako osasun zerbitzuak bere gain dituzten fakultati-boek enpresako langile guztiak aztertuko dituzte urtean behin. Osasun zerbitzu propiorik ez duten enpresek euren langileek urtero azterketa medikoa egin dezaten bitarteko egokiak ezarriko dituzte. Azterketa horretan odol eta gerneru analisiak ea ginekologia azterketa egin beharko dira behintzat. Lanbide gaisotasunerako arrisku berezia duten lanpostuetan azterketa medikoak lanbidearen berriazko osasun alderdiak izango ditu kontuan eta, gutxienez, sei hilabetean behin egin beharko dira, langileari azterketa medikoaren emaitzaren kopia bat eman beharko zaiolarik.

29. artikulua. Euskara bultzatzea.

Hitzarmen honen negoziazioan parte hartzen duten sindikatuak, langileen enpresa-batzordeak eta enpresa-elkarteak uste dute ahaleginak batu behar dituztela euskara gure probintzian defendatzeko eta zabaltzeko. Horretarako, honako hau erabaki dute:

1) Organo eta erakunde egokiekin harremanetan jarriko den batzorde bat eratzea, lehen adierazitako helburuan parte hartzeko eta lankidetzan aritzeko.

2) Enpresen eremuan euskara erabiltzera eta hedatzera bideratutako jarduerak garatzea, eta bi alderdiek zeregin hori eraginkortasunez gauzatzeko eskura dituzten baliabideak ematea. Horretarako, enpresak pixkanaka saiaturiko dira lan-dokumentu guztiak, nominak, gizarte-aseguruak eta abar ele bitan agertzen.

Iragarki-tauletan argitaratzen diren ohar eta abisu guztiak gaztelaniaz eta euskaraz idatziko dira.

Era berean, hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, enpresaren errotuluak, nominak eta gainerako lan-dokumentuak ele bietara egokitu beharko dituzte enpresek.

50 langiletik gorako enpresetan, enpresako zuzendaritzak edo langileen legezko ordezkariak eskatzen duenean, bi aldeek enpresan euskara sustatzera behartuta egongo dira.

30. artikulua. Aseguru poliza.

Artikulu hau indarrean jarri ondoren gertatutako lan istripu baten ondorioz hiltzen diren langile eskubidedunek 13.320 €ko kalteordaina jasoko dute.

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

La persona trabajadora que solicite su 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 posibilite 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, las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

CAPÍTULO VIII

VARIOS

Artículo 28.º Reconocimiento médico anual.

Los facultativos que atienden los servicios sanitarios de las empresas, reconocerán una vez al año todas las personas trabajadoras de las mismas. Aquellas empresas que carezcan de servicios sanitarios propios, establecerán los medios adecuados para que sus trabajadores/as estén reconocidos/as anualmente. Este reconocimiento contemplará al menos los análisis de sangre y orina y revisión ginecológica. En aquellos puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, que contemplará la revisión de aquellos aspectos sanitarios específicos de la profesión, esta revisión médica se efectuará, al menos, semestralmente, entregándose copia del resultado del reconocimiento al/la productor/a.

Artículo 29.º Impulso del Euskara.

Las Centrales Sindicales y los Comités de Empresa del personal y la Asociación Empresarial, presentes en la negociación de este Convenio, coinciden en la estimación de que deben aunar sus esfuerzos en la defensa y extensión del Euskara en nuestra provincia. A tal efecto acuerdan:

1.º) La formación de una Comisión que realizará contactos con los Órganos e Instituciones pertinentes a fin de participar y cooperar en el objetivo antes indicado.

2.º) Desarrollar en el ámbito de las empresas, actividades encaminadas a la utilización y extensión del Euskara facilitando ambas partes los medios que estén a su disposición para la efectiva ejecución de esta tarea. A tal efecto las empresas procurarán gradualmente que todos los documentos laborales, nóminas, Seguros Sociales, etc. figuren en bilingüe.

Todas las notas y avisos que se publiquen en los tabloneros de anuncios se redactarán en castellano y euskara.

Asimismo durante la vigencia del presente Convenio las empresas deberán adecuar a bilingüe los rótulos, nóminas y demás documentos laborales de la empresa.

En empresas de más de 50 personas trabajadoras, cuando se solicite por parte de la dirección de la empresa o de la RLT, ambas partes tendrán obligación de abordar el impulso del euskara en la empresa.

Artículo 30.º Póliza de Seguro.

Aquellas personas trabajadoras, que como consecuencia de accidente laboral ocurrido con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo falleciesen, sus derechohabientes percibirán una indemnización de 13.320 €.

Era berean, artikulua hau indarrean jarri ondoren izandako arrazoi baten ondorioz erabateko ezintasun iraunkorra aintzatesia duten langileek 21.965 €ko kalteordaina jasotzeko eskubidea izango dute.

Enpresek izenpetutako Aseguru polizaren kopia bat emango diete langileei.

Ekintza eragilea, aseguratutako kapitala, enpresa edota aseguru konpainia erantzulea zehazteko asmoz, honako akordio hau hartu da: Laneko istripua denean, ekintza eragilearen momentua, istripua gertatutako eguna izango da eta lanbide gaisotasunaren kasuan, ezgaitasun espediente irekitzen den data.

Enpresa erantzulea ekintza eragilea gertatutako datan langileekin lan harremana duena izango da, edo, hala badagokio, data horretan duen aseguru polizaren aseguru konpainia. Hala ere, galda daitekeen ordainsaria ekintza eragilearen datan hitzartutakoari dagokiona izango da.

Aseguru poliza hau Hitzarmena Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta hamabost egun igaro ondoren jarriko da indarrean.

31. artikulua. Heriotzagatiko laguntza.

Enpresan urtebeteko antzinatasuna gutxienez duen langilearen heriotza gertatuz gero, enpresak bere eskubidedunei alokairu erreala araberako bi hilekoen zenbatekoa ordaindu beharko die, hileko horietako bakoitza langileak jasotako azkenaren parekoa izango da eta horri dagozkion alokairu guztiak gehituko zaizkio.

32. artikulua. Laneko janzkiak.

Hitzarmen honetan biltzen diren eta beharrezkoa duten langileei nahitanahiez eman beharko dizkie Enpresak, lan tresna kontzeptupean, ekintza desberdin eta askotarikoak egiteko usadioak gomendatzen duen uniforme zein bestelako lan janzki ezagun eta ohizkoetakoak.

Aipatutako laneko janzki hauek Enpresen eta langileen arteko lan harremana hasterakoan eman beharko dira. Bi lan janzki eman beharko zaizkio langileari eta hurrenez hurreneko urteetan, edota hauetako erdialdean behintzat, behar bezala berrituko dira.

33. artikulua. Ahalmen gutxitua duen langilegoa.

Ahalmen gutxitua aintzatesia duten langileak bere gaitasunari egokiak zaizkion lanbide kategoriarekiko bestelako jarduerara bateko lanpostuak betetzen jarriko dituzte, egoera horretara igaro aurretik kreditaturik zuten alokairua errespetatuz.

IX. KAPITULUA

JARDUERA SINDIKALA ETA GARANTIAK DELEGATUAK ETA ENPRESA BATZORDEAK

34. artikulua. Enpresa batzordeak eta langilegoaren delegatuak.

Langilegoaren Delegatuek eta Enpresa Batzordeko kideek martxoaren 10eko 8/1980 Legean adierazten diren osaera eta garantia ezarriak izango dituzte, euren jarduera burutzeko hilabeteetan dituzten orduetako dagokienez izan ezik, honako hauek izango baitira:

- 30 langile arteko enpresak: 25 ordu hileko.
- 50 langile arteko enpresak: 30 ordu hileko.
- 50 langile baino gehiagoko enpresak: 35 ordu hileko.

