

## EUSKO JAURLARITZA

### LAN ETA ENPLEGU SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako  
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

*EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, 2023-2026 urteetarako Gipuzkoako Industria Sidero-Metalurgikoaren Hitzarmen Kolektiboaren erregistroa, gordailua eta argitalpena agintzen duena (20001095011981 kodea).*

#### AURREKARIAK

*Lehenengoa.* 2023ko maiatzaren 23an, Adegik enpresaburu enplegatuaren, eta ELA eta UGT sindikatuek langileen ordezkapenean, sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

*Bigarrena.* 2023ko maiatzaren 23an, aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistroa, gordailua eta argitalpen eskaera.

#### ZUZENBIDEKO OINARRIAK

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

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

Honen ondorioz,

#### EBATZI DUT

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

*Bigarrena.* Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2023ko maiatzaren 24a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaritza. (4080)

## GOBIERNO VASCO

### DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Trabajo y  
Seguridad Social de Gipuzkoa

*RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa 2023-2026 (código 20001095011981).*

#### ANTECEDENTES

*Primero.* El día 23 de mayo de 2023, se suscribió el convenio citado por Adegik en representación de las empresas, y por los sindicatos ELA y UGT en representación de las personas trabajadoras.

*Segundo.* El día 23 de mayo de 2023, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

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

En su virtud,

#### RESUELVO

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

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

San Sebastián, a 24 de mayo de 2023.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (4080)

*Gipuzkoako Industria Siderometalurgikoaren Hitzarmen Kolektiboa 2023-2026.*

HITZAURREA

Bi aldeak bat datoz Hitzarmen Kolektibo hau (arau-esparru egonkorra eta kanpoko aldakuntzei lotu gabea) beharrezkoa dela adieraztean, eta konpromisoa hartu dute Hitzarmena zaintzeko eta defendatzeko. Hitzarmen hau arauzkoa da, eta bere eremu funtzionalean dauden enpresa eta langile guztiak behartzen ditu indarraldi osoan. Hitzarmena sinatu duten aldeentzat, Gipuzkoako industria siderometalurgikorako eraginkortasun orokorreko hitzarmen kolektiboa funtsezko tresna da eraginpean hartutako langileen eta enpresen lan-harremanei egonkortasuna emateko. Sektoreko hitzarmen honen aplikazioa lagungarria da enpresen lehiakortasuna hobetzeko. Aldi berean, langileen lan-harremanean zaintza bermatzen du. Aldeek adierazi dutenez, etorkizunean desadostasunik sortuz gero, lehenik eta behin elkarrizketara joko da desadostasun horiek konpontzeko.

Hitzarmenak enpresen lehiakortasunean laguntzea eta, aldi berean, langileei familia-bizitza eta bizitza pertsonala enpresaren beharrek inplantatzeko aukera ematea du helburu.

Hori lortzeko, hitzarmena sinatu duten aldeek onartu dute hitzarmenaren egungo eta etorkizuneko testuak enpresek ingurune premietara egokitze aldera antolamendu-malgutasuna izateko duten beharri zein sindikatuek langileei lan-baldintza egonkorrak eta duinak emateko duten beharri erantzun behar diola.

I. KAPITULUA

1. artikulua. *Lurralde eremua.*

Honako Hitzarmen Kolektibo hau Gipuzkoako Lurralde Historiko osoan aplikatuko da.

2. artikulua. *Zeregin eta langileria eremua.*

Honako Hitzarmen Kolektibo honek Gipuzkoako Lurralde Historikoan ezarritako enpresak edo euren jarduerak lurralde horretan burutzen dituztenak, jarduera siderometalurgikoari emanak nola produkzio prozesuan hala era guztietako eraldaketan, eta enpresa horietan diharduten langileak ukituko ditu. Era berean, siderometalurgiarekin zuzenean lotuak dauden izaera laguntzaileko zereginak eta atal horretako instalazio, muntaia edo konponketa lanak burutzen dituzten enpresak, zentroak eta tailerrak.

Honako Hitzarmen Kolektibo hau, halaber, ondoren zehazten diren jardueren ere aplikatuko zaie, nahiz eta ezaugarri bereziak medio zenbait kontzeptutan bereziki arautuko diren.

– Industria metalgrafikoak eta metalezko ontziak eta potoen fabrikazioa. Hitzarmen Kolektibo hau eskusiboki aplikatuko da ontziak fabrikatzeko 0,5 mm baino lodiegoko xafla erabiltzen denean.

– Elektrizitate lineak.

– Optika-doitasunaren mekanika.

Salbuetsita geratuko dira merkataritza prozesu soilean, produktuen salmentara emandako enpresak.

Era berean, salbuetsita geratuko dira ondorengo egoeraren batean dauden enpresak nahiz langileak:

a) Berziki ukitzen dituen legeko xedapenen bidez baztertuak daudenak.

*Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa 2023-2026.*

PREÁMBULO

Ambas partes convienen en la necesidad de tener un marco regulatorio estable como es este Convenio Colectivo y no sujeto a variaciones externas, comprometiéndose a preservarlo y defenderlo. Este convenio tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de las Empresas y trabajadores/as comprendidos/as en su ámbito funcional. Las partes signatarias consideran que el convenio colectivo de eficacia general para la industria siderometalúrgica de Gipuzkoa es un instrumento esencial para dotar de estabilidad a las relaciones laborales de las y los trabajadores y las empresas afectadas. La aplicación de este convenio sectorial contribuye de modo positivo a la mejora de la competitividad de las empresas, a la vez que constituye una garantía para la salvaguarda de las condiciones laborales de las y los trabajadores. Las partes afirman que las posibles divergencias que en el futuro de produzcan se deberán solucionar agotando primeramente las vías del dialogo.

El objetivo del mismo es contribuir a la competitividad de las empresas, permitiendo a su vez a los trabajadores y trabajadoras conciliar compaginando su vida familiar y personal con las necesidades de la empresa.

Para dar respuesta a estos objetivos las partes firmantes reconocen la necesidad de que el actual y futuro texto del convenio debe dar respuesta tanto a las necesidades de las empresas de tener flexibilidad interna organizativa para adaptarse a las necesidades del entorno como a las sindicales de dotar a los trabajadores de condiciones laborales estables y dignas.

CAPÍTULO I

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*

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

Artículo 2.º *Ámbito funcional y personal.*

Este Convenio Colectivo afectará a la totalidad de las empresas establecidas en el Territorio Histórico de Gipuzkoa o que en ella desarrollen sus actividades, así como a las trabajadoras y trabajadores integrantes de las mismas, dedicadas a la actividad siderometalúrgica, tanto en el proceso de producción como en el de transformación en sus diversos aspectos, comprendiéndose asimismo aquellas empresas, centros o talleres en los que se lleven a efecto trabajos de carácter auxiliar, directamente relacionados con la siderometalúrgica o tareas de instalación, montaje o reparación, incluidos en dicha rama.

También les será de aplicación el presente convenio colectivo, sin perjuicio de su regulación especial en determinados conceptos, por razón de sus peculiares características, a las siguientes actividades:

– Industrias metalgráficas y de fabricación de envases metálicos y boterío. Será de aplicación exclusiva el presente convenio colectivo cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a los 0,5 mm.

– Tendidos de líneas eléctricas.

– Mecánica de óptica de precisión.

Quedan excluidas las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

Igualmente quedarán excepcionadas, tanto las empresas como sus trabajadores/as, que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

a) Estar excluidas por disposición legal que específicamente les afecte.

b) Berariazko Hitzarmen kolektiboa itunduta dutenak edo etorkizunean itunduko dutenak, berori legez indarrean dagoen bitartean eta bertako klausulek xedatzen duten neurrian.

Era berean, Hitzarmen honen klausulak Klausula bakoitzaren eduki osoa nahiz bereziki doazkien zatiak aplikatuzetik salbuesirik egongo dira, gai jakin eta bereziren bat langileen legezko ordezkariarekin Hitzarmen honetan jasota ez dagoen beste era batean ituntzen duten edo itundua duten enpresak, beti ere itun horiek idatziz jasorik baldin badaude.

### 3. artikulua. Indarraldia eta iraupena.

Hitzarmen honek lau urteko indarraldia izango du, 2023ko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean ondorio guztietarako eta horrela iraungo du 2026ko abenduaren 31era bitartean, hitzarmenak beste era batera indarrean jartzea aurreikusten duen gaitan izan ezik.

2026. urteko azaroaren 1ean automatikoki salatua geratuko da, data horretan bertan Hitzarmen Kolektibo honen ordezkorako negoziazioei ekin ahal izango zaielarik eta berariazko akordioirik lortzen ez den bitartean, eduki osoa epe mugagabea mantenduko da, hurrengo akordiora arte.

Batzorde Negoziatzailearen ordezkariak sindikalaren eraketa zehazterakoan, kontuan izango dira 2026ko ekainaren 30eko hauteskundearen emaitzak.

### 4. artikulua. Zurgapena eta konpentsazioa.

Hitzarmen honetan ezarritako baldintza ekonomikoak eta lan-jardunaldiari buruzkoak lehendik dauden era guztietako hobekuntzekin zurgatu eta konpentsatu ahal izango dira, Hitzarmen honetan espresuki zehazten direnak izan ezik.

### 5. artikulua. Hitzarmenaren batasuna.

**Bat.** Hitzarmen honetan bai Asanbladetarako bai Langileen Ordezkarietzako edo Enpresa Batzordeko kideentzako edo Ordezkari Sindikalentzako ezarri diren lan-jardunaldiak, urteko oporrek eta ordaindutako orduak osotasun bakar bat eta zatiezina osatzen dute urteko zenbaketan. Beraz, ezin izango dira bakarka aztertu.

Ondorioz, Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean ebazpen administratibo edo juridikoren baten ondorioz gai hauetako- ren bat aldatzen bada, sortutako aldeaz ezarritako legezko guztiaren ekin buruz gainerako gaitan itundu diren hobekuntzekin zurgatu eta konpentsatu dela ulertuko da.

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

### 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.

## II. KAPITULUA

### 7. artikulua. Lanaldia.

2023, 2024, 2025 eta 2026. urteetako lan efektiboko gehieneko ordu kopurua, urteko zenbaketan, honako hau izango da:

– Jardun etena:

2023, 2024, 2025 eta 2026. urte bakoitzeko lanordu efektiboak hauek izango dira, hurrenez hurren: 1.697, 1.695, 1.695 eta 1.695 ordu.

b) Tener concertado, o concertar en el futuro, Convenio Colectivo propio, en tanto el mismo se halle legalmente vigente y en la medida que en sus propias cláusulas se determine.

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

### Artículo 3.º Vigencia y duración.

El presente convenio tendrá una vigencia de cuatro años. Entrará en vigor a todos los efectos a partir del 1 de enero de 2023 finalizando el 31 de diciembre del año 2026, salvo en aquellas materias respecto de las cuales se prevea en el convenio una entrada en vigor diferente.

Quedará automáticamente denunciado a partir del 1 de noviembre del año 2026, 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.

Para determinar la composición de la representación sindical en la Mesa Negociadora se tendrán en cuenta los resultados electorales al 30 de junio del año 2026.

### Artículo 4.º Absorción y compensación.

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

### Artículo 5.º Unidad de convenio.

**Uno.** Lo acordado en este Convenio para jornada de trabajo, vacaciones anuales y horas retribuidas, tanto para Asambleas como para los/as Delegados/as de Personal o miembros de los Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, forman un todo único e indivisible en conjunto y en cómputo anual, y por lo tanto no podrán ser contemplados aisladamente.

En consecuencia, si por cualquier resolución administrativa o jurídica se modificase, durante la vigencia del Convenio, cualquiera de dichos temas, se entenderá absorbida y compensada la diferencia, con las mejoras que, sobre los mínimos legales establecidos, se han pactado en el resto de los temas.

**Dos.** 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 aprobase alguno de los pactos del presente Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse el contenido en su totalidad.

### 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 ningún/a trabajador/a pueda verse perjudicado por la implantación de la política salarial que se establezca.

## CAPÍTULO II

### Artículo 7.º Jornada de trabajo.

El número máximo de horas de trabajo efectivo, en cómputo anual, para los años 2023, 2024, 2025 y 2026 será el siguiente:

– Jornada partida.

Las horas efectivas de trabajo para cada uno de los años 2023, 2024, 2025 y 2026 serán, respectivamente, de 1.697, 1.695, 1.695 y 1.695 horas.

– Jarraiko jarduna, bi edo txanda gehiagoko lana izan ezik:

2023, 2024, 2025 eta 2026. urte bakoitzeko lanordu efektiboak hauek izango dira, hurrenez hurren: 1.682, 1.680, 1.680 eta 1.680 ordu.

Lan-jardunaldi horietan gutxienez 15 minutuko atsedenaldea ezarri da eguneko. Honek ez du goian aipatutako jardun efektiboa osatuko eta, beraz, ez da ordainduko.

– Bi edo txanda gehiagoko jarduna:

2023, 2024, 2025 eta 2026. urte bakoitzeko lanordu efektiboak hauek izango dira, hurrenez hurren: 1.697, 1.695, 1.695 eta 1.695 ordu. Kasu guztietan atsedenaldira 15 minutu lan efektiboko denboratzat hartuko dira eta, beraz, ordaindu egingo dira.

Enpresa eta langileen artean 2006ko abenduaren 31 baino lehenago hartutako erabakien ondorioz, aurreko urtean edo aurrekoetan bi txanda edo gehiagoko jardunetan beste atsedena hartu badira, Hitzarmen honetan ezarritako 15 minutuko atsedenaldira gorakoa zurgatu ahal izango da. Edonola ere, 2023, 2024, 2025 eta 2026. urtean ez da, hurrenez hurren, aurreko urtean baino ordu efektibo gehiagorik jardungo.

Aurreko urteetan arestian aipatutako urteko jardunaldi efektiboa baino gutxiago egiten zuten langileek, euren urteko jarduna mantenduko dute; izan ere, langile bakar batek ere ez baitu 2023, 2024, 2025 eta 2026. urtean, hurrenez hurren, aurreko urtean baino ordu efektibo gehiagorik emango jardunear.

Edozein unetan, Enpresek jardun mota berdinak ezar ditzake talde edo kategoria desberdinetako langileentzat, izan ere udako jardun murriztuaren etendurarako eskubidea mantentzen baita. Hala ere, hartutako eskubideen edota legezko xedapenen ondorioz urteko zenbaketan ezarritako ordu-kopurua baino gutxiago egiten dituzten langileek, urteko zenbaketan ordu-kopuru bera mantendu ahal izango dute. Horrelakoetan, Hitzarmenean ezarritako ordainsariak jasoko dituzte eta, gainera, artikulua aplikatzearen ondorioz dagokien mugara arteko aldea hainbatuta jasoko dute, baldin eta udako aipatutako jarduna etetearen ondorioz, Enpresak ordu horiek sartzeko beharra adierazten badu.

Bestalde, artikulua honetan zehaztutako jardunaldiak edozein arrazoiengatik ezarri diren edo etorkizunean ezarriko diren murrizketak zurgatu eta konpentsatuko ditu, aplikagarri den legezko xedapenaren maila edozein dela ere.

#### 8. artikulua. Lan egutegiak eta ordutegiak.

Langileen legezko ordezkariekin eta, hala badagokio, ordezkari sindikalekin eztabaidatu ondoren, Enpresako Zuzendaritzak bakarrak ezarri ahal izango ditu lan egutegiak eta ordutegiak.

Gipuzkoarako Egutegi Ofiziala argitaratzen denetik hasita eta aurreko atalean aipatutako eztabaidaren ondoren, hilabeteko epea izango du Enpresako Zuzendaritzak langile guztientzako egutegia zehazteko. Egutegiak, gutxienez, lan-jardunaren ordutegi-taula eta oporraldi kolektiboaren datak barnebiduko ditu.

Enpresak eraturako lan-egutegiak eta ordutegi-taulek lan-jardunaldiaren irregulartasunik eragingo balute, langileen legezko ordezkaritzaren adostasuna beharko da baldin eta lan efektiboko ordu arruntaren kopurua Langileen Estatutuko 34.3 artikuluan ezarritakoa baino handiago bada.

Enpresako Zuzendaritzak lan-egutegiak eta ordutegiak ezarri eta gero urteko lan-jarduna aldatzen bada, Enpresak 15 eguneko epea izango du behar diren egokitzapenak egiteko.

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

Las horas efectivas de trabajo para cada uno de los años 2023, 2024, 2025 y 2026 serán, respectivamente de 1.682, 1.680, 1.680 y 1.680 horas.

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

– Jornada a dos o más turnos.

Las horas efectivas de trabajo para cada uno de los años 2023, 2024, 2025 y 2026 serán, respectivamente, de 1.697, 1.695, 1.695 y 1.695 horas, incluyendo en todos los casos 15 minutos de descanso que se computarán como tiempo de trabajo efectivo, y en consecuencia tendrán el carácter de retribuidos.

Aquellas empresas en las que, como consecuencia de acuerdos suscritos con los/as trabajadores/as con anterioridad al 31 de diciembre de 2006, se hubiese disfrutado durante el pasado año o en años anteriores de otros descansos en las jornadas a dos o más turnos, podrán absorber el exceso de éstos que resulte sobre los 15 minutos que por este Convenio se establecen, sin que la jornada efectiva a trabajar en los años 2023, 2024, 2025 y 2026 pueda ser superior a la efectivamente trabajada en el año anterior, respectivamente.