Enpresa Batzordearen orduak, kide berarengan edo desberdintangan meta daitezke, dagozkien orduak halako bi, gehienez, izan arte, betiere, ondorengo eskakizunak betetzen badituzte:

Asimismo, aquellas personas trabajadoras a las que les fuera reconocida una incapacidad permanente absoluta cuya causa sea posterior a la entrada en vigor de este artículo, tendrán derecho a una indemnización de 21.965 €.

Las empresas tendrán a disposición de las personas trabajadoras una copia de la Póliza suscrita.

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

La empresa responsable será aquella con la cual el/la trabajador/a 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.

Esta Póliza entrará en vigor a los 15 días de la publicación del Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

Artículo 31.º Ayuda por defunción.

En caso de fallecimiento del/la trabajador/a, con al menos un año de antigüedad, queda la Empresa obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que la persona trabajadora percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Artículo 32.º Prendas de trabajo.

A los/las trabajadores/as que proceda, comprendidos/as en el presente Convenio Colectivo, se les proveerá obligatoriamente, por parte de la Empresa, de uniformes y otras prendas, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las Empresas y el/la trabajador/a en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente, o al menos en la mitad de las mismas.

Artículo 33.º Personal con capacidad disminuida.

Las personas trabajadoras afectadas de capacidad disminuida podrán ser acoplados en otra actividad distinta a la de su categoría profesional adecuada a su aptitud, respetándose el salario que tuvieren acreditado antes de pasar a dicha situación.

CAPÍTULO IX

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

Artículo 34.º Comités de empresa y delegados/as de personal.

Los/Las Delegados/as de Personal y Comités de Empresa tendrán la composición y garantías establecidas que se señalan en la Ley 8/1980 de 10 de marzo, con la única salvedad de que las horas mensuales quedarán establecidas con arreglo a la siguiente escala:

- Hasta 30 personas trabajadoras: 25 horas/mes.
- Hasta 50 personas trabajadoras: 30 horas/mes.
- Más de 50 personas trabajadoras: 35 horas/mes.

Las horas del Comité de Empresa podrán ser acumuladas en uno o varios miembros, y hasta un máximo del doble de las que les correspondan siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Metaketa Zentral Sindikal bereko kideen artean egitea.
- b) Zentral Sindikalak, Enpresa plantilaren gutxienez % 10eko afiliazioa izatea.
- c) Aurreko hilean eta gutxienez 8 egun lehenago, enpresari metaketa bereganatu behar duen titularraren edo behar duten titularren izenen berri ematea.
- d) Metaketa gutxienez hurrenez hurreneko hiru hilabetez mantentzea.

Aipatutako organoak izango dira enpresan negoziazioa burutuko dutenak, bertako langileek gehiengoz negoziazioan euren ordezkariak Sekzio Sindikalek har dezaten erabakitzearen kaltean izan gabe.

Gutxienez hiru langile dituzten lantokietan, langileek euren ordezkariak eramango duen Langilegoaren Delegatu bat aukeratu ahal izango dute eta honek gainerako Langilegoaren Delegatuek dituzten garantzia berberak edukiko ditu, bere jardueraren indarrikotasunak garatzeko orduerik dagokienez izan ezik.

35. artikulua. Enpresa Batzordearen zereginak.

Honako hauek dira Enpresa Batzordearen zereginak:

- a) Enpresarentzat indarrean dauden Laneko Segurtasun eta Higienea eta Gizarte Segurantzako arauak betetzen direla ziurtatzea, honen Zuzendaritzari gerta daitezkeen urrapenen berri emanez eta bere kasuan bere betekizunerako behar liratekeen iazera kolektiboko erreklamazio guztiak erabiliz.
- b) Espediente administratiboetan informatzea, legez beharrezkoa gertatzen den guztietan.

36. artikulua. Enpresako Sekzio eta Delegatu Sindikalak.

Legez eraturako Zentral Sindikalek Enpresako edo, hala bada, dagokio, Lantokiko Sekzio Sindikalak eratu ahal izango dituzte.

25 langile edo gehiagoko enpresetan, Enpresa edo lantoki bakoitzean enpresa tamaina bakoitzarentzat adierazitako gutxienezko portzentaiak, behintzat, biltzen dituzten enpresako Sekzio Sindikaletako Delegatuek hilabeteko gehienezko ordu ordaindu kopuru bat edukiko dute, enpresaren tamainaren arabera eta ondorengo zenbaterokotan:

– Tamaina: 25-100 langile.

Portzentaia: % 20.

Ordu ordainduak: 10 ordu hilabetean.

– Tamaina: 100 langiletik gora.

Portzentaia: % 15.

Ordu ordainduak: 15 ordu hilabetean.

Aipatutako Sekzio Sindikaletako Delegatuek Enpresa Batzordeak edo Langilegoaren Delegatuek negoziazio kolektiborako Enpresaren Zuzendaritzarekin egiten dituzten bileretan parte hartu ahal izango dute ordu horien kargura.

37. artikulua. Ekintza Sindikalerako arauak.

Langilegoaren Delegatuentzat, Enpresa Batzordeentzat eta Sekzio Sindikaletako Delegatuentzat ezarritako ordu ordainduen erabilera, kasu berezietan izan ezik, gutxienez 24 ordu alde aurretik eman behar zaio aditzera enpresaren Zuzendaritzari.

Jarduera sindikala egiteak ezin izango du gainerako produziatzaileen lana eta produktzioaren martxa orokorra oztopatu. Langileek euren ordezkariak lanorduetatik kanpo zuzendu behar zaizkie, bai eta alderantziz ere, alabaina, premiazko kasuak direnean lanorduetan egin ahal izango dute, alde aurretik arduraduna edo goragoko karguari aditzera emanez.

Langileek, edozein kasutan, ekintza sindikalean erabilitako ordu ordainduak justifikatu behar dituzte.

a) Que se trate de acumulación entre miembros de una misma Central Sindical.

b) Que la Central Sindical tenga un mínimo de un 10 % de afiliación entre la plantilla de la Empresa.

c) Que se ponga en conocimiento de la Empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de 8 días el nombre del/la titular o titulares que hayan de disfrutar de la acumulación.

d) Que la acumulación se mantenga como mínimo por un período de tres meses consecutivos.

Dichos órganos serán los negociadores en la empresa, sin perjuicio de que los/las trabajadores/as de la misma decidasen por mayoría que fuesen las Secciones Sindicales las que les representarán en la negociación.

En los centros de trabajo de al menos 3 personas trabajadoras, éstas podrán elegir un/a Delegado/a de Personal que las represente, que tendrá las mismas garantías que el resto de los/las Delegados/as de Personal, excepto el disfrute de horas para el ejercicio de su actividad sindical.

Artículo 35.º Funciones del Comité de Empresa.

Serán funciones del Comité de Empresa:

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

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

Artículo 36.º Secciones y Delegados/as Sindicales de Empresa.

Las Centrales Sindicales legalizadas podrán constituir Secciones Sindicales de Empresa, o en su caso, de Centros de Trabajo.

En las empresas de 25 o más personas trabajadoras, los/las Delegados/as de las Secciones Sindicales que agrupen, como mínimo, en cada empresa o centro de trabajo, los porcentajes mínimos que para cada tamaño de empresa se señalan, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes, en la cuantía siguiente y según el tamaño de la empresa.

– Tamaño: De 25 a 100 trabajadores/as.

Porcentaje: 20 %.

Horas retribuidas: 10 horas/mes.

– Tamaño: Más de 100 trabajadores/as.

Porcentaje: 15 %.

Horas retribuidas: 15 horas/mes.

Con cargo a estas horas los/las Delegados/as de las Secciones Sindicales podrán participar en las reuniones de negociación colectiva que mantengan el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal con la Dirección de Empresa.

Artículo 37.º Normas para el ejercicio de la Acción Sindical.

La utilización de las horas retribuidas establecidas para los/las Delegados/as de Personal y Comités de Empresa, así como las estipuladas para los/las Delegados/as de las Secciones Sindicales, deberán comunicarse previamente a la Dirección de la Empresa, con una antelación mínima de 24 horas, salvo casos excepcionales.

El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el trabajo de los/las restantes productores/as, ni la marcha general de la producción. Los/Las trabajadores/as que deseen dirigirse a sus representantes, o viceversa, lo harán fuera de las horas de trabajo, o en casos urgentes, podrán hacerlo dentro del tiempo de trabajo, previo aviso al encargado/a o mando superior.

Las personas trabajadoras deberán justificar, en todo caso, las horas retribuidas utilizadas en el ejercicio de la acción sindical.

38. artikulua. Jarduera sindikala egiteko eszedentziak.

Gutxienez probintzia mailako kargu sindikal bat betetzeko eszedentzia eskatzen duten langileak enpresan eman beharreko gutxieneko aldiaz salbuetsiko dira. Eszedentzia horiek nahitaezkoak izango dira aginte sindikalak irauten duen bitartean eta gai honetan aplikagarriak diren xedapen orokorrek arautuko dituzte.

39. artikulua. Enpresaren martxari buruzko informazioa.

Langileen Estatutuaren 64. artikuluan jasotako erregulazioa alde batera utzi gabe, enpresek enpresaren martxari eta egoera orokorrari buruzko informazioa emango diete sei hilean behin enpresa-batzordeei.

Era berean, Enpresek kontratazio berriaren eta haren ezauzgarrien berri emango diete Langilegoaren Delegetuei edota, hala badagokio, Enpresa Batzordeari eta Sekzio Sindikaleko Delegetuei.

40. artikulua. Enpresa Batzordeen eta Delegetu Sindikalen garantia komunak.

Enpresa Batzordeko kideek eta Delegetu sindikalek ondoko garantia komunak izango dituzte:

a) Enpresa jakinaren gainean jarri ondoren, bertako langileengan eragina duten lan edo sindikatu izaerako oharrik argitaratzeko iragarki taula bat erabiltzea.

Oharrik Enpresa Batzordeak edo Sekzio Sindikalek sinatu beharko dituzte.

b) Ahalik eta azkarren, elkartzeko lokalak eskaini diezakien.

c) Hutsegite larri edo oso larriengatik afiliatutako edozein langileren kontrako neurri disziplinariaren kasuan, eta hauek baliagarriak izan daitezten, Enpresak 24 ordu aurretik honako hauei eman beharko die hau guztia aditzera:

– Langileen ordezkariaren kasuan, Enpresa Batzordeari.

– Sekzio Sindikaletako Delegetuen kasuan, partaide deneko Tokiko edo Probintziako Sindikatuari.

41. artikulua. Enpresaren eta Sekzio Sindikalen bilerak.

Enpresak eta legez ezarritako baldintzak betetzen dituzten Sekzio Sindikaletako Delegetuek sei hilero burutuko dituzte bilerak enpresaren egoera orokorraren berri emateko.

42. artikulua. Asanbladak.

Enpresek asanblada ordainduak egiteko baimena emango dute, gehienez 10 asanblada edo 10 ordura arte Hitzarmen honen indarrean dirauen bitartean.

Aipatutako asanbladak enpresa edo lantoki bakoitzeko langile guztienak izango dira.

Enpresa Batzordeek deituko dituzte asanbladak eta zuzendaritzari 48 ordu lehenago, gutxienez, jakinaraziko zaio, aipatutako jakinarazpenean asanbladaren data eta egitaraua ezarri.

Asanblada horien ordainsaria, ezarritako mugara arte, alokairu errealearen arabera egingo da, produkzioarako primak, pizgarriak edo komisiok, halakorik badagokie, barne hartu gabe.

X. KAPITULUA

DISZIPLINA ERREGIMENA

43. artikulua. Hutsegiteak.

Langileek enpresetan egiten dituzten ekintza edo omisio zigorgarriak, beren izaera eta biltzen diren zirkunstantziak kontuan hartuta, arin, larri eta oso larri gisa sailkatuko dira.

Artículo 38.º Excedencias con ocasión del ejercicio de la actividad sindical.

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

Artículo 39.º Información de la marcha de la empresa.

Sin perjuicio de la regulación contenida en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas facilitarán semestralmente a los Comités de Empresa información sobre la marcha y situación general de la empresa.

Asimismo, las empresas facilitarán información a los/las Delegados/as de Personal o en su caso al Comité de Empresa y a los/las Delegados/as de Sección Sindical en relación con la nueva contratación y sus características.

Artículo 40.º Garantías comunes a Comités y Delegados/as Sindicales de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados/as Sindicales, tendrán las siguientes garantías comunes:

a) Utilizar, con conocimiento previo de la empresa, un tablón de anuncios para publicar notas 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.

b) A que les sean facilitados locales de reunión, para uso común a la mayor brevedad posible.

c) A que, con carácter previo a la adopción de cualquier medida disciplinaria en su contra, por parte de la empresa como consecuencia de faltas graves o muy graves y para la validez de la misma, se notifique tal medida con 24 horas a:

– En caso de representante de las personas trabajadoras, al Comité de Empresa.

– En caso de los Delegados/as de las Secciones Sindicales, al Sindicato Local o Provincial a que pertenezca.

Artículo 41.º Reuniones de Empresa y Secciones Sindicales.

Las empresas y los/las Delegados/as de las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos legalmente, se reunirán semestralmente para informar sobre la situación general de la Empresa.

Artículo 42.º Asambleas.

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas retribuidas, hasta un máximo de 10 horas y 10 asambleas 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 y se comunicarán a la Dirección con una antelación mínima de 48 horas. En dicha comunicación se fijará la fecha de la misma y el Orden del Día de la asamblea.

La retribución de estas asambleas, hasta el límite establecido, se realizará sobre los salarios reales, sin inclusión de la prima de producción, incentivos o comisiones, en su caso.

CAPÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 43.º Faltas.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras en las Empresas, se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

A) Hutsegite arinak:

1. Arduragabetasuna, akatsa edo atzerapen esplikaezina edozein lanen exekuzioan.
2. Hogeita hamar minututik beherako puntualitate hutsegiteak lanera joaterakoan, hiru alditan edo gutxiagotan hilabete berean, beti ere atzerapen hauek, langilearen funtzio berezia dela eta, enpresak agindu dion lanerako kalte larririk ez bada karte, kasu honetan hutsegite larri gisa kalifikatuko baitira.
3. Arrazoi justifikatua dela eta lanera huts egitean dagokion baja denbora egokian ez bideratzea, ezin burutu izana frogatzen ez bada behintzat.
4. Lana arrazoi justifikaturik gabe uztea, denbora laburrez izan arren.
5. Arduragabetasun txikiak materiala zaintzerakoan.
6. Bezeroak behar bezalako zuzentasun eta arduraz ez tratzea.
7. Enpresari bizileku aldaketen berri ez ematea.
8. Enpresako gelen barruan lankideekin eztabaidan aritzea, beti ere aurrean jenderik ez bada.
9. Behar bezalako baimena edo arrazoi justifikatua izan gabe lanera egun batez huts egitea.

B) Hutsegite larriak:

1. Lanera joaterakoan 30 eguneko epealdian justifikatu gabeko hiru puntualitate huts baino gehiago egitea.
2. Arrazoi justifikatua izan gabe hilabetean lanera bi egunetan huts egitea. Hutsegite hauek jendeari kalterik badakarkite, hutsegite oso larritzat joko dira.
3. Lanorduetan jokoan edo jostaketetan jardutea, hauek edonolakoak izanik ere.
4. Gaisotasun edo istripuaren itxura egitea.
5. Lanean ari dela bere goragokoei ez obeditzea. Desobedientziak lanerako urrapen nabarmena badakar edo honetatik enpresarentzat ageriko kalterik eratoritzen bada, hutsegite oso larritzat hartu ahal izango da.
6. Beste langile baten presentziaren itxura egitea, haren ordeztuz edo sinatuz.
7. Arduragabetasun garrantzitsua establezimenduko gai edo artikulua zaintzerakoan.
8. Jendearekin nabarmenki errespetu edo begirunerik ez izatea.
9. Lankideekin eztabaida gogaikarrietan aritzea jendea aurrean dela.
10. Lan jardunean zehar lan partikularrak baimenik gabe egitea, bai eta enpresaren erremintak edo materialak norik bere probetxurako erabiltzea ere.