Aquel personal que viniese realizando con anterioridad una jornada efectiva anual inferior, en cada caso, a la arriba indicada, mantendrán sus jornadas anuales de trabajo, de forma que ninguna persona pueda realizar durante los años 2023, 2024, 2025 y 2026 mayor jornada efectiva de trabajo que en el año anterior, respectivamente.

Las empresas podrán establecer los mismos tipos de jornada para todo el personal de cualquier grupo o categoría en todo tiempo, por mantenerse el derecho de suspensión de la jornada reducida de verano. Sin embargo, el personal que por derechos adquiridos o por disposiciones legales disfruten de un número de horas, en cómputo anual, inferior al señalado, mantendrán dicho número de horas en cómputo anual, percibiendo las retribuciones de Convenio y abonándoseles aparte, a prorrata, las de diferencia hasta el límite de las que por aplicación de este artículo les correspondan, si la Empresa impone la obligación de realizarlas como consecuencia de la supresión de la referida jornada de verano.

Por otra parte, la jornada consignada en este artículo absorberá y compensará cualesquiera otras reducciones de jornada que, por cualquier motivo, se hubieran establecido o que se establezcan en lo sucesivo, cualquiera que sea el rango de la disposición legal aplicable.

#### Artículo 8.º Calendarios y horarios de trabajo.

La fijación de los horarios de trabajo y los calendarios laborales será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, previa intervención de la representación legal del personal y delegados/as sindicales en su caso.

La Dirección de la Empresa, en el plazo de un mes a partir de la publicación del Calendario Oficial para Gipuzkoa, y previa la intervención a que hace referencia el párrafo anterior, señalará el calendario de trabajo para todo el personal, que deberá incluir, al menos, el cuadro horario de la jornada de trabajo y las fechas de disfrute de las vacaciones colectivas.

En el supuesto de que los calendarios de trabajo y cuadros horarios elaborados por la empresa contengan una distribución irregular de la jornada de trabajo, será necesario el acuerdo de la representación legal del personal cuando el número de horas ordinarias de trabajo efectivo supere las señaladas en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Bigarren atalean zehaztutako datatik hilabete natural bat igaro ondoren aurreko pasartean aipatutako baldintzetan eta enpresaren ekimen ezagatik ez badira ordutegi-taula eta lan-egutegia eratu, langileek hurrengo hilabetean nahi duten egutegia ezar dezakete urteko gehienezko ordu-kopurua errespetatuz.

#### 9. artikulua. Orduz baliatzea.

Sektoreko enpleguaren egonkortasuna sustatu eta, era berean, enpresei merkatuaren premietara moldatzen laguntze aldera, aldi baterako kontratuen gehienezko kopurua, aldi baterako laneko enpresekin egindakoak barne, plantillaren % 10etik beherakoa den enpresetan bakarrik erabili ahal izango dira ondoren aipatzen diren neurriak. Ehuneko hori zenbatzeko, neurri horiek erabili aurreko hilabetea hartuko da erreferentzi gisa eta, ondorio hauetarako, ez dira aldi baterako kontratutzat hartuko bitarteko kontratuak eta txanda-kontratu baten ondoriozkoak.

Langileen lege-ordezkariek uste badute enpresak ez duela ehuneko hori betetzen, artikulua honen azken paragrafoan aipatutako prozedurari emango diote hasiera. Hala egin ezean, enpresak ehuneko hori betetzen duela ulertuko da.

A) Lan-jardunaldi arruntaren barruan, Enpresako Zuzendaritzak 2023, 2024, 2025 eta 2026. urtean 65 ordu erabili ahal izango ditu ustekabeko premiei edo produkzio-garai bereziei erantzuteko, entrega epeak oso zehatzak direnean eta hori ez betetzeak eskaria, bezeroa eta abar galtzea dakarrenean. Bai eta alderantzizko kasuetan ere, hau da, merkatuaren eraginez jarduera gutxitzen denean edo eskaerak urriagoak direnean eta honek guztiak, enpresaren garapen arruntan eragina izan dezakeenean.

Edonola ere, aurreko atalean aipatutako orduak erabiltzeko ahalmenak ez du inola ere, enpresak ezarrita duen urteko jarduna handituko.

Arestian aipatutako orduak erabiltzeko ahalmenaren ondorioz orduak gehitzeak edo gutxitzeak enpresa osoarengan, bertako sekzioengan edota langile bakoitzarengan izan dezake eragina.

Aurrean aipatutako agindua derrigorrezkoa izateko nahikoa eta beharrezkoa izango da, Enpresako Zuzendaritzak eta langileen ordezkariak espresuki bestelako erabakirik hartzen ez badute, ondorengo baldintzak betetzea:

1) Ukitutakoei eta enpresako langileen ordezkariari hori justifikatzen duten arrazoi idatziak 5 egun aurretiaz jakinaraztea.

2) Orduz baliatzeak lanordua gehitzea ekartzen duenean, enpresako egutegietan lanegun bezala zehaztuta daudenetako jarduna 9 ordura arte gehituz egingo da.

Enpresako Zuzendaritzak, aparteko kasuetan, jarduera beste egunetan betetzea agindu dezake, beti ere igandeak, jaiegunak, zubiak eta oporrak salbuetsiz, eta egun horiek ez dira urtean 4 baino gehiago izango. Honelakoetan, lan-jarduna ez da 6 ordu eta erdi baino gutxiagokoa izango, ezta 9 ordu baino gehiagokoa ere.

Jarduna aurreko atalean aipatutako egunetan betetzen denean, txandakako langileek goizeko edo arratsaldeko txandatan burutuko dute. Jardun jarraituko edo zatituko langileek goizeko jardunean soilik erabili ahal izango dituzte ordu horiek eta, beti ere, arratsaldeko hiruak baino lehen amaituz.

Enpresak aurreko atalean aipatutako apartekotasuna erabiltzen badu, ordu horiek atsedeen-egun osotan konpentsatuko dira. Horrela, langile bakoitzak urtean bete behar dituen lanegunak ez dira gehituko.

Si transcurrido un mes natural desde la fecha indicada en el párrafo segundo no se hubiese establecido el cuadro horario y calendario laboral en los términos anteriores, por falta de iniciativa de la empresa, el personal tendrá facultad dentro del mes siguiente de fijar el calendario que deseen, respetando el tope horario anual.

#### Artículo 9.º Disponibilidad de horas.

Con objeto de fomentar la estabilidad del empleo en el sector y favorecer al mismo tiempo la necesaria adaptabilidad de las empresas a las necesidades del mercado, sólo aquellas cuyo número máximo de contratos temporales, incluidos los celebrados con las Empresas de Trabajo Temporal, sea igual o inferior al 10 % de la plantilla podrán utilizar las medidas que a continuación se señalan. A efectos del cómputo de dicho porcentaje, se tomará como referencia el mes anterior al de la utilización de dichas medidas y no se considerarán, a estos efectos, como temporales los contratos de interinidad y los derivados de un contrato de relevo.

Si la representación legal de los trabajadores discrepase sobre el cumplimiento del citado porcentaje deberá iniciar el procedimiento señalado en el último párrafo de este artículo. En caso contrario se entenderá que la empresa cumple con dicho porcentaje.

A) Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la Dirección de la Empresa podrá disponer de hasta un máximo de 65 horas anuales durante 2023, 2024, 2025 y 2026, que podrá utilizar tanto para atender emergencias o períodos punta de la producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida de pedido o de la clientela etc., como, en caso contrario, en momentos de disminución de la actividad por causas del mercado, cartera de pedidos, que puedan afectar al normal desarrollo de la empresa.

En cualquier caso, la utilización de las horas de disponibilidad a que se hace referencia en el párrafo anterior, no podrá implicar ningún incremento en la jornada anual que tenga establecida la empresa.

El aumento o disminución de las horas como consecuencia de la utilización de las horas de disponibilidad arriba mencionadas, podrá afectar a la totalidad de la empresa, secciones de la misma o a trabajadores/as individualmente.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente citado, será suficiente y necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido entre la Dirección de la empresa y la representación del personal, que se cumplan los siguientes requisitos:

1) Preaviso de 5 días al personal afectado y a la representación del personal en la empresa, con información por escrito de las razones que lo justifican.

2) Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en el aumento de horas de trabajo, éste se efectuará incrementando hasta 9 horas la jornada de los días que figuren como de trabajo en los correspondientes calendarios de la empresa.

Excepcionalmente podrá la Dirección de la Empresa ordenar el trabajo en otros días distintos, excluidos domingos, festivos, puentes y vacaciones, pero estos días no podrán exceder de 4 al año. En estos casos, la jornada no podrá ser inferior a 6,30 horas ni superior a 9.

Cuando el trabajo se efectúe en los días indicados en el párrafo anterior, se tendrá que realizar en turnos de mañana o tarde para los/as trabajadores/as de relevos. Para el personal de jornada partida o continuada la utilización sólo podrá efectuarse en jornadas de mañana, debiendo finalizar ésta antes de las 15 horas.

Si la empresa hubiese utilizado la excepcionalidad contenida en el párrafo anterior, la compensación de dichas horas deberá efectuarse en días completos de descanso, de forma que los días de trabajo, que individualmente corresponda trabajar anualmente a cada trabajador/a, no se vean incrementados.

3) Orduz baliatzeak lanorduek gutxitzea ekartzen duenean, egutegiaren arabera bete beharreko jardunak erabat gutxituz (gehienez ere bost egun arte) edo zatika (gehienez bi ordu egunean) gutxituz egingo da.

Lan-egutegiaren arabera lan egin beharreko egunetako jarduna 9 ordura arte luzatuz konpentsatuko da hori edo, aparteko kasutan, bestelako egunetan, igande, jaiegun, zubi eta oporrak salbuetsiz, eta egun horiek ez dira urtean 4 baino gehiago izango. Langile bakoitzak urtean jardunean bete behar dituen egunak ez dira inola ere gehituko.

Erabiltzeko orduak ez dira ekonomikoki konpentsatuko, urte natural bakoitzaren barruan denbora libre hartuz baizik.

Itundutako konpentsazio-orduekin zerikusirik gabe, Enpresak ezin izango ditu 30 egun jarraituko epealdian lan-jardun gehikuntzak edo gutxitzeak txandaka erabili.

Enpresak agintzen duenean lan-jardun handiagoa edo txikiagoa bete beharrenean kalterik gabe, Enpresako Zuzendaritzak eta ukitutako langileek jakinarazi zen datatik hasita 30 eguneko epean erabakiko dute artikuluko honetan aipatutako orduen konpentsazioa gozatzeko edota dagozkien orduak betetzeko era eta data. Erabaki hori enpresako langileen ordezkarietara jakinaraziko zaie.

Epe horretan ez bada adostasunik lortu eta bi alderdiek ez badute gaia arbitraiaz ebaztea erabaki, enpresak eta ukitutako langileek 15 eguneko epe luzean izango dute orduak gozatzeko edo betetzeko erabakia % 50ean hartzeko.

Kompentsazio-datei dagokienez, langileei ezartzea dagokien % 50a zehazterakoan ezin izango dute produkzioren garaiaren urtesasoietan eragin dezaketen datarik hartu, ezta enpresak jada jakinarazita dituen puntako alditan ere.

Era berean, ordu horiek kolektiboki gozatzeko edo betetzeko eska dezake enpresak baldin eta kolektiboki erabili baziren; epealdi hori opor kolektiboetara ez metatzea ere eska dezake.

Artikulu honetan aipatutako ahalmenaz baliatzen diren enpresek Batzorde Misto Interpretatzaileari jakinarazi beharko diote hori eragin duten arrazoiak, ukitutako langileen kopurua eta erabilitako nahiz erabili beharreko orduen gutzitzea zehaztuz.

Artikulu honetan aipatutako ordu-erabilpenak ukitutako langileek Batzorde Mistoarengana jo dezakete baldin eta, urteko egutegia egiterakoan, egun erabilgarriak luzatu asmoz jarduneko egunak justifikaziorik gabe gehitu direla uste badute. Batzorde Mistoak zortzigarren artikuluko bigarren atalean ezarritako epean emango du bere erabakia.

Langileen lege-ordezkarietara uste badute enpresak ez duela artikulu honen lehenengo paragrafoan aldi baterako kontratuen kopuruari buruz adierazitako ehunekoa betetzen, hori Hitzarmenaren Interpretazio Batzorde Mistoaren iritzipean jarriko du. Eskara gehienez 24 orduko epean egingo da, artikulu honetan aipatutako aurreabisua egiten denetik zenbatzen hasita, eta, eonola ere, aurreabisua egiten den egunaren biharamuneko 12:00ak baino lehen. Eskara hori jasota, Batzordeak deialdia egingo du eta bildu egingo da, gehienez, 24 orduren barruan. Batzordea ados jarriko ez balitz, desadostasunak Laudo bidez ebaziko lirateke. Laudoa Precoren Gipuzkoako arduradunak bertako Bitartekari eta Tartekari Elkargotik ondoriko horretarako eta bat-batean hautatutako tartekari emango du. Laudoa beartarazlea izango da, eta inolako atzerapenik gabe, artikulu honetako A) ataleko 1) puntuan aipatutako aurreabisurako epearen barruan emango da.

3) Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en la disminución de horas, ésta se efectuará reduciendo en todo (hasta un máximo de cinco días) o en parte (como máximo de hasta dos horas diarias) la jornada de los días que por calendario corresponda trabajar.

Su compensación se efectuará aumentando hasta 9 horas la jornada de los días que por calendario corresponda trabajar o, excepcionalmente, en otros días distintos, excluidos domingos, festivos, puentes y vacaciones, pero éstos no podrán exceder de 4 al año, sin que en ningún caso pueda verse incrementado el número de días de trabajo que corresponda trabajar anualmente a cada trabajador/a.

Las horas de disponibilidad no podrán ser compensadas económicamente, sino que se compensarán en tiempo libre dentro del año natural.

Con independencia de las horas de compensación acordadas, la empresa en un período de 30 días consecutivos no podrá utilizar alternativamente períodos de aumento y disminución de la jornada de trabajo.

Sin perjuicio de la obligación de realizar una jornada superior o inferior, en el momento indicado por la empresa, las horas a que se hace referencia en este artículo, la Dirección de la misma y el personal afectado, acordarán en un plazo de 30 días a contar desde la fecha de preaviso, la forma y fecha del disfrute compensatorio o realización de las horas que correspondan. Dicho acuerdo será comunicado a la representación del personal en la empresa.

Concluido este plazo sin acuerdo, y si ambas partes no han acordado su sometimiento a arbitraje, en el plazo improrrogable de 15 días, la empresa y los/as trabajadores/as afectados/as señalarán, cada uno en un 50 %, la forma y tiempo de su disfrute o realización.

Para la fijación del 50 % que corresponda al personal, no podrán utilizarse para disfrute compensatorio las fechas que incidan en períodos estacionales de alta producción o períodos punta conocidos en ese momento, que a tal efecto sean señalados por la empresa.

Asimismo, la empresa podrá exigir que dicho disfrute o realización sea colectivo cuando la utilización de las horas se realizó de dicha forma, y que no se acumule a las vacaciones colectivas.

Las empresas que hagan uso de la facultad que se recoge en el presente artículo deberán ponerlo en conocimiento de la Comisión Mixta Interpretativa informando de las razones que lo han motivado e indicando número de personas afectadas y número de horas globales utilizadas o a utilizar.

El personal afectado por la utilización de lo señalado en este artículo, podrá acudir a la Comisión Mixta si entendiese que en la confección del calendario anual se ha producido aumento injustificado de los días de trabajo, al objeto de ampliar los días de disponibilidad. La Comisión Mixta deberá dictaminar dentro del plazo establecido en el párrafo segundo del artículo octavo.

Si la representación legal de los trabajadores discrepase sobre el cumplimiento del porcentaje de temporalidad al que se refiere el primer párrafo de este artículo deberá someter la misma a la Comisión Mixta Interpretativa del convenio. La solicitud deberá realizarse en el plazo máximo de 24 horas contadas a partir de la comunicación del preaviso a que se hace referencia en este artículo, y en todo caso, antes de las 12 horas del día inmediatamente posterior a dicha comunicación. Recibida dicha solicitud, la Comisión deberá ser convocada y reunirse en el plazo máximo de 24 horas a partir de la misma. Si la Comisión no alcanzase un acuerdo, las discrepancias serán resueltas mediante Laudo, dictado por el árbitro elegido al efecto y de forma inmediata, por el Responsable del Preco en Gipuzkoa de entre el Colegio de Mediadores y Árbitros del mismo. El Laudo que será ejecutivo, deberá dictarse de forma improrrogable dentro del plazo de preaviso a que se refiere el punto 1) del apartado A) de este artículo.

#### 10. artikulua. Oporrak.

2023, 2024, 2025 eta 2026. urtean 30 egun naturaleko opor ordainduak izango dituzte; derrigorrez eta bakarrik 26 lanegun izango direlarik.

Oporren eraginetarako, larunbatak lanegun osotzat hartuko dira.

Enpresaren beharrak direla eta urteko lan-egutegian ezarritako opor kolektiboak gozatzeko data aldatu egiten bada eta, ondorioz, lantokia ixten bada, langileek opor-egun bat gehiago hartzeko eskubidea izango dute.