C) Hutsegite oso larriak:

1. Iruzurra, desleialkeria edo neurriz kanpoko konfidantza agindutako kudeaketetan eta lankideekiko edo Enpresaren zerbitzura dagoen beste edozein pertsonarekiko lan harremanen tratu. Halaber, norik bere edo beste pertsona baten kontura merkataritza edo industri negoziazioak egitea enpresaren baimen espresurik izan gabe.
2. Enpresaren material, lanabes, erreminta, makineria, aparatu, instalazio, eraikin, tresna eta dokumentuak desagertarazi, baliogabetu edo hondatzea.
3. Enpresa barruan nahiz kanpoan egindako lapurreta, ebasketa edo bidegabeko erabilera.
4. Lanorduetan mozkortu edo drogak hartzea.
5. Enpresaren korrespondentzia edo dokumentu erreserbatuen sekretua urratzea.

A) Faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la función especial de la persona trabajadora, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
3. No cursar en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
8. Las discusiones con los/las compañeros/as de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en presencia del público.
9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

B) Faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de 30 días.
2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando o firmando por él/ella.
7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Discusiones molestas con los/las compañeros/as de trabajo en presencia del público.
10. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio, herramientas o materiales de la Empresa.

C) Faltas muy graves:

1. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los/las compañeros/as de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresar autorización de la Empresa.
2. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
3. El robo, hurto y malversación cometidos dentro o fuera de la Empresa.
4. La embriaguez o uso de drogas durante el servicio.
5. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.

6. Enpresaz kanpoko norbaiti obligaziozko erreserbako datuak jakinaraztea.

7. Hitzeko eta egitatezko tratu txarrak, aginte gehiegikeria edo buruei nahiz hauen senideei egindako errespetu eta begirunezko hutsegite larria, bai eta lankide eta menpekoei egindakoa ere.

8. Laneko errendimendu normala borondatez eta etengabe gutxitzea.

9. Lankideekin sarritan errieta eta liskarrak sortaraztea.

10. Hutsegite larria behin eta berriz egitea, izaera desberdinekoa izan arren.

11. Langileen intimitatearen eta duintasunaren aurka irizteza, hitzeko edo sezu izaerako irainak direla bide eta hierarki nagusitasunaz baliatuz.

44. artikulua. Zigorrak.

Hutsegiteak egiten dituztenei ezar dakizkiekeen gehieneko zigorrak ondokoak dira:

– Hutsegite arinengatik:

Ahozko zentzarazpena.

Idatzizko zentzarazpena.

Bi egun arte enplegu eta soldata gabe uztea.

– Hutsegite larriengatik:

Hiru eta hogeit hamar egun bitartean enplegu eta soldata gabe uztea.

– Hutsegite oso larriengatik:

20 eta 60 egun bitartean enplegu eta soldata gabe uztea.

Iraizpena.

XI. KAPITULUA

LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

45. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.

Enpresariak eta langileak bere gain hartuko dituzte Laneko Segurtasun eta Osasunaren arloan Hitzarmen honek xedatzen dituen elkarrenganako eskubide eta ardurak, unean-unean indarrean dagoen legeriak aipatutako horiek ordezkatzuz edo osatuz ezartzen dituenak bezalaxe.

Ondorioz, Enpresako Zuzendaritzek eta langileen Delegatuek konpromisoa hartzen dute, dituzten aukeren baitan betiere eta, aurrez adosturiko epeetan, prebentzio planak ezartzeko. Horien helburu komun eta zehatzak istripuak eta laneko arriskuak piskanaka-piskanaka desagertaraztea eta kopurua murriztea bideratuko dira. Horretarako, posible eta beharrezko diren zuzenketak neurri teknikoak aplikatuko dira eta, bitartean, beharrezko eta egoki irizitako babes pertsonalerako janzki eta baliabideak jarriko dira langileen esku.

Helburu hori lortzeko xedez, bi alderdiek Prebentzio Delegationen hautaketa edo izendapena sustatuko dute eta, era berean, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeen eraketa ere.

XII. KAPITULUA

LEGERIA OSAGARRIA, BATZORDEAK ETA GATAZKAK EBAZTEKO PROZEDURA

46. artikulua. Legeria osagarria.

Hitzarmen kolektibo honetan arautzen ez den guztian, Enpresa bakoitzeko Barne Erregimeneko Arautegian eta indarrean dagoen Legeria orokorrean xedatutakoa izango da aplikagarri,

6. Revelar a elementos extraños a la Empresa, datos de reserva obligada.

7. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los/las Jefe/as o a sus familiares, así como a los/las compañeros/as y subordinados/as.

8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

9. Originar frecuentes riñas y pendeencias con los/las compañeros/as de trabajo.

10. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza.

11. Los actos cometidos contra la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los/las trabajadores/as, mediante ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y prevaliéndose de una situación de superioridad jerárquica.

Artículo 44.º Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

– Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

– Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

– Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

Despido.

CAPÍTULO XI

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 45.º Seguridad y salud laboral.

Las empresas y los/las trabajadores/as asumirán los derechos y 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 vigente en cada momento.

En consecuencia, las direcciones de las empresas y los/las representantes de las personas trabajadoras se comprometen, dentro de las posibilidades de las mismas y en plazos previamente convenidos, a establecer los planes de acción preventiva, cuyos objetos comunes y concretos sean la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos laborales, 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 los medios de protección personal que se consideren necesarios o más adecuados.

Con dicho objeto, ambas partes promoverán la elección o designación de los Delegados/as de Prevención y la constitución de los Comités de Seguridad y Salud Laboral.

CAPÍTULO XII

LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA, COMISIONES Y PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 46.º Legislación complementaria.

En lo no especificado en el presente Convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior de cada empresa y Legislación general vigente, respetándose en todo caso

edozein kasutan lan jardun eta ordainsariei dagokienez pertsonalki eta urteko konputuan gozatzen diren baldintza onuragarrienak errespetatuz.

47. artikulua. *Hitzarmen honetan itundutako lan-baldintzak ez aplikatzeko klausula.*

Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluekin bat etorriz (enpresek hitzarmen honetan jasotako baldintzak ez aplikatzeari buruzkoa), prozedura honi jarraitu beharko zaio nahitaez:

1) Enpresek 15 eguneko kontsulta-epea irekiko dute, enpresaren erabakia eragin duten arrazoiei buruz eta horren ondorioak saihestu edo murrizteko aukerari buruz hitz egiteko, bai eta eraginpeko langileengan izan ditzakeen ondorioak arintzeko hartu beharreko neurriei buruz ere. Epe berean, Hitzarmenaren Batzorde Paritarioari jakinarazi beharko zaio, langileen legezko ordezkaritzari formulatutako idazkiaren kopia erantsita.

Kontsulta-aldian, alderdiek fede onez negoziatu beharko dute, akordio bat lortze aldera. Akordio hori lortzeko, enpresa-batzordeko edo batzordeetako kideen gehiengoaren adostasuna beharko da, bai eta, hala badagokio, langileen ordezkarien edo ordezkaritza sindikalen adostasuna ere, ordezkaritza horiek, oro har, gehiengo ordezkatzen badute.

Enpresaren eta langileen ordezkarien arteko kontsulta-aldian egindako negoziazioetan adostasuna lortzen bada, Batzorde Paritarioari jakinarazi beharko zaio.

2) Kontsulta-aldia amaituta desadostasunik badago, aldeetako edozeinek hitzarmenaren batzorde paritarioaren esku jarri ahal izango du desadostasuna, bost eguneko epean. Batzordeak, gehienez ere, zazpi eguneko epea izango du erabakia hartzeko, desadostasuna batzorde paritarioan planteatzen denetik zenbaitzen hasita.

3) Batzorde paritarioan adostasunik ez badago, alderdietako edozeinek jo ahal izango du, bost eguneko epean, desadostasunik ebazteko, Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurari buruzko 2000ko otsailaren 16ko Konfederazio arteko Akordiora (apirilaren 4ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*). Berariaz ezartzen da arbitraje-prozedura soilik aplikatuko dela bi alderdien gehiengoak prozedura horren mende jartzea erabakitzen duenean.

4) Desadostasuna Hitzarmen Kolektiboak ez Aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organoaren (ORPRICCE) aurrean aurkeztu ahal izateko (Lan Harremanen Kontseiluan edo haren ordeko organoan du egoitza), beharrezkoa izango da bi alderdi negoziatzaileen gehiengoaren adostasuna.

48. artikulua. *Lanbide heziketa.*

Bi alderdiek langileen heziketa iraunkorraren beharra aitortzen dute.

Hitzarmen hau sinatzerakoan Etengabeko Heziketaren Batzorde Parekidea eratuko da, Enpresako Zuzendaritzako ordezkariek eta langileen ordezkariek, kopuru berez osatuko dutena. Langileak, sindikatuen ordezkapenaren arabera banatuko dira.

Behar diren ondorioetarako eta Batzorde horren kide kopuruaren kalterik gabe, Hitzarmeneko Mahai Negoziatzailea eratu zen momentuan bakoitzari esleitu zitzaion ordezkapenaren arabera jardungo dute sindikatuek.

Batzorde horren helburua sektorean Etengabeko Heziketa sustatzea izango da eta sektoreko nahiz enpresaz gairako (sektoreko eta sektorearteko) enpresen osotasunari zuzendutako sektore plangintzei buruzko informazioa izango du. Hamabost eguneko epea izango du dagokion txostena Etengabeko Heziketa Kudeatzen duen Erakundeari bidaltzeko.

Enpresetan bertako Zuzendaritzako ordezkariz eta ordezkariz sindikalez osatutako Batzorde Parekidea eratuko da enpresako heziketa premiak aztertuko dituen. Era berean, enpresaren jar-

aquellas condiciones más beneficiosas en materia de jornada y retribuciones que vengán disfrutándose a título personal y en cómputo anual.

Artículo 47.º *Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio.*

En consonancia con el artículo 82.3 del E.T. sobre inaplicación de condiciones recogidas en este Convenio por parte de las empresas se deberá de seguir necesariamente el siguiente procedimiento:

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

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los/as miembros del comité o comités de empresa, de los/as delegados/as de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

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

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

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

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

Artículo 48.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, distribuidos según la representatividad de cada sindicato.

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

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

En las empresas se constituirá una Comisión Paritaria de empresa integrada por representantes de la Dirección de la misma y de los representantes sindicales, con el objeto de analizar las

duerarako interesgarriak eta langilearen heziketa osatzeko egoiak izan daitezkeen ikastaroak zehaztuko ditu eta berorietan parte hartuko duten langileak izendatuko ditu.

Batzorde horrek, halaber, ikastaro horietan parte hartuko duten langileen lizentziak edo bestalako konpentsazioak ezarriko ditu. Ezarritako lizentziak edo konpentsazioak erabili dituen langileak hurrengo hamabi hilabeteetan, 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 Heziketarako Batzorde Parekidearen esku geratuko da planaren oinarritzko informazioa eta parte hartuko duten langileen zerrenda jasotzea, erakunde kudeatzaileari dagokion txostena igorri ahal izateko.

49. artikulua. Batzorde Mistoa.

Hitzarmen honen Interpretazio eta Jagoletzarako Batzorde Mistoa eratuko da. Batzorde Misto hau langileen bost ordezkari eta enpresarien bost ordezkari osatuko dute.

Hitzarmen honek behartutako alderdien artean klausulen interpretazioari edo aplikazioari dagokionez gerta daitezkeen desadostasun eta zalantzak Batzorde honen nahitaezko irizpenera jarriko dira.

Batzorde Mistoaren egoitza honakoa izango da: Gipuzkoako Lan Harremanetako Lurralde Ordezkari, Javier Barkaiztegi kalea, 19-behea, 20010-Donostia.

50. artikulua. Gatazkak Ebazteko Prozedura.

Bi alderdiek bere gain hartzen dute Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Akordio Interkonfederala (Preco), 2000ko otsailaren 16koa, *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* apirilaren 4an argitaratua.

Erabaki hau honako Hitzarmen honen eremuan izango da aplikagarria, beronen klausulak aplikatzearen ondoriozko gatazka kolektiboetarako ebazpenei dagokienez.

Lehenengo xedapen gehigarria.

Enpresa Batzorde negoziatzaileak Hitzarmen honetan biltzen diren enpresak euren langileekin urteko aldi jakin batzuetako larunbatetan jai txandak kontuan hartuko dituzten lan egutegiak negoziatzea gomendatuko die.

Bigarren xedapen gehigarria (1999an sinatutako testuaren erreproduktzioa)

Hitzarmen hau izenpetu duten aldeek Langileen Estatutuan 83.3 artikuluan jasota dagoen gai zehatzari buruzko akordio baten bidez, enpresak eta langileek GEROA BGAE-ri egin beharreko ekarpenak finkatu dituzte.

Ekarpen horiek ondorengo hauexek izango dira:

1999ko urriaren 1etik aurrera, langileak Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorrari ezbehar arruntetarako egin beharreko Kotizazio Oinarriaren % 1a; % 0,5 langileak eta beste % 0,5 enpresak ordainduko dute.

2000. urteko urtarrilaren 1etik aurrera, Kotizazio Oinarri horren % 2a; % 1 langileak eta beste % 1 enpresak ordainduko dute.

Ekarpen horiek, denak batera ordainduko ditu enpresak eta, langile bakoitzari dagokiona, alokairuen nominatik kenduko dio.

Lehenengo xedapen iragankorra.

Gatazkak Konpontzeko Prozedurak (Preco II) Hitzarmen honetan egozten zaizkion arbitrai prozedurei aurre egiteko beha-

necesidades de formación en la misma, así como determinar en su caso los cursos que sean de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación de la persona trabajadora y las personas trabajadoras que hayan de participar en los mismos.

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

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

Artículo 49.º Comisión Mixta.

Se constituye una Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del presente Convenio Colectivo, integrada por cinco representantes de las personas trabajadoras y por cinco representantes de las empresas.

Cuántas dudas y divergencias puedan existir entre las partes obligadas por el presente Convenio respecto a la interpretación o aplicación de las cláusulas, serán sometidas al dictamen obligatorio de esta Comisión.

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

Artículo 50.º Resolución de Conflictos Colectivos.

Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco) de 16 de febrero de 2000 (*Boletín Oficial del País Vasco* de 4 de abril).

Acuerdo que será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, referido a la resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo.

Disposición adicional primera.

La Comisión negociadora empresarial, recomendará a las empresas afectadas por este Convenio, la negociación con sus trabajadores/as, de calendarios laborales en los que se contemplen turnos festivos en los sábados de determinados períodos del año.

Disposición adicional segunda (Reproducción del texto firmado en 1999).

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 E.P.S.V. GEROA.

Dichas aportaciones son:

A partir del 1 de octubre de 1999, del 1 % de la Base de Cotización por contingencias comunes de la persona trabajadora al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 0,5 % correrá a cargo del/la trabajador/a y el otro 0,5 % con cargo a la empresa.

A partir del 1 de enero del año 2000, del 2 % de la misma Base de Cotización, del que un 1 % correrá a cargo del/la trabajador/a y el otro 1 % con cargo a la empresa.

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

Disposición transitoria primera.

Hasta que el Procedimiento de Resolución de Conflictos (Preco II) no arbitre los instrumentos y medios necesarios para

rezkoak gertatzen diren tresna eta bitartekoak arbitratzen ez dituen bitartean, Batzorde Misto Interpretatzaileak gabezia horiek betetzeko bidezko erabakiak hartuko ditu.