OIT erakundeko 132. Hitzarmenean ezarritakoa betez, langilearen borondatez kanpo arrazoiengatik, hala nola, istripua, gaitasuna eta amatasunagatik, lanera joan gabeko egunak lan efektiboan emandako denboratza hartuko dira oporrek zenbaitu eta gozatzearen eraginetarako.

Oporretarako ezarri den datan enpresako plantillan urtebeteko lan efektiboa bete ez duten langileek zerbitzuan emandako denboraren arabera dagozkien opor-egunak gozatzeko dituzte eta, lanean jardun behar duten egunetan iraingarriak ez diren eta euren lanbide heziketaren kalterik eragiten ez duten zereginak bete ahal izango dituzte. Bitarte horretan, langileari zeregin efektiborik eman gabe ixten bada lantegia, zegozkion zeregin guztien ordainsaria jasoko du langile horrek.

Langile orok, enpresa uzterakoan, dagozkion oporren zenbaitu proportzionala jasoko du. Langilea hiltzen bada, zenbaitu hori bere eskubidedunek jasoko dute.

Oporrak hartzeko garaiari buruzko desadostasunaz jurisdikzio eskudunak hartzen duen erabakiaren kalterik gabe, langileak jarraituko bi lan-aste gozatzeko eskubidea izango du beti ere.

Aldi baterako ezintasun-egoera eta oporrek bat etortzeari dagozkionez, Langileen Estatutuaren 38. artikuluan xedatutakoari jarraituko zaio.

Langileak lan efektiboko jardun arruntean jasotzen duen alokairuaren arabera ordainduko zaizkio oporrek. Ohizkoan zeregin-lanean, primaz edo somara diharduten langileek aurreko hiru hilabeteetan burutu dituzten batezbesteko jardun-egunen arabera jasoko dute ordainsaria. Beraz, aipatutako batezbesteko hori kalkulatzeko ez dira kontuan izango igande, jaiegun, aparteko haborokin, baja eta abarren ondorioz sortutako ordainsariak.

Egunez eguneko ordainsaria jasotzen duten langileei dagozkionez, artikulua honetan ezarritako batezbestekoaren arabera ordainduko zaizkie opor-egunak; baita 30 egun natural horietako jaiegun eta igandeak ere.

Oporraldiari dagozkion ordainsaria enpresan ohikoan egiten den eran eta datan ordainduko da.

#### 11. artikulua. Aparteko orduak.

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

Erabaki dute:

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

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

#### Artículo 10.º Vacaciones.

Para los años 2023, 2024, 2025 y 2026 se retribuirán, en concepto de vacaciones reglamentarias 30 días naturales, debiendo disfrutarse exclusiva y necesariamente 26 días laborables.

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

Si por necesidades de la empresa se modifica la fecha de disfrute de las vacaciones colectivas establecidas en el calendario anual, y en consecuencia, el cierre del centro de trabajo, el personal tendrá derecho a disfrutar un día más de vacaciones.

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

El personal que, en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones, no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa disfrutará de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados, pudiendo ser acoplados en los días que hubiesen de trabajar en misiones que no supongan vejación ni menoscabo para su formación profesional. En el supuesto de que durante las mismas cerrase la fábrica sin darle ocupación efectiva, el/a trabajador/a en cuestión percibirá la totalidad de los haberes correspondientes.

Al dejar de pertenecer a la empresa se abonará a todo el personal el importe proporcional de vacaciones que les corresponda. En caso de fallecimiento del personal este importe se satisfará a sus derechohabientes.

Sin perjuicio de que la jurisdicción competente resuelva el posible desacuerdo en el disfrute de vacaciones, el personal tendrá derecho, en todo caso, a disfrutar dos semanas laborales consecutivas.

En lo referente a la coincidencia de las I.T.s, con las vacaciones, se estará a lo dispuesto en el art 38 del Estatuto de los trabajadores.

Las vacaciones se cobrarán por el salario que realmente venga percibiendo el/a trabajador/a en jornada ordinaria de día de trabajo, con independencia de que su disfrute coincida con una situación de I.T. El personal que con carácter normal venga trabajando a tarea, prima o destajo, percibirá con arreglo al promedio de actividad en los días de trabajo de los tres meses anteriores; por lo tanto, para el cálculo del referido promedio no se tendrán en cuenta los devengos de los domingos, días festivos, gratificaciones extraordinarias, días de baja, etc.

Para el personal con retribución diaria, los días de vacaciones, aún los festivos y domingos comprendidos entre ellos hasta completar los 30 días naturales, deberán abonarse con el promedio que señala este artículo.

El abono de la retribución de vacaciones se efectuará en la forma y fechas que habitualmente se vengán realizando en la empresa.

#### Artículo 11.º Horas extraordinarias.

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

Acuerdan:

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

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

**Lehena.** Halabeharrez; hau da, ezbehar eta kalte bereziak egiteko edo konpontzeko premia larria dagoenean.

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

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

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

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

3. Bigarren pasartearen aurreikusi diren egoera berezien besean betetzen diren aparteko orduen orde, atseden denbora hartuko da.

Konpentsazioan emango dira ordubete eta 20 minutu laneguneko lan egindako ordu bakoitzeko eta ordubete eta 40 minutuko igande edo jaiegunean lan egindako ordu bakoitzeko, Hitzarmen Kolektibo honen 2. artikulua azken paragrafoan ezarritakoa eragotzi gabe.

Konpentsazio ekonomikoa honako kasu hauetan bakarrik burutu ahal izango da, ezinbesteko kasuetan eta 2.c) puntuan aurreikusitako egoera dela eta, atseden denboraz konpentsatzea ezinezkoa gertatzen denean. Kasu horietan, eta Hitzarmeneko 2. artikulua azken pasartearen xedatutakoa baldintzatu gabe, honela ordainduko dira aparteko orduak: % 40 erantsiz, laneguneko burutu direnean; eta % 65 erantsiz, igande edo jaieguneko burutu direnean.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2.º) serán compensadas por tiempo de descanso.

La compensación se efectuará a razón de 1 hora y 20 minutos por cada hora trabajada en día laboral y 1 hora y 40 minutos por cada hora trabajada en domingo o festivo, sin perjuicio de lo establecido en el último párrafo del artículo 2.º de este Convenio Colectivo.

Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto 2.º c). En estos casos, y sin perjuicio de lo establecido en el último párrafo del artículo 2.º del Convenio, esas horas se abonarán con un recargo del 40 % cuando se trabajen en día laborable y del 65 % cuando lo sean en domingo o festivo.

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

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

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

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

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

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

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



7. Artikulu honetan aparteko orduei buruz erabaki dena, Hitzarmen honetako «Orduez baliatzea» izeneko 9. artikuluan xedatutakoa baldintzatu gabe burutuko da.

### III. KAPITULUA

#### 12. artikulua. *Baimenak.*

Langileek baimen ordainduak izateko eskubidea izango dute, betiere, gutxienez 24 ordu lehenago jakinaraziz, zoritxarra edo ustekabea denean izan ezik, eta, nolana ere, behar bezala justifikatuz. Baimen horiek artikuluan honetan ezartzen denari jarraiki hartu eta ordainduko dira.

Baimen guztiak alokairu errearen arabera ordainduko dira, produkzio primak eta pizgarri ezagatik primak, hala badagokio, barnebidu gabe.

Halaber, aurrez jakinarazi eta justifikatzeko baldintza berekin, adierazten diren ordaindu gabeko baimenak izango dituzte langileek.

Baimen guztiak, berorien egintza eragilea gertatzen denean hartu behar dira.

Langileen Estatutuaren 37.3 artikuluan jasotako lizentzia guztiak nahitaezko gutxienezko eskubidetzat jotzen dira eta, beraz, hemen jasotzen diren lizentziek Langileen Estatutuan ezarritakoa baino ezingo dute hobetu.

Enpresek ondoko kasuetan emango dituzte baimenak, beti ere hauek justifikatuak badaude.

#### a) Langilearen ezkontzagatik:

– 18 egun naturalak. 10 egun natural gehiagoko ordaindu gabeko baimenaz hedatu ahal izango delarik.

Baimen hori ezingo da zurgatu, zati batean edo osotasunean, porraldiarekin bat egiteagatik.

#### b) Seme-alaben jaiotzagatik:

– 3 egun naturaleko lizentzia; bi behintzat lanegunak izango dira; zesarea bidezko erditzearen kasuan 3 egun natural ordaindu gehiagoz luzatu ahal izango da. Lizentzia hau bi egunez luzatu ahal izango da lekualdaketarik egin behar izatekotan.

Seme-alabak garai aurretik jaiotzeagatik edo, jaio ondoren, ospitalean utzi behar izateagatik:

– Amak edo aitak egunean ordubetez utzi ahal izango du lana egoerak dirauen bitartean.

#### c) Gaixotasun larriagatik edo ospitalizazioagatik:

– Ezkontidearena, seme-alaben edo gurasoena: 3 egun ordaindu, ordaindu gabeko 3 egun natural gehiagorekin luzatu ahal izango dena. Lizentzia hau bi egunez luzatu ahal izango da lekualdaketa badago.

– Anai-arrebena, bilobena, aitona-amonena, aitagarreba edo amagarrebarena, ezkon-anaiarrebena edo ezkon-semealabena: 2 egun natural eta, lekualdaketarik egin behar izatekotan, gehienez beste bi egun natural.

Gaixotasunaren egintza eragileak dirauen bitartean (gaixotasun larriaren kasuan), langileak baimena hartzeko data aukeratu ahal izango du enpresaren adostasunez. Adostasunik ez badago, hurrenez hurrenoko egunetan hartu beharko da.

#### Gaixotasun larriak irauten duenean:

– 3 egun naturaleko bigarren baimen ordaindu bat hartzeko eskubidea izango du ezkontide edo seme-alaben kasuan eta 2 eguneko langilearekin bizi diren ala ez guraso, edo langilearekin bizi diren anai-arrebaren kasuan, baldin eta lehenengo baimena amaitu zenetik hogeita hamar egun hurrenez hurren igaro badira. Kasu honetan ezin izango da joan-etorrien ondoriozko zabalkuntzarik aplikatu.

7. Lo acordado en el presente artículo para las horas extraordinarias lo será sin perjuicio de lo establecido en el artículo 9 del presente Convenio sobre «Disponibilidad de Horas».

### CAPÍTULO III

#### Artículo 12.º *Licencias.*

Los/las trabajadores/as, preavisando con al menos 24 horas de antelación, salvo hecho infortunado y/o imprevisible, y en todos los casos con la debida y suficiente justificación, tendrán derecho a licencias retribuidas que se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se establece en el presente artículo.

Las licencias retribuidas se abonarán a salario real sin incluir primas de producción o primas de carencia de incentivo, en su caso.

Igualmente, con las mismas condiciones de preaviso y justificación, los/las trabajadores/trabajadoras podrán disponer de las licencias no retribuidas que se señalan.

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

Todas las licencias recogidas en el art 37. 3 del Estatuto de los trabajadores se consideran derecho mínimo necesario y por lo tanto las licencias que aquí se recogen solo podrán mejorar lo establecido en el ET.

Las empresas concederán licencias en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean previamente justificados.

#### a) Por matrimonio:

– 18 días naturales de licencia. Esta licencia podrá 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 nacimiento de hijo/a:

– 3 días naturales de licencia de los que al menos dos serán laborables, pudiéndose ampliar en tres días naturales más en caso de parto con cesárea. Esta licencia podrá ampliarse en dos días en caso de desplazamiento.

Por nacimiento de hijos/hijas prematuros u hospitalizados después del parto:

– La madre o el padre tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo al día mientras dure dicha situación.

#### c) Por enfermedad grave u hospitalización:

– Del cónyuge, hijos/hijas, así como de padre o madre: 3 días naturales, pudiéndose ampliar hasta 3 días más de licencia no retribuida. Esta licencia podrá ampliarse en dos días en caso de desplazamiento.

– Hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre y madre política, hermanos/as políticas o hijos/as políticas: 2 días naturales, ampliables hasta dos días en caso de desplazamiento.

Mientras se mantenga la situación de enfermedad grave el/la trabajador/a tendrá opción a elegir, de acuerdo con la empresa, las fechas de disfrute de la licencia. Si no hay acuerdo, los días de disfrute serán consecutivos.

#### Cuando la enfermedad grave persistiera:

– Pasados treinta días consecutivos desde la finalización del disfrute de la primera licencia, tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de tres días naturales en caso de referirse al cónyuge o hijos/hijas y de dos días naturales si se refiere a padres/madres (con los que convivan o no) o hermanos/hermanas que convivan con el/la trabajador/a, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

– Kasu berdinetan eta denbora bererako ordaindu gabeko baimenak hartzeko eskubidea izango du, beti ere aurreko baimena bukatu zenetik hurrenez hurren hogeita hamar egun igaro badira. Kasu honetan ere ez da aplikagarria izango joan-etorriaren ondoriozko zabalkuntza.

Ospitaleratzetik gabe etxean atseden hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoa, justifikatua:

– Ezkontideari, seme-alabaren bati, aita edo amari, anai-arreba edo bilobaren bati, aiton edo amonari, aitagarreba edo amaginarrebari eta ezkon-anaiarreba edo ezkon-semealabaren bati egindako ebakuntza kirurgikoagatik, betiere, ospitalizaziorik egon ez arren, etxean geratzera behartzen baditu: 2 egun natural eta, lekualdaketarik egin behar izatekotan, gehienez beste bi egun.

d) Heriotzagatik:

– Ezkontidearena eta seme-alabena: 5 egun natural eta, lekualdaketarik egin behar izatekotan, beste bi egun gertaera eragilearen lehenengo lanegunetik aurrera.

– Guraso edo anai-arrebena, biloba, aiton-amona, guraso politiko, anai-arreba politiko edo seme-alaba politikoen: 2 egun naturala eta, lekualdaketarik egin behar izatekotan, beste bi egun.

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

e) Gurasoen, seme-alaben edota anai-arreben ezkontzagatik:

– Egun natural 1.

f) Ohizko bizilekua aldatzeagatik:

– Egun natural 1.

g) Medikuaren kontsultetara joateko:

– 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 fakultatiboak preskribatu badu. Dena den, langileak alde aurretik aurkeztu beharko dio enpresariari aipatutako preskripzio mediko hori justifikatuko duen ziurtagiria. Gainerako kasuetan, Gizarte Segurantzako familiako sendagilearen kontsulta medikora edo medikuntza partikularrarengana joateagatik gehienez urtean 16 ordu ordaindu izango dira, horiek ere justifikatu beharko direlarik.

– 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 txiki interbentzio kirurgikoetan laguntzeko hutsegiteak ere barne hartuko dira. Zalantzarik gertatuz gero, Batzorde Misto Interpretatzailearen irizpenera jo ahal izango da.

Guraso bakarrek familien kasuan, guraso bakarrak gurasoak edo alargunak badira, aurreko paragrafoan aurreikusitakoak baino 8 ordu gehiago izango dituzte urtean, baldin eta seme-alabei laguntzeko beharrezkoak badira.

h) Jaio aurreko azterketetarako:

– Jaio aurreko azterketak eta erditzeko prestatzeko tekniken ikastaroak egiteko behar beste denbora, betiere, horiek lanorduetan egin behar badira.

i) Edoskitzeagatik:

– Langileak, jaiotzen, adopzioen, eta adopzio-helburuko zain-tza edo harrera kasuetan, eta edoskitze-aldian (9 hilabetera artekoa), ordubeteko etenaldia egiteko eskubidea izango dute, eta etenaldi hori bi zatitan banatu ahal izango dute. Baimenaren iraupena proportzioan handituko da jaiotzen, adopzioen, eta

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

Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario justificado:

– Del cónyuge, hijos/as, padre/madre, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre y madre política, hermanos/as políticas o hijos/as políticas: 2 días naturales, ampliables en dos días en caso de desplazamiento.

d) Por muerte:

– Del cónyuge e hijos/as: 5 días naturales ampliables en dos días en caso de desplazamiento, a partir del primer día laborable desde el hecho causante.

– De padre/madre, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre/madre política, hermanos/as políticas o hijos/as políticas: 2 días naturales, ampliables en dos días en caso de desplazamiento.

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

e) Por matrimonio de padre/madre, hermanos/as, hijos/as:

– 1 día natural.

f) Por traslado del domicilio habitual:

– 1 día natural.

g) Para consultas médicas:

– Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador 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 el trabajador al empresario 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/a de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 16 horas al año retribuidas, que deberán asimismo ser justificadas.

– 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 quirúrgicas de menor importancia del cónyuge, así como de hijos/as y padres que convivan con el trabajador/a. En caso de duda, se podrá acudir al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa.

En el caso de familias monoparentales compuestas por personas que sean madres o padres en solitario como únicas progenitoras, o personas viudas dispondrán de hasta 8 horas anuales más de las previstas en el párrafo anterior solo en el caso de que fueran necesarias para el acompañamiento de hijas e hijos.

h) Para exámenes prenatales:

– Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

i) Por lactancia:

– Las personas trabajadoras, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, y durante el período de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcio-

adopzio- edo harrera-helburuko zaintza anizkoitzen kasuan. Langileek, nahi izanez gero, lanaldi arruntaren ordubeteko murrizketa balia dezakete eskubide horren ordez, helburu berberarekin, edo murrizketa lanaldi osotan metatu.