Edonola ere, Hitzarmen honetako artikuluetan adierazten diren epeak agortzen badira eta Arbitrai Laudoa lortu ez bada, bi alderdiek bidezko jotzen dituzten erabakiak hartzeko askatasun osoa izango dute.

Bigarren xedapen iragankorra.

Izaera iragankorrez Hitzarmen honek Administralari Laguntzailerako Izangai, Kutxarako izangai eta Dendari Laguntzaile kategorietako langileak hurrenez hurrenengo kategoria berrietara igarotzeko, egoera hauek iraungi artean ondoren adierazten diren zenbatekoan gordeko dituzte ezabatuko diren kategorien arabera orain arte jaso dituzten ordainsariak.

hacer frente a los procedimientos arbitrales que se le encomiendan por el presente Convenio, la Comisión Mixta Interpretativa adoptará las decisiones oportunas para cubrir esas carencias.

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

Disposición transitoria segunda.

Con carácter transitorio aquellas personas trabajadoras que sin reunir los requisitos que establece el presente Convenio para las categorías de Personal aspirante, Auxiliar Administrativo, Personal aspirante de Caja y Ayudante de Dependiente para acceder a las correspondientes categorías inmediatas correspondientes y viniesen percibiendo retribuciones en función a las categorías que se suprimen, las mantendrán en la cuantía que a continuación se señala hasta tanto estas situaciones se extingan.

I. ERANSKINA / ANEXO I
METALAREN MERKATARITZA. 2024. URTEKO SOLDATA TAULA / TABLA SALARIAL COMERCIO METAL 2024

Lanbide kategoriak Categorías profesionales	Hitzarmeneko alokairua Salario convenio		
	Maila Nivel	Hilekoa Mensual	Urtekoa Anualizado
ADMINISTRAZIOKO LANGILEGOA / PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN			
Admin. laguntzailerako izangaia / Aspirante auxiliar administrativo	IV	1.498,50	22.477,46
Kutxarako izangaia / Aspirante de Caja	IV	1.498,50	22.477,46
Administralari laguntzailea / Auxiliar administrativo/a	V	1.616,19	24.242,86
Kutxako laguntzailea / Auxiliar de Caja	V	1.616,19	24.242,86
Administralari ofiziala / Oficial Administrativo/a	V	1.616,19	24.242,86
Interpretaria / Intérprete	VI	1.686,98	25.304,70
Idazkaria / Secretario/a	VI	1.686,98	25.304,70
Administralari ofiziala, Kontabilitate makinaren eragilea / Oficial Adm. Operador/a Maq. Contable	VI	1.686,98	25.304,70
Hizkuntzak menderatzen dituen ofiziala / Oficial con idiomas	VI	1.686,98	25.304,70
Kutxazaina edo Kontularia / Cajero/a o Contable	VII	1.796,98	26.954,74
Hizkuntzak menderatzen dituen takimekanografoa / Taquimec. con idiomas	VII	1.796,98	26.954,74
Administrazio burua / Jefe/a Administrativo	VIII	1.922,62	28.839,24
LANGILEGO TEKNIKOA / PERSONAL TÉCNICO			
Elektronika izangaia / Aspirante electrónico	V	1.616,19	24.242,86
Bigarren mailako delineatzailea / Delineante de Segunda	V	1.616,19	24.242,86
Kalkatzailea / Calcador/a	V	1.616,19	24.242,86
Zulatzailea / Perforista	V	1.616,19	24.242,86
Lehen mailako delineatzailea / Delineante de Primera	VI	1.686,98	25.304,70
Errotulatzailea / Rotulista	VI	1.686,98	25.304,70
2. mailako elektronika teknikaria / Técnico/a electr. de 2. ^a	VI	1.686,98	25.304,70
Marraskilaria / Dibujante	VII	1.796,98	26.954,74
Laguntzaile teknikoa / Ayudante/a Técnico	VII	1.796,98	26.954,74
Osasun laguntzaile teknikoa / Ayudante/a Técnico Sanitario/a	VII	1.796,98	26.954,74
Gizarte laguntzailea / Asistente/a Social	VII	1.796,98	26.954,74
Lehen mailako elektronika tekn. / Técnico/a Electrónico de Primera	VII	1.796,98	26.954,74
Perituak eta Aparejadoreak / Peritos y Aparejadores/as	VIII	1.922,62	28.839,24

Lanbide kategoriak Categorías profesionales		Hitzarmeneko alokairua Salario convenio	
	Maila Nivel	Hilekoa Mensual	Urtekoa Anualizado
Erdi mailako tituludunak / Titulados/as grado medio	VIII	1.922,62	28.839,24
ZUZENDARITZAKO LANGILEGOA / PERSONAL DIRECTIVO			
Dibisio burua / Jefe/a de División	IX	2.063,88	30.958,20
Langilego burua / Jefe/a de Personal	IX	2.063,88	30.958,20
Erosketa burua / Jefe/a de Compras	IX	2.063,88	30.958,20
Salmenta burua / Jefe/a de Ventas	IX	2.063,88	30.958,20
Arduradun nagusia / Encargado/a General	IX	2.063,88	30.958,20
Zuzendaria / Director/a	X	2.320,86	34.812,94
Goi mailako tituluduna / Titulado/a Grado Superior	X	2.320,86	34.812,94
LANGILE BEHARGINAK / PERSONAL OBRERO			
Muntai laguntzailea / Ayudante de montaje	IV	1.498,50	22.477,46
Morroia / Mozo/a	IV	1.498,50	22.477,46
Morroii Espezializatua / Mozo/a Especializado/a	IV	1.498,50	22.477,46
Hirugarren mailako profesionala / Profesional de Tercera	V	1.616,19	24.242,86
Bigarren mailako profesionala / Profesional de Segunda	V	1.616,19	24.242,86
Lehen mailako profesionala / Profesional de Primera	VI	1.686,98	25.304,70
Langile burua / Capataz	VII	1.796,98	26.954,74
Tailer burua / Jefe/a de Taller	VII	1.796,98	26.954,74
Talde burua / Jefe/a de Grupo	VIII	1.922,62	28.839,24
Sekzio burua / Jefe/a de Sección	VIII	1.922,62	28.839,24
MENPEKO LANGILEGOA / PERSONAL SUBALTERNO			
Igogailuzaina / Ascensorista	IV	1.498,50	22.477,46
Telefonista / Telefonista	IV	1.498,50	22.477,46
Etkezaina / Conserje	IV	1.498,50	22.477,46
Gauzaina / Sereno/a	IV	1.498,50	22.477,46
Mandataria / Ordenanza	IV	1.498,50	22.477,46
Atezaina / Portero/a	IV	1.498,50	22.477,46
Paketatzailea / Empaquetador/a	IV	1.498,50	22.477,46
Zaku jostuna / Cosedor/a de sacos	IV	1.498,50	22.477,46
Biltegi burua / Jefe/a de Almacén	VIII	1.922,62	28.839,24
Garbiketa langilegoa (orduak) / Personal de limpieza (horas)	III	9,15	
MERKATARITZAKO LANGILEGOA / PERSONAL MERCANTIL			
Dendari laguntzailea / Ayudante/a Dependiente	IV	1.498,50	22.477,46
Dendaria / Dependiente/a	V	1.616,19	24.242,86
Bisitaria / Visitador/a	VI	1.686,98	25.304,70
Saltzailea / Viajante	VI	1.686,98	25.304,70
Hiri artekaria / Corredor/a de Plaza	VI	1.686,98	25.304,70
Dendari nagusia / Dependiente/a Mayor	VI	1.686,98	25.304,70
Establezimendu arduraduna / Encargado/a de Establecimiento	VII	1.796,98	26.954,74
Sukurtsal burua / Jefe/a de Sucursal	VIII	1.922,62	28.839,24
Erakusleihu apaintzailea / Escaparartista	VI	1.686,98	25.304,70

II. ERANSKINA

SEXU-JAZARPENAREN, SEXU-ARRAZOIENGATIKO 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 paragrafoaren arabera, honako hauei aplikatuko zaie:

– Enpresaren barruan zerbitzuak ematen dituzten pertsona eta erakunde guztiei, baita azpikontratazioaren eta ABLEen bidez enpresan lan egiten duten langileei eta langile autonomoei ere.

– Lantokian, espazio publikoak eta pribatuak barne, lantoki direnean, bai eta atsedenlekuak eta beste instalazio batzuk ere, hala nola osasun-instalazioak, lantokiko aldagelak eta/edo komunak.

– Lanarekin zerikusia duten 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 bermatzeari buruzko irailaren 6ko 10/2022 Lege Organikoaren (aurrerantzean, 10/22 LO) azken xedapenetako 10.3 artikulua berriki aldatu du 48. artikulua, eta sexu-askatasunaren eta laneko osotasun moralaren aurkako delituak eta bestelako jokabideak prebenitzeko neurri espezifikoak jasotzen ditu. Hala, enpresak behartzen ditu, batetik, delitu eta jokabide horiek saihesteko lan-baldintzak sustatzera, sexu-jazarpenera eta sexuagatiko jazarpenera bereziki azpimarratuz, eremu digitalean egindakoak barne, eta, bestetik, genero-ikuspegia beren lantokietako espazioen antolamenduan txertatzera, langile guztientzat seguruak eta irisgarriak izan daitezzen, eta hori kontratazio publikoan, hitzarmenetan eta dirulaguntzetan eskatu beharko zaie.

Era berean, otsailaren 28ko 4/2023 Legeak, trans pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorrari eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeari buruzkoak, kode etikoak eta protokoloak egiteko beharra ezartzen du, orientazio sexualagatiko eta identitate sexualagatiko, genero-adierazpenagatiko edo ezaugarri sexualengatiko diskriminazio ororen aurrean, baita lan-eremuan ere.

Hitzarmen kolektibo hau sinatzen duten erakundeek zero tolerantzia adierazten dute sexu-jazarpenera, sexuagatiko jazarpenera, sexu-orientazioa eta genero-identitatea ekar dezaketen jokabideekiko, eta uste dute ezinbestekoa dela egoera horiek prebenitzeko eta artatzeko neurriak hartzea, eta maila guztietan hartu behar da edozein jazarpenera motaren aurka lankidetzan ari zeko konpromisoa.

Protokolo honen helburua da lan-ingurunean jazarpenera gertatzea prebenitzea eta, gertatzen bada, egoera horri erantzutea, arazoa tratatzeko eta berriro gerta ez dadin prozedura egokia dagoela ziurtatuz.

Neurri horien bidez, bermatu nahi da enpresak jazarpenera gabeko lan-inguruneak izango direla, eta pertsona guztien osotasuna eta duintasun profesionala eta pertsonala errespetatuko direla.

* Definizioak:

1.1. Sexu-jazarpenera.

Sexu-jazarpenera da genero-boterearen bidez pertsona baten duintasuna iraintzea helburu edo ondorio duen sexu-arloko jokabide oro. Jokabide horiek fisikoak, hitzekoak, hitzik gabekoak,

ANEXO II

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 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.

xantaiak edo inguruneko erasoak izan daitezke. Sexu-jazarpenaren berehalako helburua sexu-asetasunen bat lortzea da, baina azken helburua da pertsona batek beste baten gaineko nagusitasun-ahalmena adieraztea, generoan oinarritutako botere-harremantean oinarrituta. Horrela, gure gizartean oraindik ere bizirik dirauen egitura patriarkala betikotzen da.

1.2. Sexuan oinarritutako jazarpena.

Sexu-arrazoiengatik jazarpena pertsona bati bere sexu edo generoan oinarrituta erasotzera, erasotzera, beldurra eragitera edo horretarako guztirako giroa sortzera zuzendutako jarrera oro da, generoan oinarritutako botere-harreman estrukturaleraz baliatuta.

Sexuagatik jazarpena lan-maila handiagoko pertsonen, lankideen edo mendekoen eragin dezakete, eta genero-estereotipoak izan ohi dira faktore nagusiak; izan ere, askotan sexu-bateko pertsonak mespretxatzea izaten da helburua, haien gaitasunak, gaitasun teknikoak eta trebetasunak gutxietsiz.

1.3. Sexu-orientazioagatik eta genero-identitateagatik jazarpena.

Jazarpen mota hori pertsonen aurka egitean datza, genero-adierazpen disidenteak azaleratzeagatik, arauz kanpoko genero-identitate izateagatik edo heteroarau ez den sexu-joeragatik. Horretarako, larderiako ingurunea, etsaitasunezkoa, umiliagarria edo deserosoa sortu behar da. Helburua etsaitasunezko giroa, larderiako edo iraingarria sortzea da, normaltasunaren urraketatzen hartzen dena edo pertsonaren deserosotasuna eragiten duena zigortzeko.

* Prebentzioa eta sentsibilizazioa:

– Enpresako langile guztiei protokoloaren, salaketak aurkezteko ereduaren eta komunikazio-kanalaren berri emango zaiela bermatuko da.

– Nolanahi ere, protokolo hau jazarpen-egoerei erantzuteko tresna izateaz gain, prebentzio eta sentsibilizazio-neurri ere izan daitezke. Sentsibilizazioari eta prebentzioari dagokienez, berdintasunaren 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 motak definitzeko eta adierazteko moduei buruzkoak.

– Protokolo honen eraginpean dauden pertsona guztien erantzunkidetasun-printzipioa ezartzen da laneko portaeren zaintzan, horrelako jokabideekiko zero tolerantzia bermatzeko.

* Prozedura antolatze printzipioak eta instrukzio-organoa:

1. Prozedura antolatze printzipioak:

– Jarduteko prozedura honako printzipio hauek arautuko dute, eta une oro bete beharko dira:

a. Tartean diren pertsonen intimitatea eta duintasuna babestea eta konfidentzialtasuna bermatzea, betiere salatzailearen nortasuna eta inguruabar pertsonalak zainduko direla bermatuz.

b. Lehenetsua eta presako izapidetzea.

c. Gertaeren ikerketa sakona, objektiboa eta inpartziala.

d. Jarduteko bermea, jazarpen-jokabideak frogatuta dituen pertsonaren edo pertsonen aurka beharrezko neurriak hartuz, diziplinazkoak barne, hala badagokio.

e. Errepresalien aurkako ukigabetasuna, pertsona batek jazarpen-egoera eragoztera eta prozedura hau hastera bideratu-

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 sensibilización, en materia de sensibilización y prevención se observará la normativa en materia de igualdad y salud laboral para garantizar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.

– En el caso de que la empresa lo considere necesario, se llevarán a cabo acciones de sensibilización contra la violencia de género y la LGTBIfobia, relativas tanto a la definición como a las formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso.

– Se establece el principio de corresponsabilidad de todas las personas afectadas por el presente protocolo en la vigilancia de los comportamientos laborales, para garantizar la tolerancia cero hacia este tipo de conductas.

* Principios de ordenación del procedimiento y órgano instructor:

1. Principios de ordenación del procedimiento:

– El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

a. Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.

b. Prioridad y tramitación urgente.

c. Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial.

d. Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.

e. Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona

tako salaketa edo adierazpen oro aurkeztearen ondorioz kontrako tratuerik edo ondorio negatiborik izango ez duela bermatuz.

2. Instrukzio-organoa:

– Prozeduraren instrukzio-organo gisa jardungo duen lantalde bat eratuko da (aurrerantzean, lantaldea), salaketak jasotzeko.

– Gehienez 3 pertsonak osatuko dute, eta enpresako zuzendaritzak izendatuko ditu, langileen legezko ordezkariak (LLO) kontsulta egin ondoren, enpresak langileen legezko ordezkariak badu. Kasu horretan, langileen legezko ordezkariak lantaldean parte hartuko duela bermatuko da. Era berean, eta enpresak berdintasun-plan bat badu, Berdintasun Planaren jarraipen-batzordea osatzen duten pertsonak osatu ahal izango dute lantaldea.