Izatezko bikoteak:

— Ezkon-bizikidetasunak, bikotearen kideak edozein sexu-koak direla ere, behar bezala justifikatzen bada, (batera erroldaturik dauden ziurtagiria, eskaera data baino bi urte lehenagotik jarraian elkarrekin direla egiaztatzen duena, edo izatezko bikoteen erroldako ziurtagiria edota, izaera ofizialez, izatezko ezkon-bizitza egiaztatzen duen beste edozein agiri) artikulua honetan ezkontzaren kasurako adierazitako eskubide berak sortuko ditu.

— Alabaina, zenbait kasutan (aita edo amaren, anai-arrebaren baten edo seme-alabaren baten gaixotasun larria edo ospitalizazioa, ospitalizaziorik behar ez duen baina etxean geratzera behar duen ebakuntza kirurgikoa, heriotza eta edoskitzea), bikotekideari eta, orobat, bikotekideen seme-alabei eta gurasoei dagokiela joko da, ez beste inori; hala, beraz, lizentzia ezin izango da hartu, bikotekidearen anai-arrebak, bilobak edo aiton-amonak tartean daudenean.

j) Nahitaezko betebeharra betetzeagatik:

— Behar adinako denboraz, izaera publiko eta pertsonaleko eginbehar saihestezin bat betetzeko.

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

Langileak eginbeharra edo kargua betetzeagatik kalte-ordain bat jasotzen badu, kalte-ordain horren zenbatekoa enpresan dagokion alokairuari kenduko zaio.

Artikulu honen ondorioetarako, lekualdaketa dagoela esango da lekualdaketa benetan gertatzen denean eta justifikatuta dagoenean, betiere, bizilekuaren eta gertakaria izan den lekua- ren artean 300 km baino gehiago baldin badago.

Artikulu hau Hitzarmena sinatzen den egun berean sartuko da indarrean.

### 13. artikulua. Eszedentziak.

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duen langileari eszedentzia emango dio enpresak, eta bere lanpostua gorde edota antzekoan birsartuko du automatikoki, baldin eta ondorengo baldintzak betetzen badira:

- Hori eragin duten arrazoiak, familia-izaerakoak, ikasketak edo antzekoak izatea.
- Eszedentzia horrek ez du sei hilabeteko epea gaindituko.
- Era honetako eszedentzia aldi berean hartzen duten langileen kopuruak ez du plantillaren % 2a gaindituko.

### 14. artikulua. Beste eszedentzia batzuk.

Era berean, Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duen langileari eszedentzia emango dio Enpresak, eta bere lanpostua gorde edota antzekoan birsartuko du automatikoki, baldin eta ondorengo baldintzak betetzen badira:

- Hori eragin duten arrazoiak lanbide heziketa ikasketak edo birziklatzea egitea denean, langilea gero enpresa berera itzuli daitekeelarik.
- Eszedentziak urtebeteko iraupena izango du gehienez, bi alderdiek bestelakorik erabiltzen dutenean izan ezik.

nalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Las personas trabajadoras por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas.

Parejas de hecho:

— Las parejas de hecho, indistintamente de cual sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos dos 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) generará los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.

— No obstante, en los supuestos de enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, muerte, matrimonio de padre/madre, hermanos/as, hijos/as y lactancia, se referirá exclusivamente al compañero/a, así como a los hijos/as y padres de los convivientes, no siendo extensible la licencia para los hermanos/as, nietos/as y abuelos/as del otro conviviente.

j) Por cumplimiento de deber inexcusable:

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

Cuando el cumplimiento del deber antes indicado 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 al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador 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.

A los efectos del presente artículo se entenderá que existe desplazamiento cuando éste efectivamente se produzca y sea justificado, y siempre que la distancia entre el domicilio y el lugar del hecho causante sea superior a 300 kms.

La fecha de entrada en vigor de este artículo será la correspondiente a la firma del Convenio.

### Artículo 13.º Excedencias.

Las empresas concederán excedencia al personal con al menos una antigüedad de un año en la empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Que los motivos de la misma sean de carácter familiar, de estudio o similares.
- Que dicha excedencia no sea superior a seis meses.
- Que el número de personas que coincidan en este tipo de excedencias no sea superior al 2 % de la plantilla.

### Artículo 14.º Otras excedencias.

Las empresas concederán excedencias al personal con al menos un año de antigüedad en la empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que cumplan los requisitos siguientes:

- Que los motivos de la misma sean la realización de estudios de formación profesional o reciclaje que con posterioridad puedan ser incorporados a la propia empresa.
- Que la excedencia no sea superior a un año, salvo acuerdo entre las partes.

c) Era honetako eszedentzia aldi berean hartzen duten langileen kopurua, gehienez ere, batekoa izango da 50 langile baino gutxiagoko enpresetan; bikoia 50etik 100 langilera bitartekoetan eta plantillaren % 2a, 100 langile baino gehiagoko enpresetan.

d) Eszedentzia honetatik at geratuko dira enpresako zuzendaritza eta kargudunak, bestelakorik erabakitzen ez den bitartean.

Gainerako eszedentziei dagokienean, indarrean dagoen legeriak ezarritakoa beteko da.

#### IV. KAPITULUA

##### 15. artikulua. Hitzarmeneko alokairua.

###### \* Hitzarmeneko Oinarrizko Alokairua:

Eranskinen alokairu-tauletako A zutabean halakotzat azalzen dena da Hitzarmeneko Oinarrizko Alokairua.

###### \* Hitzarmen Plusa:

Aipatutako alokairu-tauletako B zutabean lanbide-kategoria bakoitzarentzat ezarritako kopurua da. Plus hori lanean jardundako egun bakoitzeko jasoko da.

Hitzarmen honetan ezarritako baldintzetan eta bertako eranskinen alokairu-tauletan zehaztutako ordainsariet gutxieneko izatera dute lanbide-kategoria desberdinentzako.

Ordainsari hauek Hitzarmen honetan itundutako urteko jardunari dagozkionak dira, edota, kontratuan hala ezarria bada, epealdi txikiagoari dagozkionak beti ere gutxienez astean 36 ordu jarduten badira.

Ordainsariei eta Gizarte Segurantzako kotizazioari dagokienean Peoi Arruntaren kategoria Espezialistarena bezalakoa izango da. Peoi Arruntek, hala ere, euren kategoriarik dagozkion zereginak bete beharko dituzte derrigorrez.

###### \* Soldata taulak.

Hitzarmen kolektibo hau indarrean egongo den urteetarako soldata-taulen igotzerak honako hauek dira:

- 2023. urterako, 2022ko KPla (% 5,7).
- 2024. urterako, 2023ko KPla izango da.
- 2025. urterako, 2024ko KPla izango da.
- 2026. urterako, 2025eko KPla izango da.

Hala ere, 2022ko KPlaren % 5,7ko aparteko datuaren aurrean, 2023rako soldata-taulen igotzea % 5ekoa izatea adostu da.

Horren ondorioz, eta gainerako ehuneko konpentsatzeko (hau da, % 0,7), 2024an, 2024rako adierazitako igotzerari % 0,7ko diferentziala gehituko zaio.

Horrenbestez, 2023., 2024., 2025. eta 2026. urteetarako soldata-etaulak egiteko, honako hauek hartuko dira kontuan:

- 2023rako gutxieneko ordainsarien taulak egitea:

2023ko urtarrilaren 1etik aurrera indarrean egongo diren gutxieneko ordainsarien taulak egiteko, % 5eko igotzea aplikatuko zaio 2022rako indarrean dagoen taulan agertzen den urteko ordainsariari, pizgarririk gabe, Hitzarmeneko Oinarrizko Soldatak («A» zutabea) Soldata Taulek izandakoaren % 55eko igotzea izan dezan.

- 2024rako gutxieneko ordainsarien taulak egitea:

2024ko urtarrilaren 1etik aurrera indarrean egongo diren gutxieneko ordainsarien taulak egiteko, 2023. urteari dagokion KPI gehi lehen adierazitako % 0,7ko igotzea aplikatuko zaio 2023.

c) Que el número de personas que coincidan en este tipo de excedencias no sea más de uno en las empresas de menos de 50 trabajadores/as, de dos en las empresas de 50 a 100 trabajadores/as y de un 2 % de su plantilla en las empresas de más de 100 trabajadores/as.

d) Dicha excedencia se exceptúa, salvo acuerdo en contrario, en los directivos y mandos de la empresa.

En cuanto al resto de las excedencias, será de aplicación lo establecido en la legislación en vigor.

#### CAPÍTULO IV

##### Artículo 15.º Salario de Convenio.

###### \* Salario Base de Convenio.

Se considera Salario Base de Convenio el que figura como tal en la Columna «A» de las tablas salariales anexas.

###### \* Plus de Convenio.

Se conceptuará como tal la cantidad que para cada categoría profesional se establece en la Columna «B» de dichas tablas salariales. Este plus se percibirá por día de trabajo.

Las retribuciones que se señalan en las tablas salariales anexas a este Convenio, en las condiciones establecidas por el mismo, tienen carácter de mínimas para las diversas categorías profesionales.

Dichas retribuciones se entienden referidas a la jornada anual pactada en este Convenio o a la que, inferior a aquella, se haya establecido contractualmente siempre que no sea inferior a 36 horas semanales.

La categoría de Peón Ordinario, a efectos retributivos y de cotización a la Seguridad Social, se asimila a la de Especialista, si bien subsiste la obligatoriedad de los Peones Ordinarios de realizar el trabajo correspondiente a su categoría.

###### \* Tablas Salariales.

Los incrementos de las tablas salariales fijados para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo son los siguientes:

- Para el año 2023 será el del IPC de 2022 (5,7 %).
- Para el año 2024 será el del IPC de 2023.
- Para el año 2025 será el del IPC de 2024.
- Para el año 2026 será el del IPC de 2025.

No obstante, ante el extraordinario dato del 5,7 % del IPC de 2022, se acuerda que el incremento de las tablas salariales para el año 2023 sea del 5 %.

Como consecuencia de ello, y en compensación del porcentaje restante, esto es del 0,7 %, en el año 2024, al incremento señalado anteriormente para el 2024, se le sumará el diferencial del 0,7 %.

Por consiguiente, la elaboración de Tablas Salariales para los años 2023, 2024, 2025 y 2026 se realizará conforme a lo siguiente:

- Elaboración de las Tablas de Retribuciones Mínimas para 2023:

Las Tablas de retribuciones mínimas con vigencia desde 1 de enero de 2023 se elaborarán aplicando un aumento del 5 % sobre la correspondiente retribución anualizada, con carencia de incentivo, que figura en la Tabla con vigencia para 2022, y de forma que el Salario Base de Convenio (Columna «A») tenga un incremento del 55 % del experimentado por las Tablas Salariales.

- Elaboración de las Tablas de Retribuciones Mínimas para 2024:

Las Tablas de retribuciones mínimas con vigencia desde 1 de enero de 2024 se elaborarán aplicando un aumento del IPC correspondiente al año 2023 más el 0,7 % señalado anterior-

urterako Taulan agertzen den urteko ordainsariari, pizgarririk gabe, eta Hitzarmeneko Oinarritzko Soldatak («A» Zutabea) Soldata Tauletan izandakoaren % 55eko igoera izan dezan.

Ateratzen den KPI negatiboa bada, soldata-taulak % 0,7 baino ez dira igoko.

– 2025erako gutxieneko ordainsarien taulak egitea:

2025eko urtarrilaren 1etik aurrera indarrean egongo diren gutxieneko ordainsarien taulak egiteko, 2024. urteari dagokion KPlaren igoera aplikatuko zaio 2024. urterako Taulan agertzen den urteko ordainsariari, pizgarririk gabe, eta Hitzarmeneko Oinarritzko Soldatak («A» zutabea) Soldata Tauletan izandakoaren % 55eko igoera izan dezan.

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

– 2026rako gutxieneko ordainsarien taulak egitea:

2026ko urtarrilaren 1etik aurrera indarrean egongo diren gutxieneko ordainsarien taulak egiteko, 2025. urteari dagokion KPlaren igoera aplikatuko zaio 2025. urterako Taulan agertzen den urteko ordainsariari, pizgarririk gabe, eta Hitzarmeneko Oinarritzko Soldatak («A» zutabea) Soldata Tauletan izandakoaren % 55eko igoera izan dezan.

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

#### 16. artikulua. Lanpostuen balorazioa.

Edozein sistematan erabiltzen diren kontzeptuak ondorengo irizpide orokorren arabera izango dira:

- Ezagupenen irizpidea. Nola teorikoak hala praktikoak (abilezia, esperientzia, eta abar).
- Jarritako ahaleginen irizpidea, nola sentimen edo nerbioei dagokienak hala fisiko edo adimenezkoak.
- Langileak bere gain daukan karguko edo berarekin zerikusia duten elementuen (instalazioak, materialak, pertsonak edo informazioa, eta abar) erantzukizunaren irizpidea.
- Ingurugiroko baldintzen (nekea, toxikotasuna edo arriskua) irizpidea.

Laneko balio kualitatiboen hierarkiari dagokionean, sistema horien bidez esleitutako balorazioak ezarriko du Enpresako lanpostu bakoitzaren postu erlatiboa. Balorazio hau lanpostu bera- ren ezaugarriari edo eskakizunei dagokie, postu hori betetzen duen pertsona edonor dela ere.

Lanpostuen balorazioa ezarria badago edo ezartzen bada, kategoriarik txikieneko lerrun-zerrendan dauden langileek Hitzarmen honetan kategoria horretarako zehazten diren ordainsariak jasoko dituzte gutxienez.

Baloratutako postuetako bat bakarrak ere ez du jasoko, oro har, balorazioaren aurretik jasotzen zuen ordainsaria baino gutxiago.

Balorazioa egin ondoren lehengo diru sarrerak baino gutxiago irtetzen zaizkien langileek euren diru sarrerak mantenduko dituzte pertsonalki eta zurgagarritasunez, honako baldintza haue- tan:

- Produktzio primak eta, hala izanez gero, bestelako plu- sak ez dira diru sarrera finkotzat hartuko inola ere. Kontzeptu hauen ordainetan, postu berriari dagozkion zenbatekoak jasoko dira lehenengo momentutik.

mente, sobre la correspondiente retribución anualizada, con carencia de incentivo, que figura en la Tabla con vigencia para 2023, y de forma que el Salario Base de Convenio (Columna «A») tenga un incremento del 55 % del experimentado por las Tablas Salariales.

En caso de que el IPC resultante fuese negativo las tablas salariales únicamente se verán incrementadas con el 0,7 %.

– Elaboración de las Tablas de Retribuciones Mínimas para 2025:

Las Tablas de retribuciones mínimas con vigencia desde 1 de enero de 2025 se elaborarán aplicando el aumento del IPC correspondiente al año 2024 sobre la correspondiente retribución anualizada, con carencia de incentivo, que figura en la Tabla con vigencia para 2024, y de forma que el Salario Base de Convenio (Columna «A») tenga un incremento del 55 % del experimentado por las Tablas Salariales.

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:

Las Tablas de retribuciones mínimas con vigencia desde 1 de enero de 2026 se elaborarán aplicando el aumento del IPC correspondiente al año 2025 sobre la correspondiente retribución anualizada, con carencia de incentivo, que figura en la Tabla con vigencia para 2025, y de forma que el Salario Base de Convenio (Columna «A») tenga un incremento del 55 % del experimentado por las Tablas Salariales.

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

#### Artículo 16.º Valoración de Puestos de Trabajo.

Los conceptos que en cualquiera de los sistemas se utilicen podrán traducirse fácilmente a los criterios generales siguientes:

- Criterio de conocimientos. En su doble vertiente de teóricos y prácticos (habilidad, experiencia, etc.).
- Criterio de esfuerzos aportados, tanto sensoriales o nerviosos como físicos o mentales.
- Criterio de responsabilidad por los elementos que tenga a su cargo el personal o se relacionen con él (instalaciones, materiales y productos, personas o información, etc.).
- Criterio de condiciones ambientales (penosidad, toxicidad o peligrosidad).

La valoración asignada con estos sistemas establecerá la posición relativa de cada uno de los puestos de la Empresa en cuanto a jerarquía de valores laborales cualitativos. Dicha valoración se refiere a las cualidades o exigencias del puesto como tal, independientemente de la persona que lo ocupe.

De estar establecida o establecerse la valoración de puestos de trabajo, el escalafón donde figuren los/as trabajadores/as de categoría inferior, no podrá tener una retribución menor a la que para los mismos se señala en el presente Convenio.

Ninguno de los puestos valorados percibirá, en principio, menores ingresos anuales que antes de la valoración.

El personal cuyo puesto de trabajo salga valorado por debajo de sus ingresos anteriores, conservará dichos ingresos a título personal y con carácter de absorbibles, en las siguientes condiciones:

- En ningún caso se considerarán como ingresos fijos las primas de producción, ni los pluses en su caso. Por estos conceptos se percibirán, desde el primer momento, las cantidades que correspondan al nuevo puesto.

b) Lehengo balorazioaren eta berriaren arteko aldea gero-rako igoeratan joango dira zurgatzen, bakoitzean gehienez ere alde horren % 50a igoko delarik. Alde hori euro 1era iristen ez denean, guztiz zurgatu ahal izango da.

c) Balorazioaren ondorioz ekonomikoki kaltetuak suertatu diren langileei, hauek lehendik zuten lanpostu-mailaren antzeko bat eskaini diezaieke Enpresak edozein momentutan baldin eta halakorik hutsik badago. Proposamen hori ez bada onartzen diferentzia guztiz zurgatuko da gehikuntza bakoitzak ahalmentzen duen mugaren barruan eta, kasu honetan, ez da derrigorrez errespetatu beharko artikulua honetako b) atalean ezarritakoa.

#### 17. artikulua. Produktibitatea.

##### A. Erregulazioa:

I. Hitzarmen honi erantsitako tauletan azaltzen diren alokairuak lanbide-kategoria bakoitzaren barruko baloraziorik txikiari dagozkie.

Errendimendua honela kalkulatu da: Lortutako produkzioa eta produkzio galdagarriaren arteko erlazioaz, edota, denbora galdagarria erabilitako denboraz zatikatuz.

II. Gutxieneko errendimendu galdagarria edo arrunta Produktibitatearen Zerbitzu Nazionalako 100 edo beste sistematan honen baliokide dena izango da. Errendimendu hobezin teori-koa Produktibitatearen Zerbitzu Nazionalako 140 edo beste sis-tematan honen baliokide dena izango da.

Ohiko errendimendutzat hartuko da, laneko baldintzetan al-dakuntzarik izan gabe, aurreko hiru hilabeteetan zehar ohizkoan eta normalki lortu dena; beti ere, errendimendu galdagarria edo arrunta baino txikiagoa ez bada.

III. Pizgarrien lerroa, ondorengo bi puntuez zehaztua da-  
goen zuzena izango da:

a) Errendimendu arruntean, «A» eta «B» zutabeen batuketa.

b) 140ko errendimenduan, «A» eta «B» zutabeen batuketa-  
ren gaineko % 35eko gehikuntza.

IV. Aurreko pasarteetan zehaztutako joera baino txikiago duen  
pizgarri-lerroa ezarri ahal izango da. Beti ere, jarduera-maila hau-  
ek baino lehen jasotzen ziren ordainsariak mantenduko dira ho-  
nako kasu hauetan:

a) Kalitatea produktuaren faktore erabakitzailea denean.

b) Erabilitako lehengaia oso garestia denean.

c) Produkzio-prozesuaren izaerak, lanpostu batek, kate ba-  
tek, sekzio batek, enpresaren egonkortasun ekonomikoa arrisku  
larrian jartzen duten tarteko biltegiak sortzen dituen eta  
lanpostu, kate edo sekzioaren jardunaldi erabilgarria murriztea  
ezinezkoa denean.

d) Beharginak egin beharreko ahalegin fisikoa handia de-  
nean.

e) Faktore erabakitzailea produkzioaren kantitatea izan or-  
dez kalitatea, bien konbinazioa edo bestelakoa denean.

Balitzko horietan eta Enpresak hala eskatzen badu, Lan Or-  
dezkaritzaren eskumena izango da proposatutako pizgarrien lerroa  
aplikatzea bidezko den ala ez den zehaztea. Beharrezkotzat jo-  
zen dituen txosten teknikoak ikusi ondoren, berak ebaziko du.

V. Ezarri den printzipioaren arabera, enpresak goian aipa-  
tutako 100eko gutxieneko errendimendu galdagarria edo beste  
neurketa-sistematan honen parekide dena eska dezake eta lan-  
gilea, errendimendu hori lortzea behartua dago.

Enpresari dagokio gutxieneko errendimendua, galdagarria  
edo arrunta, zehaztea. Aldez aurretik, ordea, Enpresa Batzordeari  
jakinarazi eta kontsultatuko dio eta, hala badagokio, Preco liren  
arbitrajea jasoko du, laneko sistema eta metodoen berrantolaketa  
beharrezkoak ginez.

b) La diferencia de retribución resultante entre la anterior  
valoración y la nueva se irá absorbiendo en futuros aumentos,  
a razón del 50 % de dicha diferencia como máximo. Cuando  
dicha diferencia sea inferior a 1 euro se podrá absorber en su  
totalidad.

c) La empresa estará facultada en cualquier momento para  
ofrecer, a quienes salgan perjudicados económicamente con la  
valoración, otro puesto disponible del mismo nivel que el que  
anteriormente ostentaban. Caso de no ser aceptada dicha pro-  
puesta, la absorción de la diferencia se efectuará en su totalidad,  
dentro del límite que cada incremento posibilite, sin que sea  
preciso respetar lo indicado en el apartado b) de este artículo.

#### Artículo 17.º Productividad.

##### A. Regulación:

I. Los salarios que se establecen en las tablas anexas al  
presente Convenio corresponden al trabajo de inferior valor den-  
tro de cada categoría profesional.

El rendimiento se calculará por la relación existente entre la  
producción obtenida respecto a la producción exigible o por sus  
inversas entre el tiempo exigible dividido por el tiempo empleado.

II. Se considerará rendimiento mínimo exigible o normal el  
100 del Servicio Nacional de Productividad o sus equivalentes  
en otros sistemas. Se considerará rendimiento óptimo teórico el  
140 del Servicio Nacional de Productividad o sus equivalentes  
en otros sistemas.

Se considerará rendimiento habitual el que, sin haber me-  
diado variaciones de las condiciones laborales, se viniese obte-  
niendo de modo habitual y ordinario durante los tres meses in-  
mediatamente anteriores, siempre que no resulte inferior al ren-  
dimiento exigible o normal.

III. La línea de incentivos será una recta que queda defini-  
da por los dos puntos siguientes:

a) A rendimiento normal la suma de la columna «A» más la  
columna «B».

b) A rendimiento 140, el 35 por 100 de incremento sobre  
la suma de la columna «A» más la columna «B».

IV. Podrá establecerse una línea de incentivos con tenden-  
cia inferior a la señalada en el punto anterior, manteniendo en  
todo caso las retribuciones anuales anteriores a los mismos ni-  
veles de actividad, en los siguientes casos:

a) Cuando la calidad sea factor determinante del producto.

b) Cuando la materia prima utilizada sea de coste elevado.

c) Cuando la naturaleza del proceso de producción, un  
puesto, una cadena, una sección, produzca almacenajes inter-  
medios que pongan en grave riesgo la estabilidad económica de  
la empresa y no quepa la solución de reducir la jornada útil en  
el puesto, cadena o sección.

d) Cuando el esfuerzo físico a realizar por el/la operario/a  
sea grande.

e) Cuando el factor determinante no sea la cantidad de  
producción, sino la calidad, ambos combinados u otros.

En estos supuestos a petición de la empresa, será de la  
competencia de la Delegación de Trabajo la determinación de si  
procede o no la línea de incentivos propuestos. Esta resolverá,  
previos los informes técnicos que estime pertinentes.

V. Se establece el principio de que la empresa queda fa-  
cultada para exigir un rendimiento mínimo exigible normal de  
100 U.C. o su correspondiente en otros sistemas de medición y  
la obligación del/a trabajador/a a obtener dicho rendimiento.

La determinación de tal rendimiento mínimo, exigible o nor-  
mal, es facultad de la empresa, informado y consultado el Comité  
de Empresa y con el arbitraje, en su caso, del Preco, haciendo  
las reorganizaciones de sistemas y métodos de trabajo que es-  
time necesarios a tal efecto.

VI. Langileek laneko metodo berriei buruz (prozesuak, aukerak, eragiketen edo lanen faseen deseraketa) informazioa jasotzeko eskubidea dute eta denborak neurtzeari ekin behar zaionean, langileei jakinarazi behar zaie.

Denborak ez dira atzeraeraginez aplikatuko, hau da, kronometrajea hasten den momentuan sartuko dira indarrean.

VII. Denboren eta errendimenduen neurketa, ondoren zehazten diren ekintzetako baten ondorioz egingo da beti:

1. Kasuan kasuko metodoak edo Industria prozedurak edo administraziokoak eraberritzen direnean.
2. Kalkuluan edo neurketan akats nabarmena egin denean edo zalantza eragin denean.
3. Lantokian langileen kopurua jaitsi denean edo laneko beste baldintzaren bat aldatu denean.

VIII. Gauzatze-errendimendu zuzenen azterketa.

Errendimendu pertsonalen azterketa eta kontrolerako sistema ezarrita dagoenean, langileak nahitaz onartu beharko ditu. Hala ere, emaitzekin desadostasunean daudenek dagokien erreklamazioa aurkez dezakete. Eragin hauetarako, Batzorde Parakeidea eratu da Enpresa Batzordeko edo langileen ordezkari-zako edo Sekzio Sindikalen ordezkari-zako kideez eta Zuzendaritzako ordezkari-zako osatua. Batzorde honek erabakiko ditu sistema aplikatzearen ondorioz sortu diren banakako erreklamazioak edo kolektiboak.

Enpresaren barruan adostasunik ez bada lortzen, Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozeduretan (Preco) aurreikusitako arbitraia jo beharko da.

B. Zehapenak:

Zehapen edo zigorrak segidan zehazten denari lotuko zaizkie:

- a) 95 U.E (Unitate Ehundar) edo errendimendu txikiagoa. Hutsegite arintzat hartuko da 30 egun naturaleko epean jarraiko hiru egunetan edo txandakako bost egunetan gertatzen bada.
- b) 90-95 U.E. (biak barne) bitarteko errendimendua. Hutsegite larritzat hartuko da 30 egun naturaleko epean jarraiko hiru egunetan edo txandakako bostetan gertatu bada eta aurrez errendimendu-eza idatziz zigortua izan bada.
- c) 90 U.E. baino errendimendu txikiagoa. Hutsegite oso larritzat hartuko da 30 egun naturaleko epean jarraiko hiru egunetan edo txandakako bostetan gertatu bada eta aurrez errendimendu-eza idatziz zigortua izan bada.
- d) Ohiko errendimendua kolektiboki eta nahita murriztea hutsegite oso larritzat hartuko da.

Zehapen horiek ezarri aurretik ukitutakoei azterketa medikoa egin ahal izango da beharrezkoa bada. Sendagilearen irizpena jaso ondoren Enpresak erabakia hartuko du nahiz eta bi alderdiek adostasunez izendatutako medikuak langile hori aztertu ahal izango duen, honen irizpena apelaezina gertatuko delarik. Pasarte honetan ezarritakoa gaixotasun edo istripuagatikoz egaitasun kasuetan aplikatuko da bereziki.

Hutsegite bat behin baino gehiagotan egiteagatik larriagotzat jo behar denean eta zehapenak zehaztu behar direnean Hitzarmen Kolektibo honetan eta Langileen Estatutuan xedatutakoak beteko da.

C. Kalitatea:

Aurrean aipatutako errendimendu guztiak lanak kalitate-baldintzetan egotearen baitan daude. Baldintza horiek idatziz edo ohizko eran ezarriak egongo dira, baina beti ere, edozein kasutan argi eta garbi ulertzeko moduan.

VI. El personal tiene derecho a ser informado de los nuevos métodos de trabajo (procesos, gamas, descomposición de operaciones o fases de los trabajos), y deberán ser advertidos de que se va a proceder a la medición de tiempos.

Los tiempos no se aplicarán con retroactividad, es decir, que entrarán en vigor a partir del momento del inicio del cronometraje.

VII. La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará siempre por alguno de los hechos siguientes:

1. Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.
2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o medición.
3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores/as o alguna otra modificación en las condiciones de aquél/la.

VIII. Análisis de rendimientos correctos de ejecución.

Determinado el sistema de análisis y control de rendimientos personales, el/a trabajador/a deberá aceptarlos preceptivamente, pudiendo, no obstante, quienes estuvieran disconformes con los resultados, presentar la correspondiente reclamación. A tal efecto, se constituye una Comisión Paritaria, con miembros del Comité de empresa o Representantes del personal o Delegados/as de Sección Sindical y representantes de la Dirección, que entenderá sobre las reclamaciones individuales o colectivas nacidas de la aplicación del sistema.

En caso de no llegar a un acuerdo en el seno de la Empresa, deberá recurrirse al Arbitraje contemplado en los Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco).

B. Sanciones:

Las sanciones se ajustarán a lo que se determina seguidamente:

- a) Rendimiento igual o menor a 95 U.C. (Unidades Centesimales). Se considerará como falta leve si se produce en tres días consecutivos o en cinco alternos en el plazo de 30 días naturales.
- b) Rendimiento de 90 a 95 U.C. inclusive. Se considerará como falta grave si se produce en tres días consecutivos o cinco alternos en el plazo de 30 días naturales y que previamente haya sido sancionado por escrito por falta de rendimiento.
- c) Rendimiento menor a 90 U.C. Tendrá la calificación de falta muy grave, si se produce en tres días consecutivos o en cinco alternos en un plazo de 30 días naturales y que previamente haya sido sancionado por escrito como falta de rendimiento.
- d) La disminución colectiva y voluntaria del rendimiento habitual se considerará como falta muy grave.

Antes de aplicarse dichas sanciones, las personas afectadas podrán ser sometidas a reconocimiento médico si éste es menester. Una vez obtenido el dictamen médico, la Empresa adoptará una determinación, aunque se reserven ambas partes el derecho a reconocer al interesado por un/a médico/a nombrado de común acuerdo, cuyo dictamen será inapelable. Será de especial aplicación lo dispuesto en este párrafo en los casos de incapacidad por enfermedad o accidente.

Para el paso de una falta a otra más grave por reincidencia y para la determinación de las sanciones se estará a lo dispuesto en el vigente Convenio Colectivo y Estatuto de los Trabajadores.

C. Calidad:

Todos los rendimientos anteriormente citados están condicionados a que los trabajos lo estén dentro de las condiciones de calidad, exigidas en forma escrita o establecidas por el uso, pero que en cualquiera de los casos lo sean de una manera clara y abierta.

Lanen bat kalitate-kontrolak atzera botatzen badu eta hori gauzatu zuen langileak arduragabekiaz edo asmo txarrez egin bazuen, konponketa edo hautaketa burutu beharko du, jarduera horrek eramaten dion denbora bere kontura joango delarik eta egotzi dakizkiokeen beste erantzukizunen kalterik gabe.

Langileak bere jarduera ezingo du gauzatu, inola ere, auto-kontrola egiteko erari buruz ohituraz edo arau idatziaz ezarritako era ez den beste batez. Beharrezko denean, eragiketei ekin aurretik langileak goragoko kargudunari nahitaezko datuak eskatu ahal izango dizkio.

#### 18. artikulua. Pizgarririk eza.

Neurtu gabe dauden zereginak betetzen dituzten langileek Taula eranskinetako «A» eta «B» zutabeetako kopuruaren gaineko % 14a jasoko dute pizgarririk ezaren ordainetan.

#### 19. artikulua. Aparteko nekea, toxikotasuna eta arriskua duten zereginak.

Zereginen aparteko nekea, toxikotasuna eta arriskua lanpostuen balorazioan eta pizgarrien balioen ezarpenean barnebildurik egongo dira oro har. Pizgarria beste alokairu-kontzeptutan sartu gabe dagonean, zeregin horiek burutu behar dituzten langileek % 20a, % 25a edo % 30aren haborokina jasoko dute, aipatutako kontzeptuetako batek, bik edo hiruek ukitzen dituzten kontuan hartuz. Haborokin hau, «A» zutabeko alokairua gehi Antzinatean plusaren gainean kalkulatu da. Eguneko jardunean zehar aipatutako zereginetan 60 minututik gora eman dituen langileak jardun-erdiari dagokion plusa jasoko du. Jardun-erdia baino gehiagokoa izango balitz, jardun osoaren gainean kalkulatuko litzaioke plus hori.

Instalazioak edo prozedurak hobetu izanagatik enpresak laneko baldintza nekagarriak, toxikoak edo arriskutsuak desagertu direla irizten badio, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeari edo, hala badagokio, prebentzioko ordezkariari egiaztatu beharko dio.

Enpresaren komunikazioarekiko adostasunik ez badago, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak edo prebentzioko ordezkariak txostena eskatu ahal izango die Enpresa Batzordeari, langileen ordezkariari eta bidezkotzat hartzen dituztenei (Osalani, Laneko Ikuskatzailetzari, Prebentzio Zerbitzuari eta abar), desagertzea egiaztatzeko.

Lana osasungarritasun- eta higiene-baldintza normaletan egiteko beharrezkoak diren neurriak hartu ondoren, adierazitako hobarria ordaintzeari utziko zaio, kasu bakoitzean bidezkoak diren errekurtsuak bazter utzi gabe.

#### 20. artikulua. Gaueko lana.

Gaueko hamarrak eta goizeko seiak bitarteko jarduna da gaueko lana.

Gaueko lanaren haborokina ondorengo arauen arabera erregulatuko da:

a) Gaueko epealdi horren barruan ordubete baino gehiago eta lau baino gutxiago jarduten bada, lanean emandako orduak bakarrik jasoko da haborokina.

b) Gaueko epealdian 4 ordutik gora jardun bada, eguneko jardun osoari dagokion haborokina jasoko da, epealdi horren barruan bete ala ez.

Euren zeregina espreski gaueko epealdian betetzeko kontratuak izan diren langileek, hala nola gaueko jagoleek, atezainek eta serenoek ez dute gaueko lanagatik haborokinik jasoko.

Artikulu honetan barnebildutako zereginak betetzen dituzten langileek gaueko lanagatik plusa deritzana jasoko dute, lan-jardun arruntari guztira dagokion alokairuaren % 20 izango dena.