– Lantaldeko langileen nortasunaren berri emango zaie enpresako langile guztiei.

– Enpresak beharrezkotzat jotzen badu, lantaldeak prestakuntza jasoko du sexu-jazarpenari, sexuan oinarritutako jazarpenari, genero-identitateari eta sexu-orientazioari buruz.

* Jarduteko prozedura:

1. Salaketak jasotzea:

– Enpresak salaketak aurkezteko eredu bat eta hura lantaldeari jakinarazteko bide bat ezarriko ditu, betiere konfidentzialtasunaren, intimitatearen babesaren eta duintasunaren bermea eta aurreko paragrafoan ezarritako prozeduraren printzipioak errespetatuz.

– Alde horretatik, gomendagarria litzateke posta elektronikoko kontu bat ezartzea, lantaldeak bakarrik eskura dezakeena, eta xede bakarra salaketak aurkeztea izango duena, hargatik eragotzi gabe salaketa horiek lantaldeko edozein pertsonari zuzendutako gutun-azal itxian aurkeztu ahal izatea.

– Edozein langilek, enpresako langileen ordezkariak edo jazarpen-kasu baten berri duen beste edonork salaketa jarri ahal izango du.

2. Prozedura hastea eta alde aurretik jardutea:

– Lantaldeak edo lantaldeko edozein kidek salaketa jaso ondoren, salaketa aurkezteko ereduaren eta enpresak ezarritako bidearen bidez, prozedura hasiko da, eta lantaldeak berehala jakinaraziko die enpresako zuzendaritzari eta, hala badagokio, lantaldeko gainerako kideei.

– Alde aurreko jarduketa: gertaeren larritasunak kontrakoa gomendatzen ez badu, eta ustezko biktimarentzat aukerakoa bada, salaketa aurkeztuta, aurretiazko prozedura bat hasiko da, arazoa berehala konpon daitekeen aztertzeke. Horretarako, lantaldea alderdiekin bilduko da, gertakariak argitzeko eta biek onartutako konponbidea lortzeko. Prozedura hasi ondoren, arazoa hasi eta hamar eguneko epean amaitzen ez bada, prozedurarekin jarraituko da, hurrengo paragrafoetan ezarritakoaren arabera.

3. Instrukzio-fasea:

– Lantaldeak gertakariak ikertuko ditu, eta informazio-espeditante bat egingo du, egitate, froga eta froga egokiak jasotzeko.

– Informazio-espeditante hori egiteko, fase honetan, salutatuko egitateak argitzeko beharrezkotzat jotzen diren eginbide guztiak egin ahal izango dira (agiriak, lekukoak eta beharrezkoak diren beste edozein froga bildu ahal izango dira).

como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento.

2. Órgano Instructor:

– Se constituirá un grupo de trabajo que actuará como órgano instructor del procedimiento (en adelante, Grupo de Trabajo) cuya función será la recepción de las denuncias.

– Será integrado por un máximo de 3 personas, que serán designadas por la dirección de la empresa previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras (RLT), en el caso de que la empresa cuente con RLT. En ese caso, se garantizará la participación de la RLT en el Grupo de Trabajo. Asimismo, y en el caso de que la empresa cuente con un Plan de Igualdad, el Grupo de Trabajo podrá estar compuesto por las personas que integran la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

– Se informará a todas las personas trabajadoras de la empresa de la identidad de las personas del Grupo de Trabajo.

– En el caso de que la empresa lo considere necesario, el Grupo de Trabajo recibirá formación en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual.

* Procedimiento de actuación:

1. Recepción de denuncias:

– La empresa establecerá un modelo de presentación de denuncias y un canal de comunicación de la misma al Grupo de Trabajo, que respetará en todo caso la garantía de confidencialidad, protección a la intimidad y dignidad, así como los principios del procedimiento establecidos en el apartado anterior.

– En este sentido, sería recomendable establecer una cuenta de correo electrónico a la que sólo tendrá acceso el Grupo de Trabajo, y cuyo objeto será única y exclusivamente la presentación de las denuncias, sin perjuicio de que dichas denuncias puedan presentarse en sobre cerrado dirigido a cualquier persona del Grupo de Trabajo.

– Cualquier persona trabajadora, la RLT de la empresa, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de un caso de acoso podrá interponer denuncia.

2. Inicio del procedimiento y actuación previa:

– Una vez recibida la denuncia por el Grupo de Trabajo o cualquier miembro de la misma, a través del modelo de presentación de denuncia y el canal establecido por la empresa, se iniciará el procedimiento, y el Grupo de Trabajo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa, y del resto de las personas del Grupo de Trabajo, en su caso, dicha denuncia.

– Actuación previa: Salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, y de manera facultativa para la presunta víctima, con presentación de la denuncia, se iniciará un procedimiento previo, cuyo objetivo será explorar si el problema se puede resolver de forma inmediata. Para ello, el Grupo de Trabajo se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema, se continuará con el procedimiento, de acuerdo a lo establecido en los siguientes párrafos.

3. Fase de instrucción:

– El Grupo de Trabajo llevará a cabo la investigación de los hechos, y elaborará un expediente informativo, en donde recogerá tales hechos, pruebas y evidencias oportunas.

– Para la elaboración del citado expediente informativo, en esta fase, se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados (recabar las pruebas tanto documentales, como testificales, y de cualquier índole que sean necesarias).

– Era berean, alderdiek baloratu eta, hala badagokio, erabaki bat hartuko dute gaiari aditua den kanpoko pertsona baten laguntza izateko aukerari buruz.

– Ahalik eta epe laburrenean, eta gehienez ere 10 egun naturaleko epean, lantaldeak ondorioen txosten bat idatzi beharko du, honako hauek jasoko dituen: salatutako gertaeren deskribapena, inguruabarrak, horien intentsitatea, jokabidearen errepikapena eta ustezko biktimaren lan-betebeharren eta lan-ingurunearen gaineko eragin-maila. Lantaldeak beharrezkotzat jotzen badu, epea gehienez 20 egun naturaletan luzatu ahal izango da.

– Ondorioen txostena enpresako zuzendaritzari emango zaio.

– Kautelazko neurriak: Lantaldeak proposatuta, instrukzio-fasean, enpresako zuzendaritzak beharrezko kautelazko neurriak hartu ahal izango ditu jazarpen-egoera berehala eteteko eta biktima babesteko. Neurri horiek ez dute inolara ere kalterik eragingo biktimaren lan-baldintzetan.

4. Ebazpena:

– Enpresako zuzendaritzak, lantaldeak egindako ondorioen txostena jaso ondoren, egokitzat jotzen dituen erabakiak hartuko ditu, eta hori erabakitzeke gaitasuna duen bakarria izango da.

– Txostenaren arabera, enpresako zuzendaritzak honako hauek egin ahal izango ditu:

a) Jarduketak artxibatzea, eta horri buruzko akta egitea.

b) Egoki irizitako neurriak hartzea. Nolanahi ere, dagokion diziplina-araubidea aplikatuko da.

– Erabaki horren berri emango zaio lantaldeari eta, hala badagokio, biktimari, bai eta babesaren, laguntzaren eta abarren inguruan har daitezkeen beste neurri batzuen berri ere, eta horiek isiltasun egokia gorde beharko dute.

– Era berean, salatuari, berdintasun-planaren jarraipen-batzordeari (balego) eta lan-arriskuen prebentzioko arduradunari jakinaraziko zaie erabakia, eta isilpean gorde beharko dute.

– Enpresak beharrezkotzat jotzen badu, sentsibilizazio eta prebentzio-neurriak ezarriko dira egoera errepika ez dadin, eta, hala badagokio, arrisku psikosozialak genero-ikuspegitik aztertuko dira.

* Trans pertsonen eskubidea:

Trans pertsonen nahi duten izenez deitzeko eskubidea izango dute, enpresari formalki jakinarazten dioten unetik, nahiz eta administrazio-izapideak egin ez.

– 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.

– 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.