En el caso de que los trabajos sean rechazados por el control de calidad, la persona que lo realizó, si es responsable del rechazo por negligencia o mala fe, deberá efectuar la reparación o selección, corriendo a su costa el tiempo que esta labor emplee, sin perjuicio de las otras responsabilidades que le sean imputables.

El/a trabajador/a no podrá realizar el trabajo de forma distinta a la que por uso o norma escrita se tenga establecida sobre la forma de efectuar el autocontrol, estableciéndose el principio de que, en los casos que lo requieran, el/a trabajador/a debe solicitar los datos necesarios antes de comenzar las operaciones, al mando inmediatamente superior.

#### Artículo 18.º Carencia de incentivo.

El personal que realice trabajos que no estén medidos, percibirá, por día laborable, en concepto de carencia de incentivo, un incremento del 14 por 100 sobre las columnas «A» y «B» de las Tablas anexas.

#### Artículo 19.º Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos.

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores una bonificación del 20, 25 o 30 por 100, según se vea afectado por uno, dos o los tres conceptos anteriores. Dicha bonificación se calculará sobre el salario de la columna «A» incrementado con el Plus de antigüedad. El/a trabajador/a que realice las tareas a que se ha hecho referencia durante un período superior a 60 minutos por jornada devengará el plus correspondiente a media jornada; si excediese de media jornada dicho plus se calculará sobre la totalidad de la misma.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos la empresa considera que han desaparecido las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, deberá acreditarlo ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral o Delegado/a de Prevención en su caso.

En caso de no existir conformidad con la comunicación de la empresa, el Comité de Seguridad y Salud Laboral o el Delegado/a de Prevención, podrá solicitar informe al Comité de empresa o Delegados/as de Personal, así como los que se consideren oportunos (Osalan, Inspección de Trabajo, Servicio de Prevención, ...) para certificar su desaparición.

Una vez adoptadas las medidas necesarias para que el trabajo se realice en condiciones normales de salubridad e higiene dejará de abonarse la citada bonificación, sin perjuicio de los recursos que correspondan en su caso.

#### Artículo 20.º Trabajo nocturno.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 y las 6 horas.

La bonificación por trabajo nocturno se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

a) Trabajando en dicho período nocturno más de 1 hora sin exceder de 4, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de 4, se cobrará con la bonificación correspondiente toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal período.

Queda exceptuado del cobro de la bonificación por trabajo nocturno, el personal vigilante de noche, porteros/as y serenos, que hubieran sido contratados para realizar su función durante el período nocturno expresamente.

El personal que realice trabajos incluidos en el presente artículo disfrutará de un complemento de remuneración, denominado plus de trabajo nocturno, equivalente al 20 % sobre la to-



Ez dira sartuko, ordea, toxikotasuna, nekea eta arriskuagatik legezko plusak, produkzio primak eta, hala balitz, pizgarri ezak; ezta jaiegun, igande, aparteko haborokin eta oporrei dagokien zati proportzionala ere.

#### 21. artikulua. Balorazioa barnebilduriko plusak.

Lanpostuen balorazioa egina duten Enpresek eta lanpostu bakoitzari dagokion puntuaketa ezartzerakoan goian aipatutako zirkunstantziak kontuan izan dituztenean, plus horiei dagozkien ordainsariak sartuz, hau da, aurreko bi artikuluetan ezarritako balorazioari dagokion puntuaketa lanpostuetan sartua duten Enpresek ez dituzte plus hauek aparte ordainduko.

Enpresa Batzordeak edo Langileen Ordezkarriak hala eskatzean, toxikotasun, neke edo arriskupean dauden lanpostuen zerrenda emango die Enpresak, baita lanpostu hauetan edo beste-lakoetan egin daitekeen edozein aldaketaren berri ere.

Lanpostuen balorazioa egina duten Enpresek eta Enpresa Batzordeak edo Langileen Ordezkarriak hala eskatuz gero, lanpostuaren toxikotasun, neke eta arriskua kontuan izanik lanpostuari eman zaion puntuaketa eta dagokion balorazio ekonomikoak jakinaraztera derrigortuak daude.

Enpresek aurreko artikuluetan ezarritako egoeratik eratorritako kopuruak ordaindu beharko dituzte gutxienez eta bestelako kontzeptuetan ezin izango dituzte konpentsatu.

#### 22. artikulua. Talde-buruak.

Lanbide edo ofizioko kategoriatik etorririk eta eskuzko jardueraren bat burutuz, gutxienez 3 eta gehienez 8 kideko Ofizial, Espezialista eta abarreko taldearen lana kontrolatzeaz arduratzen dena da talde-buruak.

Talde-buruak ez du bere menpe edukiko berak baino kategoria handiagoa duen langilerik. Talde-buruak urtebetez jarraian edo txandakako 3 urteko epealdian bere zereginak bete ondoren betekizun horiek uzten baditu bere ordainsari berezia mantenduko du kategoria handiagoko lanpostura igotzearen ondorioz lanpostua betetzen den bitartean.

Talde-buruak jasoko duen plusa, erantsitako alokairu-tauletako «A» zutabean bere lanbide-kategoriarentzako ezarritako alokairuaren % 20a izango da, baldin eta lanpostuaren balorazioa egiterakoan aginte-faktorea kontuan izan ez bada.

#### 23. artikulua. Antzinasuna.

Hitzarmen Kolektibo honetan barnebildutako langile guztiak aldizkako igoserak izango dituzte zerbitzu urteengatik. Bosturtekoetan ordainduko dira eta horien balioa erantsitako alokairu-tauletako «A» zutabean lanbide-kategoria bakoitzarentzako ezarritako alokairuaren gaineko % 5 izango da.

Langileen antzinasunaren zenbaketa ondorengo arauen arabera egingo da:

a) Antzinasunaren hasiera data langilea Enpresan sartu zenekoa izango da, ikastun edo izangai-garaia ere barne hartuta.

b) Antzinasuna zenbatzerakoan langileak enpresak jardunean emandako urte guztiak eta enpresak edo aldi baterako laneko enpresa batean (ABLE) zuzenean kontratatua izatea hartuko dira kontuan, lanbide-taldea edo kategoria edozein izan duela ere.

Probaldian edo aldi baterako eta bitarteko langileek enpresaren zerbitzuan emandako epealdia ere zenbatuko da, baldin eta langile horiek enpresako plantilan sartu badira.

talidad del salario percibido en jornada ordinaria de trabajo, sin incluir los pluses legales de toxicidad, penosidad o peligrosidad, primas de producción o de carencia de incentivo en su caso, ni partes proporcionales de festivos, domingos, gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

#### Artículo 21.º Pluses incluidos en valoración.

Las empresas con valoración de puestos de trabajo que, al fijar la puntuación correspondiente a los citados puestos, tengan presente la concurrencia de alguna de estas circunstancias y, en consecuencia, anoten como incluidos en las remuneraciones tales pluses, es decir, atribuyendo a dichos puestos un número de puntos cuya valoración económica cubra lo dispuesto en los dos artículos anteriores, estarán exentas de efectuar pago aparte de estos pluses.

Las empresas, previa petición del Comité de Empresa o Representantes del Personal, deberán entregar a los mismos, relación de puestos de trabajo afectados por toxicidad, penosidad o peligrosidad, así como cualquier variación producida en éstos u otros puestos de trabajo.

Las empresas con valoración de puestos de trabajo estarán obligadas, si se les solicita por el Comité de Empresa o Delegados/as Sindicales, a indicar el número de puntos y su correspondiente valoración económica, que ha sido atribuida en la valoración global del puesto a las circunstancias de toxicidad, penosidad o peligrosidad del mismo.

Las empresas tendrán que abonar, como mínimo, las cantidades que se deriven de lo señalado en los artículos anteriores, sin que puedan compensarlas con otros conceptos distintos de los que en ellos se expresan.

#### Artículo 22.º Jefes/as de equipo.

Es Jefe/a de Equipo el personal procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de Oficiales, Especialistas, etc., en número no inferior a 3 ni superior a 8.

El/la Jefe/a de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya. Cuando el/la jefe/a de equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo o de 3 años alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica, hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquella superada.

El plus que percibirá el/la Jefe/a de Equipo consistirá en una bonificación del 20 por 100 del salario establecido en la columna «A» de las tablas salariales anexas para su categoría profesional, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

#### Artículo 23.º Antigüedad.

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 5 % sobre el salario que, para cada categoría profesional, se señala en la columna «A» de las tablas salariales anexas.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa, incluyendo el período de aprendizaje o aspirantazgo.

b) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado y estuviera contratado directamente por la empresa o por una Empresa de Trabajo Temporal (ETT).

También se estimarán los servicios prestados dentro de las empresas en período de prueba y por el personal eventual e interino, cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

c) Antzinasunagatikoko igoera berriak, bosturteko berri ba-koitza betetzen den egunaren hurrengo hilean hasiko dira sor-zen.

Plus hori langilea dagokion enpresarekin lotzearen saria de-nez, aurrean zehaztutako hobekuntza ezingo du beste inolako kontzeptuk konpentsatu baina kontzeptu beragatik Enpresak ezarritako beste haiek zurgarri dezaizkete.

#### 24. artikulua. Igande eta jaiegunetako ordainsaria.

Berreskuragarriak ez diren igande eta jaiegunetako ordain-saria Hitzarmen honen eranskinetako alokairu-taletako «A» zu-tabearen ezarritako alokairua gehi dagokion antzinasun plusa izango da.

Ordainsari hori lanegun edo lanordu bakoitzeko alokairuari gehitu ahal izango da.

#### 25. artikulua. Aparteko haborokinak.

Aparteko bi haborokin ezarri dira, uztailakoa eta Gaboneta-koa. Biak ere 30 egunetakoak izango dira lanbide kategoria guz-tientzako eta euren zenbatekoa «A» eta «B» zutabeetako alokairua gehi antzinasun plusa izango da.

Hala ere, aurreko atalean ezarritako haborokinez desberdi-nak jasotzen dituzten langileek lehendik dituztenak mantendu eta dagozkien igoerak aplikatuko dituzte baldin eta bestelakorik itundu ez den. Edonola ere, urteko zenbaketari buruz itunduta-ko gehikuntzak errespetatuko dira.

Bestelakorik ituntzen ez den bitartean aparteko haboroki-nak ezin izango dira hamabi hilekoetan hainbanatu.

Seihilekoan zehar lanean hasi edo lana uzten duen langileak, lanean jardundako denborari proportzionalki dagokion haboro-kina jasoko du.

Haborokin hauek lanean jardundako egunen arabera ordain-duko dira eta eragin hauetarako horrelakotzat hartuko dira, istripu edo gaixotasunagatikoko bajak, baimendutako egunak eta arauzko baimen ordainduak.

Edozein kasutan ere, Lanerako Ezgaitasun Iragankorrean sartutako gaixotasun edo istripuagatikoko bajaran emandako epeal-dian langileek ez badute aparteko haborokinik jaso Enpresak dagokien zatia edo osoa ordainduko die.

Bestelako itunik ez dagoen bitartean, aipatutako haboroki-nak uztailaren 20an eta abenduaren 20an ordainduko dira, hu-rrenez hurren.

#### 26. artikulua. Irteerak, dietak eta bidaiak (behin Hitzarme-na sinatuta).

\* 2023 urtea. % 5eko igoera.

##### a) Estatua:

Lehenengo egunetik hasitako lekualdaketa: 65,52 €.

Egun bereko joan-etorria:

– Gosaria: 2,16 €.

– Bazkaria: 21,87 €.

– Afaria: 15,40 €.

Kilometrajea, norberaren ibilgailuan: 0,40 €/km.

##### b) Gainerako herrialdeak:

Akordioak egingo dira enpresaren eta langileen artean. Ha-lakorik egin ezear, ondorengo zenbatekoak ordainduko dira:

– Gosaria: 2,34 €.

– Bazkaria: 27,48 €.

– Afaria: 16,88 €.

c) Los nuevos aumentos por antigüedad comenzarán a de-venirse a partir del mes siguiente al día en que se cumpla cada nuevo quinquenio.

Constituyendo este plus un premio de vinculación del/a tra-bajador/a a sus empresas respectivas, la mejora señalada an-teriormente no podrá ser compensada con otros conceptos, pero podrá ser absorbible con aquéllas que por este mismo con-cepto tengan establecidas las empresas.

#### Artículo 24.º Retribución dominical y de festivos.

La retribución de los domingos y de festivos no recuperables será el salario que se señala en la columna «A» de la tabla sala-rial anexa al presente Convenio, más el plus de antigüedad en su caso.

Dicha retribución podrá incorporarse al salario del día u hora de trabajo.

#### Artículo 25.º Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias, una de Verano y otra de Navidad, ambas de 30 días para todas las categorías profesionales, calculándose las mismas sobre la suma de las columnas «A» y «B» más el plus de antigüedad.

No obstante, aquel personal que viniese percibiendo dichas gratificaciones en cuantía distinta a la establecida en el párrafo anterior, seguirá manteniendo las que tuviesen, y aplicando a las mismas los aumentos correspondientes, salvo acuerdo entre las partes en otro sentido. En todo caso se respetarán los incrementos pactados en cómputo anual.

Salvo acuerdo en contrario no podrán prorratearse las grati-ficaciones extraordinarias en las doce mensualidades.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada se-mestre percibirá la gratificación correspondiente en la propor-ción al tiempo trabajado.

Dichas gratificaciones se retribuirán en función de los días trabajados considerándose como tales, a estos efectos, los de baja por accidente o enfermedad y los días de licencia o permi-sos retribuidos reglamentados.

En todo caso, las empresas abonarán en las gratificaciones extraordinarias la parte, o en su caso totalidad, de las mismas que los/as trabajadores/as no hayan percibido durante los pe-ríodos de baja por enfermedad y accidente, incluida en las pres-taciones de Incapacidad Laboral Transitoria.

Salvo pacto en contrario, las fechas de abono de dichas gra-tificaciones serán las del 20 de julio y 20 de diciembre respec-tivamente.

#### Artículo 26.º Salidas, dietas y viajes (a partir de la firma del Convenio).

\* Año 2023 (Incremento del 5 %).

##### a) Ámbito estatal:

Desplazamiento desde el primer día 65,52 euros.

Desplazamiento en el mismo día:

– Desayuno: 2,16 euros.

– Comida: 21,87 euros.

– Cena: 15,40 euros.

Kilometraje en vehículo propio: 0,40 euros.

##### b) Resto países:

Se establecerán acuerdos entre empresa y trabajadores. En su defecto se abonarán las cantidades siguientes:

– Desayuno: 2,34 euros.

– Comida: 27,48 euros.

– Cena: 16,88 euros.

Langileak gaua eman behar izanez gero, enpresak lantokitik ahalik eta gertuen bilatuko du harentzako ostaturia eta bidezko erosotasun-baldintzak bermatuko ditu. Era berean, kanpoan eman beharreko gau bakoitzeko, langileak 8,1 euro gehiago jasoko du.

\* 2024 urtea.

2024. urteko dietak 2023koak izango dira, 2023. urteko KPIa gehituta, gehi % 0,7ko igoera, hitzarmen honen 15. artikuluan azaldutakoaren arabera.

\* 2025 urtea.

2025. urteko dietak 2024koak izango dira, 2024. urteko KPIa gehituta.

\* 2026 urtea.

2026. urteko dietak 2025koak izango dira, 2025. urteko KPIa gehituta.

#### 27. artikulua. Alokairu Errealak.

**Bat.** 29. artikulua eraginetarako, alokairu errealean sartzen dira lan-jardunaldi arrunteko langileak urtean gordinean jasotzen dituen ordainsari guztiak, antzinasun plusak eta toxikotasun, neke edo arriskuagatik plusak izan ezik. Urteko alokairu gordinak bere barne hartzen ditu, beraz: Lanean jardundako egunetako soldata, igande eta jaiegunetako ordainsaria, aparteko haborokinak, oporretako ordainsaria, jarduera-plusak eta, hala balitz, pizgarri ezaren ordainsariak.

Salbuetsita geratuko dira, edonola ere, izaera ez-finkagarria itundua duten alokairu-osagarriak.

**Bi.** Langilearen kontura diren zama edo atxikipen fiskalak eta Gizarte Segurantzakoak langileak berak ordainduko ditu. Ordainketa hauek osorik edo zatika lehendik Enpresak egin baditu edota, akordiorik ezean, ez baditu egoki kitatu, behar bezalako birmoldaketa egin beharko du derrigorrez.

**Hiru.** Hitzarmen hau argitaratzen denetik hasita bi hilabeteko epean, 50 langile baino gehiago dituzten enpresek bertan indarrean dauden alokairu-taulak emango dizkie Enpresa Batzordeari, aginte-kargua duten langileena eta hauei atxikitakoena izan ezik. Taula horietan garbi zehaztu beharko dira nomina osatzen duten ordainsari-kontzeptuak eta berorien zenbatekoak, lanbide kategoria edo sailkapen maila bakoitzari dagokion urteko ordainsari teorikoa azalduz.

Era berean, errendimendu-prima ezarrita duten enpresek idatziz jakinaraziko diete langileei zein errendimendu-sistema aplikatzen den eta jarduera- maila bakoitzari dagozkion prima-ordainsariak zeintzuk diren. Honela, neurketa zuzeneko sistemak dauden langileek, errendimendu-maila bakoitzari dagokion jarduera, dagokion prima kalkulatzeko era eta ordaintzeko sistema ezagutuko dituzte.

#### 28. artikulua. Hitzarmeneko alokairu errealak.

Honako Hitzarmen honetan gutxienezko ordainsarien Alokairu-taulak ezarri dira eta, aldi berean, horiek baino Alokairu Erreal handiagoak badaudela aitortzen da. Honela bada, indarrean dagoen Langileen Estatutuko 33. artikuluan ezarritakoaren eraginetarako, langileek enpresa bakoitzean benetan jasotzen duten hura hartuko da Hitzarmeneko Alokairu Errealizat.

#### 29. artikulua. Soldata errealeko igoera.

\* 2023. urtea.

2023an jaso beharreko soldata errealek 2022ko igoera izango dute benetako ordainsarien gainean, urte horretan soldata-taulek duten igoeraren % 85ekoa (% 5). Horrenbestez, 2023an jaso beharreko soldata errealek % 4,25eko igoera izango dute 2022an jasotako ordainsari erreal guztien gainean.

En caso de pernoctación, la empresa facilitará el alojamiento lo más próximo posible al lugar de trabajo y garantizará condiciones razonables de confort. Asimismo, y por día de pernoctación el trabajador recibirá un suplemento de 8,1 euros.

\* Año 2024.

Las dietas correspondientes al año 2024 serán las de 2023 con el incremento del IPC del año 2023, más el incremento del 0,7 % conforme a lo descrito en el art. 15 del presente convenio.

\* Año 2025.

Las dietas correspondientes al año 2025 serán las de 2024 con el incremento del IPC del año 2024.

\* Año 2026.

Las dietas correspondientes al año 2026 serán las de 2025 con el incremento del IPC del año 2025.

#### Artículo 27.º Salarios reales.

**Uno.** A los efectos del artículo 29.º se entiende por salario real la totalidad de las retribuciones brutas anuales que venga percibiendo el personal en jornada ordinaria de trabajo, sin incluir los pluses de antigüedad ni los de penosidad, toxicidad, peligrosidad y nocturnidad. El salario anual bruto comprenderá, por tanto, el jornal de los días de trabajo, la retribución de los domingos y festivos, las gratificaciones extraordinarias, la retribución de vacaciones y las primas de actividad o de carencia de incentivo en su caso.

En todo caso quedarán excluidos los complementos salariales que tengan pactado el carácter de no consolidables.

**Dos.** Las cargas o retenciones fiscales y de Seguridad Social a cargo del/a trabajador/a serán satisfechas por el mismo. Aquellas empresas que vinieran corriendo con la totalidad o parte de las mismas o las que sin existir acuerdo en este sentido, no las liquidaran adecuadamente, estarán obligadas a hacer la reconversión necesaria.

**Tres.** Las empresas de más de 50 trabajadores/as, en el plazo de dos meses a partir de la publicación del presente Convenio, entregarán a sus Comités de Empresa las tablas salariales vigentes en la misma, con excepción de las que correspondan al personal de mando o asimilados. Tales tablas deberán expresar suficientemente los diversos conceptos retributivos que constituyen la nómina y las cuantías de los mismos, indicando la retribución teórica anualizada correspondiente a cada una de las categorías profesionales o niveles de calificación.

Asimismo, todas aquellas empresas que tengan establecida una prima por rendimiento deberán poner en conocimiento de los/as trabajadores/as por escrito, cuál es el sistema de rendimiento que se aplica y cuáles son las retribuciones por prima a cada nivel de actividad, de forma que el personal en sistemas de medición directa pueda conocer la labor a efectuar por cada nivel de rendimiento y la forma de cálculo o sistema de abono de las primas correspondientes.

#### Artículo 28.º Salarios reales de Convenio.

En el presente Convenio se establecen unas Tablas Salariales de retribuciones mínimas y, al mismo tiempo, se reconoce la existencia de Salarios Reales superiores a las mismas. En consecuencia, a los efectos de lo establecido en el artículo 33.º del vigente Estatuto de los Trabajadores, se entenderá por Salario Real de Convenio el que realmente vengán percibiendo el personal en cada empresa.

#### Artículo 29.º Incremento de salarios reales.

\* Año 2023.

Los salarios reales a percibir en el año 2023 tendrán un incremento sobre las retribuciones reales de 2022 igual al 85 % del incremento que experimenten las Tablas Salariales en dicho año (5 %). Por consiguiente, los salarios reales a percibir en 2023 tendrán un incremento del 4,25 % sobre las retribuciones reales totales percibidas en 2022.

\* 2024. urtea.

2024an jaso beharreko soldata errealek 2023ko igoera izango dute benetako ordainsarien gainean, soldata-taulek urte horretan duten igoeraren % 85ekoa (2023+% 0,7 KPI). Igoera horren zenbatekoa Interpretazio Batzorde Mistoak zehaztuko du 2024rako soldata-taulak egiteko uanean.

\* 2025. urtea.

2025ean jaso beharreko soldata errealek 2024ko igoera izango dute benetako ordainsarien gainean, soldata-taulek urte horretan duten igoeraren % 85ekoa (2024ko KPI). Igoera horren zenbatekoa Interpretazio Batzorde Mistoak zehaztuko du 2025erako soldata-taulak egiteko uanean.

\* 2026. urtea.

2026an jaso beharreko soldata errealek 2025eko igoera izango dute benetako ordainsarien gainean, soldata-taulek urte horretan duten igoeraren % 85ekoa (2025eko KPI). Igoera horren zenbatekoa Interpretazio Batzorde Mistoak zehaztuko du 2026rako soldata-taulak egiteko uanean.

30. artikulua. *Itxaronaldia eta geldialdia.*

«Itxaronaldi»tzat hartuko dira enpresari egotzi daitezkeen arrazoiengatik eta langilearen asmoarekin zerikusirik gabe honek gel-dirik egon behar duenaldiak: Materialik edo elementurik eskura ez izatea; aurreko eragiketak erritmo txikia izatea; neurketarako erremintarik ez edukitzea; lana gauzatzeko erabakiaren zain egotea; matxurarik ez duten garraio edo mugitzeko baliabideen zain egotea; maniobrak direla eta jarduna etetea; tresneria eta erremintak lantokian biltzea; beste taldeen erruaz zenbait lan berriro egin behar izatea, eta abar. Kasu hauetan langilearen alokairuari, aurreko hilean lortutako primen batezbesteko orduak gehituko zaizkio.

«Ezinbesteko» egoerak salbuetsita, «geldialditzat» hartuko dira enpresari egotzi ezin diren arrazoiengatik (material, lan, edo argindar eza eta abar) sortutakoak. Honelakoetan, bere kategoria edo lanpostu-mailaren arabera dagokion ordainsaria jasoko du langileak.

«Ezinbesteko» egoeratan, ukitutako enpresak ez badio erregulazio espedienteari hasiera eman edota Lan Agintaritzak ukatu badu, aldi horiek «geldialdi» bezala ordainduko dira, baldin eta bi alderdiek ez badute epe horiek berreskuratu eta ordaintzeko akordioarik hartu.

31. artikulua. *Nominen ordainketa.*

Enpresek hileroko ordaindu ahal izango diete euren alokairuak langile guztiei. Ordainketa hau Banketxe edo Aurrezki Kutxen bidez egin ahal izango da.

Enpresek edo langileek, euren ordezkarien bitartez, aurreko pasartearen adierazitako ordainketa-era ezartzea eska dezakete. Horrelakoetan, bi alderdien itunez izendatuko dira Banketxeak edo Aurrezki Kutxak.

32. artikulua. *ABE osagarria.*

Lan-istripuak eragindako aldi baterako ezintasunaren eta lanbide-gaixotasunaren kasuetan, in itinere istripua izan ezik, enpresek soldataren % 100eraino osatuko dituzte Gizarte Segurantzaren prestazioak, aldi baterako ezintasun-egoerak irauten duen bitartean. Lan-kontratua aldi baterako ezintasuneko egoera amaitu baino lehen azkentzen bada, enpresek prestazioak osatuko dituzte kontratua amaitu arte.

\* Año 2024.

Los salarios reales a percibir en el año 2024 tendrán un incremento sobre las retribuciones reales de 2023 igual al 85 % del incremento que experimenten las Tablas Salariales en dicho año (IPC 2023+0,7 %). La cuantía de dicho incremento se señalará por la Comisión Mixta Interpretativa en el momento de elaborar las Tablas Salariales para el año 2024.

\* Año 2025.

Los salarios reales a percibir en el año 2025 tendrán un incremento sobre las retribuciones reales de 2024 igual al 85 % del incremento que experimenten las Tablas Salariales en dicho año (IPC 2024). La cuantía de dicho incremento se señalará por la Comisión Mixta Interpretativa en el momento de elaborar las Tablas Salariales para el año 2025.

\* Año 2026.

Los salarios reales a percibir en el año 2026 tendrán un incremento sobre las retribuciones reales de 2025 igual al 85 % del incremento que experimenten las Tablas Salariales en dicho año (IPC 2025). La cuantía de dicho incremento se señalará por la Comisión Mixta Interpretativa en el momento de elaborar las Tablas Salariales para el año 2026.

Artículo 30.º *Tiempo de espera y tiempo de paro.*

Tendrán la consideración de «tiempo de espera» aquéllos en los que, por causas imputables a la empresa y ajenas a la voluntad del personal haya de permanecer éste inactivo, bien por falta de materiales o elementos a su alcance; escaso ritmo en la operación precedente; falta de herramientas o útiles de medición espera de decisión de si el trabajo puede o no continuar por haberse presentado alguna dificultad en el transcurso de su ejecución; en espera de medios de transporte o movimiento, cuando no estuvieran averiados; interrupción del trabajo por maniobras; reagrupamientos de útiles y herramientas a pie de obra; repetición de labores determinadas por defectos imputables a otros grupos, etc. En estos casos, el/a trabajador/a afectado/a percibirá su salario incrementado con la media horaria de las primas obtenidas en el mes anterior.

Con excepción de las situaciones de «fuerza mayor», se conceptuará como «tiempo de paro» los que sufra el/a trabajador/a por causas no imputables a la empresa, bien por falta de materiales, de trabajo, de fluido eléctrico, etc. En estos supuestos el personal percibirá la retribución que le corresponda por su categoría o nivel de puesto de trabajo.

En las situaciones de «fuerza mayor», cuando la empresa afectada no haya incoado el oportuno expediente de regulación de empleo, o la Autoridad Laboral lo hubiese denegado, se abonarán dichos períodos como «tiempo de paro», salvo acuerdo entre las partes para la recuperación y abono de los mismos.

Artículo 31.º *Pago de nóminas.*

Las empresas podrán abonar los salarios de forma mensual a la totalidad de su personal. Este pago podrá efectuarse a través de entidades Bancarias o de Ahorro.

Las empresas o el personal, a través de sus representantes, podrán exigir la implantación del sistema mencionado en el párrafo anterior pactándose entre las partes la designación de las entidades Bancarias o de Ahorro.

Artículo 32.º *Complemento IT.*

En los casos de incapacidad temporal por accidente de trabajo y enfermedad profesional, excluido el accidente «in itinere», las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 % del salario mientras dure la situación de incapacidad temporal. En el caso en el que el contrato de trabajo se extinga antes de la finalización de la situación de incapacidad temporal, las empresas complementarán las prestaciones hasta la fecha de la extinción de dicho contrato.

Artikulu honetan ezarritakoa aplikatuko zaie lan-istripuagati-ko eta lanbide-gaixotasunagatiko aldi baterako ezintasunei, in itinere istripua izan ezik, baldin eta hitzarmen kolektibo hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu ondoren hasten badira.

## V. KAPITULUA

### 33. artikulua. Lanbide sailkapena.

Lanbide Kategoriei buruzko Batzorde berezia eratzea erabaki da. Honen helburua, sektorerako behin betiko Lanbide sailkapena onetsi asmoz Lan Harremanetako Kontseiluaren barruan sortutako Metaleko Batzorde Parekideak igortzen dizkion ikerketak eta akordioak aztertzea izango da.

Lanbide Kategorien Batzorde Parekidea ordezkari sindikalek osatuko dute, ondoko kopuru eta portzentaian banatuta egongo direlarik: ELA, 11 batzordekide (% 91,74), eta UGT, 1 batzordekide (% 8,26). Bestalde, Adegiko hamabi kide egongo dira. Aipatutako kideek Zentral Sindikal bereko edo Enpresariaren Elkarteko beste kide batengan utz dezakete euren ordezkaritza.

Batzorde horrek har ditzakeen erabakiak Hitzarmen Kolektibo honen osagaitzat hartuko dira eta Lan Agintaritzari igorri beharko zaizkio erregistratu eta argitaratu ditzan.

1995eko urtarrilaren 27ko 18 zk. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratutako lanbide kategoría eta definizioari buruzko eranskinaren indarraldia, artikulua honetako aurreko ataletan zehaztu bezala, beste akordioaren bat lortzen den bitartean luzatuko da.

Hitzarmen honetan barnebidutako edozein jardueratan eskuz nahiz adimenez jarduten duten langileak, burutzen duten zereginen arabera sailkatuko dira ondorengo lanbide-talde hauetan:

- Beharginak.
- Menpekoak.
- Administrariak.
- Titulurik gabeko teknikariak.
- Teknikari tituludunak.

Hitzarmenaren Eranskin horretan zehaztu den langile-sailkapena adierazgarri soila da; beraz, enpresek ez dute lanpostu guztiak bete beharrik, zerbitzuek hala eskatzen ez duten bitartean.

Bestalde, bereziki definitu gabe dauden lanpostu berriak Enpresak lehendik dagoen edozein kategoriatan sar ditzake, ezazgarri berdintsuak badituzte.

Lanpostuen balorazioa egin ondoren Enpresa antolatuetan langile bakoitzari dagokion kategoría zehazteko, ezagupenen irizpidea, esperientzia eta abar hartuko dira kontuan.

Luzaroan zeregin edo lanbide-kategoría desberdinetako jarduerak betetzen dituzten langileei, lan edo betekizun nagusienaren kategoría esleituiko zaie, berez dagokiena baino maila txikiagokoa ez bada behintzat.

Indarrean dauden xedapenek diotena betez, bidezkotzat jotzen dituzten sarrera-frogak egin ahal izango dituzte Enpresek eta langileak ez ditu sailkatuko azaltzen duten gaitasunaren arabera, zein zeregin betetzeko kontratatuak izan diren kontuan hartuz baizik.

Lo establecido en este artículo será de aplicación para los casos de incapacidad temporal por accidente de trabajo y enfermedad profesional, excluido el accidente «in itinere», que se inicien tras la publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa del presente convenio colectivo.

## CAPÍTULO V

### Artículo 33.º Clasificación profesional.

Se acuerda crear una Comisión específica sobre Categorías Profesionales, que tendrá como objetivo analizar los estudios o acuerdos que le sean remitidos por la Mesa Paritaria del Metal constituida al efecto en el seno del Consejo de Relaciones Laborales, al objeto de aprobar una Clasificación Profesional definitiva para el sector.

La Comisión Paritaria de Categorías Profesionales estará integrada por representantes sindicales, distribuidos en número y porcentaje de la forma siguiente: ELA, 11 vocales (91,74 %), y UGT, 1 vocal (8,26 %), y de otra parte por 12 miembros de Adegí. Dichos miembros podrán delegar su representación en otro miembro de la misma Central Sindical u Organización Empresarial.

Los acuerdos que puedan adoptarse por dicha Comisión, se considerarán parte del presente Convenio Colectivo, debiendo ser remitidos a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.

La vigencia del anexo sobre clasificación y definición de categorías profesionales, publicado en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa n.º 18 de 27-01-95 se prorrogará hasta que se llegue a un acuerdo tal y como se recoge en los apartados anteriores de este artículo.

El personal que preste sus servicios, tanto manuales como intelectuales, en cualquiera de las actividades encuadradas en el presente Convenio, se clasificará en atención a la función que desarrolla, en los siguientes grupos profesionales:

- Personal Obrero.
- Personal Subalterno.
- Personal Administrativo.
- Personal Técnico no titulado.
- Personal Técnicos titulado.

La clasificación del personal que se establece en dicho Anexo del Convenio es meramente enunciativa, no estando, por tanto, las Empresas obligadas a tener cubiertas todas las categorías mientras los servicios no lo requieran.

Por otra parte, las Empresas podrán asimilar a cualquiera de las categorías existentes, por analogía con las mismas, nuevos puestos de trabajo que no se encuentren definidos específicamente.

Para obtener en cada caso la categoría que corresponda al/la trabajador/a en las empresas organizadas, a partir de la valoración del puesto de trabajo, se tomará como base la puntuación correspondiente al criterio de conocimientos, experiencia, etc.

Al personal que realiza con carácter de continuidad funciones correspondientes a distintas tareas o categorías profesionales se le asignará la categoría correspondiente al trabajo o actividad predominante, siempre que no sea inferior a la que ostentaren.

Las Empresas realizarán, de acuerdo con las disposiciones en vigor, las pruebas de ingreso que consideren oportunas y clasificarán al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado y no por las que pudiera estar capacitado para realizar.

**34. artikulua. Kontratazioan aukera-berdintasunak sustatzea. Sexu edo adinagatiko diskriminaziorik eza. Transexualen eskubidea.**

Hitzarmen honen sinatzaileek, emakumeak lan-merkatuan sartu behar duela ikusirik, eta laneratze hori inolako diskriminaziorik gabe eta aukera berdinetan egin behar dela jabeturik, bat datoz hori lortzeko honako helburuak erdietsi behar direla esaterakoan:

1. Bai gizonek bai emakumeek aukera berdinak izan behar dituzte enpleguan, prestakuntzan, sustapenean eta lana gartzetarakoan.

2. Lan beraren truke, gzonezkoek eta emakumezkoek alokairu berdina jaso behar dute. Beste edonolako lan-arloetan ere berdintasuna izan behar dute.

Alokairuari dagokionean ezingo da inolako diskriminaziorik egin langileen sexua edo adina dela eta. Bereziki debekatua dago enpresa berean antzeko lanpostuak betetzen dituzten langileei sexua edo adinaren arabera ordainsari desberdinak ematea. Enpresek ez badute debeku hau betetzen, dagozkien alokairu-diferentziak jasotzeko eskubidea izango dute diskriminatutako langileek.

3. Lanpostuak, lan praktikak, lanaren antolaketa eta gainerako lan baldintzak, bai gzonezkoentzako bai emakumeentzako egokiak izango diren moduan eratu behar dira.

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

Enpresek behar diren datu eta informazio guztiak emango ditu diagnostikoa egin ahal izateko, kontuan hartuta Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarriari buruzko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak 46.2 artikuluan ezartzen dituen gaiak, bai eta Langileen Estatutuaren 28. artikulua ere. Apartatuan arautzen diren erregistro-datuak ere. Gainera, honako informazio hau emango dute:

- Absentismo-egunen kopurua.
- Goi-zuzendaritzako pertsonen kopurua.
- Langileen titulazioa.

Berdintasun-plana egiteko legezko betebeharra (iragankorra) bete baino 6 hilabete lehenago aurkeztu beharko da dokumentazioa, enpresaren tamainaren arabera.

**Artículo 34.º Fomento de igualdad de oportunidades en la contratación. Prohibición de discriminación en razón de sexo o edad. Derecho de las personas trans.**

Los firmantes del presente convenio, conscientes de la necesidad de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y que ésta se efectúe sin discriminación de ningún tipo y con respeto a la igualdad de oportunidades, coinciden que son objetivos para lograr la igualdad los siguientes:

1. Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

2. Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se prohíbe toda discriminación en razón de sexo o edad en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo similares en una misma empresa en razón de sexo o edad. De incumplirse por las empresas tal prohibición el personal discriminado tendrá derecho a las diferencias salariales que procedan.

3. Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

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

Las empresas facilitarán todos los datos e información necesaria para elaborar el diagnóstico en relación con las materias enumeradas en el art 46.2 de la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores. Además, facilitarán la siguiente información:

- Número de días de absentismo.
- Número de personas de alta dirección.
- Titulación de la plantilla.

La entrega de la documentación será 6 meses antes del cumplimiento de la fecha de la obligación legal (transitoria) en función del tamaño de la empresa para elaborar el plan de igualdad.

Dokumentazioa entregatzeko azken eguna	Legea betetzeko azken eguna	Enpresaren tamaina
****	2020ko martxoaren 7a	150 < langile-kopurua ≤ 250
2020ko irailaren 6a	2021eko martxoaren 7a	100 < langile-kopurua ≤ 150
2021eko irailaren 6a	2022ko martxoaren 7a	50 < langile-kopurua ≤ 100

Fecha tope entrega documentación	Fecha límite cumplimiento legal	Tamaño de la empresa
****	7 de marzo de 2020	150 < N.º trabajadores ≤ 250
6 setiembre 2020	7 de marzo de 2021	100 < N.º trabajadores ≤ 150
6 setiembre 2021	7 de marzo de 2022	50 < N.º trabajadores ≤ 100

Trans pertsonen eskubidea: Trans pertsonen eskubidea izango dute nahi duten izenez deitzeko, enpresari formalki jakinarazten dioten unetik, nahiz eta izapide administratiboak egin ez.

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.

**35. artikulua. Hierarkia-lanbide harremanak.**

100 langile baino gehiago dituzten enpresek bakoitzaren lanpostuari dagokion zeregin eta erantzukizunen zerrenda idatzia eman beharko diete derrigorrez langile kargudunei.

**36. artikulua. Probaldia.**

Probaldi bat itundu ahal izango da idatziz. Horren iraupena ez da inola ere sei hilabete baino luzeagoa izango teknikari tituluduntzat, ezta bi hilabete baino luzeagoa ere beste langileentzat, peoi eta espezialisten kasuan izan ezik, horien probaldia hamabost laneguneko izango baita gehienez ere.

Probaldiak irauten duen bitartean, betetzen duen lanpostua eta lanbide-kategoriari dagozkion eskubide eta betebeharrak izango ditu langileak plantilakoa bailitzan, probaldian zehar bi aldeetakoren batek eskatuta lan-harremana etetearen ondorioz sor daitezkeenak izan ezik.

**37. artikulua. Uzteak.**

Enpresaren zerbitzura dauden langileek euren borondatez lana uztea erabakitzen badute enpresari derrigorrez asmo horren berri eman beharko diote, ondoren zehazten den aurretiaz:

- Beharginek: Hamabost egun.
- Menpekoek: Hamabost egun.
- Administrariak: Hilabete bat.
- Buruek edo administrari tituludunek: Bi hilabete.
- Titulurik gabeko teknikariak: Bi hilabete.
- Teknikari tituludunek: Bi hilabete.

Behar den aurretiaz jakinarazteko derrigortasuna ez bada betetzen, jakinarazpena atzeratzen den egun bakoitzari dagokion eguneko alokairua ken diezaiokete Enpresak langileari honen kitzapena egiterakoan.

Behar hainbateko aurretiaz jakinarazi bada, ordea, epealdi hori amaitutakoan kalkula daitezkeen kontzeptu finko guztiak dagokien ordainsaria eman beharko dio Enpresak langileari.

Enpresak ez badu dagokion eginkizun hau betetzen, langileak kalte-ordain bat jasotzeko eskubidea izango du. Honen zenbatekoa, eguneko alokairua izango da kitapenean atzeratutako egun bakoitzeko, aurrejakinarazpenaren epealdiaren mugara arte beti ere. Langileak ez badu behar den aurretiaz jakinarazi Enpresak ez du betekizun hori izango eta, ondorioz, langilea ez da aipatutako eskubide horren jabe egingo.

**38. artikulua. Finikitoak.**

Finikito-agiria sinatu aurretik egokitzen jotzen duen aholkularitza jaso asmoz, langile orok, Langileen Ordezkarria edo Enpresako Batzordekide bat edo bere Sekzio Sindikaleko Ordezkarri bat bertan egotea eska dezake.

Langileen Ordezkaririk, Enpresa Batzorderik edo Ordezkarri Sindikalik ez dagoen enpresatan, finikito-agiria sinatu baino 48 orduko aurretiaz beronen kopia bat eska dezake langile orok, egokitzen jotzen dituen erabileratarako.

**39. artikulua. Produzioaren gorabeherengatiko kontratuak.**

Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 15.2 artikuluan ezarritakoaren babesean, kontratuen gehieneko iraupena aldatzea erabaki da, noizbehinka eta aurreikusitako diren gehikuntzengatik eta enpresaren ohiko jarduera izan arren, erabilgarri dagoen enplegu egonkorren eta behar denaren artean aldi baterako desoreka sortzen duten gorabeherengatik.

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

**Artículo 35.º Relaciones jerárquico-profesionales.**

Las empresas de más de 100 trabajadores/as estarán obligadas a proporcionar a los mandos de la misma, relación escrita de las funciones y responsabilidades fundamentales que correspondan a su puesto.

**Artículo 36.º Período de prueba.**

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores/as, excepto para peones y especialistas, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

Durante el período de prueba el/a trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

**Artículo 37.º Ceses.**

El personal que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal Obrero: Quince días.
- Personal Subalterno: Quince días.
- Personal Administrativo: Un mes.
- Jefes/as o titulados/as administrativos/as: Dos meses.
- Personal Técnico no titulado: Dos meses.
- Personal Técnico titulado: Dos meses.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del/a trabajador/a una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

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

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del/a trabajador/a a ser indemnizado/a con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el/a trabajador/a incumplió la de avisar con la antelación debida.

**Artículo 38.º Finiquitos.**

Toda persona podrá solicitar la presencia del Representante del Personal o un miembro del Comité de Empresa o del/a Delegado/a de la Sección Sindical a la que esté afiliado, con el objeto de recibir el asesoramiento que estime oportuno, antes de proceder a la firma del recibo-finiquito.

En aquellas empresas en que no existan Representantes del Personal o Comités de Empresa o Delegados/as Sindicales, el/a trabajador/a podrá exigir, con 48 horas de antelación a la firma, copia del recibo-finiquito para los usos que estime oportuno.

**Artículo 39.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 la duración máxima de los contratos por el incremento ocasional e imprevisibles y por las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponibles 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.

Artikulu honetan adierazten den produkzioaren gorabeherengatiko kontratuen iraupena luzatzea ezin izango zaie aplikatu merkatuaren zirkunstantzia, zereginen metaketa edo eskiera gehiegiagatik, Hitzarmen honen eraginpean dauden Enpresen eta Aldi Baterako enpresen artean itun daitezkeen eskura jartzeko kontratuei.

Langileen Estatutuaren Testu Bategina onartzen duen urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 49. artikuluan ezarritakoarekin bat etorriz, kontratua amaitzen denean, langileak eskubidea izango du zerbitzu-urte bakoitzeko hamabi lanegun ordaintzearen ondoriozko kopuruaren zati proportzionalaren adinako kalte-ordaina jasotzeko.

#### 40. artikulua. Ikas-ekinezko prestakuntza-kontratua.

Ikas-ekinezko prestakuntza-kontratuaren helburua da ordaindutako lan-jarduera eta lanbide-heziketaren, unibertsitate-ikasketen edo Enplegu Sistema Nazionalako Prestakuntza Espezialitateen Katalogoko prestakuntza-prozesuak bateragarri egitea, arau hauen arabera:

1. Dagokion lanbidean edo lanpostuan ikasketa-mailari egoituko praktika profesionala lortzeko prestakuntza-kontratua egiteko eskatzen den titulazioa ez duten pertsonekin egin ahal izango dira.

2. Era honetako kontratuak ez dira sei hilabete baino laburragoak izango, ezta bi urte baino luzeagoak ere.

3. Langilearen prestakuntza teorikorako ematen denbora, Hitzarmen honetan ezarritako lan jardunaren % 35 lehen urtean, eta % 15 bigarren urtean izango dira gutxienez. Enpresako Zuzendaritza eta Langileen Ordezkariei edo Enpresa Batzordearen edo Delegatu Sindikalen artean adostu beharko dira prestakuntza horiburutzeko formulak: Eguneroko, astero, hilero, txandaka edo batera, edota kontratuaren amaiera aldean burutu ahal izango den moduan.

4. Langileak enpresan betetzen duen lan efektiboak zerkusi zuena izan beharko du kontratuaren xede den maila okupazional, lanbide edo lanpostuaren berariazko zereginekin. Era honetako kontratupean diharduen langileak ezingo du bete somara edo prima ordainduko lanik, ezta peoitzarik ere.

5. Kontratatu den langileak irakaskuntza praktikaldian jaso dituen ezagutzak ziurtatzeko xedez, enpresak tutore bat izendatuko dio enpresako langileriatik hartuta, aipatu egiaztapenak egin ditzan.

6. Era honetako kontratua duen langilearen alokairua, Espezialista edo Administrari Laguntzailea kategoriarik dagokion alokairuaren % 60 izango da lehen urtean; eta % 75 bigarren urtean; beti ere, benetan lan egindako denboraren arabera.

7. Kontratua amaitutakoan, enpresak ziurtagiri bat eman dio langileari, prestakuntza teorikoaren iraupena eta, bitarte horretan lortu duen prestakuntza praktikoa adieraziz.

8. Enpresek, lantoki bakoitzean, ondorengo zerrendan azalduen den langile kopurua izango du gehienez ere, prestakuntza kontratupean:

- Bost langile bitarteko lantokian: Bat.
- 6-10 langile bitarteko lantokian: Bi.
- 11-25 langile bitarteko lantokian: Hiru.
- 26-40 langile bitarteko lantokian: Lau.
- 41-50 langile bitarteko lantokian: Bost.
- 51-100 langile bitarteko lantokian: Zortzi.

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.

De conformidad con lo establecido en el artículo 49.º del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, a la finalización del contrato, el/a trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

#### Artículo 40.º Contrato formativo de formación en alternancia.

El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Se podrán celebrar con personas que carezcan de la titulación requerida para la realización de un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios en el oficio o puesto de trabajo correspondiente.

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

3. El tiempo dedicado a la formación teórica del personal no podrá ser inferior al 35 % el primer año y al 15 % durante el segundo año de la jornada establecida en el presente Convenio. La Dirección de la empresa y los Representantes del Personal, Comités de Empresa o Delegados/as sindicales acordarán las fórmulas para que dicha formación pueda realizarse de forma diaria, semanal o mensual, en régimen de alternancia o concentración, incluso en el período final de la duración del contrato.

4. El trabajo efectivo que preste el personal en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. El personal contratado bajo esta modalidad no podrá ser destinado a labores retribuidas a destajo o prima o de peonaje.

5. Al sólo objeto de comprobar los conocimientos que en el período de enseñanza práctica vaya adquiriendo el personal contratado, la empresa asignará de entre el personal de la misma a un/a trabajador/a como tutor/a, a fin de que realice tales comprobaciones.

6. El salario que perciba el personal contratado bajo esta modalidad será del 60 % durante el primer año y del 75 % durante el segundo año del salario correspondiente a la categoría de Especialista o Auxiliar Administrativo/a, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

7. A la finalización del contrato, el/a empresario/a hará entrega al/a trabajador/a de un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirido.

8. El número máximo de trabajadores/as para la formación por centro de trabajo que las empresas pueden contratar no será superior al fijado en la siguiente escala:

- Hasta cinco trabajadores/as: Uno.
- De 6 a 10 trabajadores/as: Dos.
- De 11 a 25 trabajadores/as: Tres.
- De 26 a 40 trabajadores/as: Cuatro.
- De 41 a 50 trabajadores/as: Cinco.
- De 51 a 100 trabajadores/as: Ocho.



101-250 langile bitarteko lantokian: Hamar, edo plantilaren % 8.

251-500 langile bitarteko lantokian: Hogei, edo plantilaren % 6.

500 langiletik gorako lantokian: Hogeita hamar, edo plantilaren % 4.

Langileen plantilla zehazterakoan, prestakuntza kontratu baten bidez enpresari lotuta dauden langileak ez dira zenbatuko.

9. Prestakuntzarako kontratatzen diren desgaitasuna duten pertsonak ez dira zenbatuko, artikuluko honetako mugen eraginez tarako.

**41. artikulua.** *Ikasketa-mailari egokitutako praktika profesionala lortzeko prestakuntza-kontratua.*

Langileek euren ikasketa mailari dagokion prestakuntza praktikoa lor dezaten pentsatuz, Hitzarmen Kolektibo honen eraginean dauden enpresek era honetako kontratupeko langileak kontratatu ahal izango dituzte, ondoren aipatzen diren ezaugarrien arabera:

1. Unibertsitateko titulua edo erdi-mailako edo goi-mailako titulua, espezialista, lanbide-masterra edo lanbide-heziketako sistemaren ziurtagiria dutenekin itundu ahal izango da, Kualifikazioei eta Lanbide Heziketari buruzko ekainaren 19ko 5/2002 Lege Organikoan aurreikusitakoaren arabera, bai eta hezkuntza-sistemako arte- edo kirol-irakaskuntzen titulu baliokidea dutenekin ere, baldin eta lan-jarduera gauzatzeko gaitzen edo gaitzen badute, betiere titulua lortu zenetik kontratua formalizatu arte hiru urte baino gehiago igaro ez badira. Desgaitasuna duten pertsonekin praktika profesionala eskuratzeko egindako kontratuen kasuan, epe hori bost urtekoa izango da.

2. Probaldia gehienez ere hilabetekoa izango da maila erlainteko titulatuaren kasuan; eta, bi hilabetekoa, goi mailako titulatuaren kasuan.

3. Era honetako kontratuak ez dira sei hilabete baino laburragoak izango, ezta urte bat baino luzeagoa ere. Alderdiak luzapen bat itundu ahal izango dute gehienez eta horietako bakoitzak, kontratuaren gutxieneko iraupena beharko du. Kontratuaren iraupen osoak ez du gaitutuko, urte bateko gehieneko iraupena.

4. Praktikak egiten ari den langileari esleitzen zaion lanpostuak, burutu dituen ikasketen mailari dagokion lanbide praktikak lortzea ahalbiderratu behar du. Alderdien artean zehaztu ahal izango dute kontratu honen xede diren lanpostuak, lan taldeak, mailak edo kategoriak.

5. Era honetako kontratua duen langilearen alokairua, lanpostu bera edo berdintsua betetzen duen langilearentzako Hitzarmen honetan ezarrita dagoen alokairuaren % 60 izango da lehen seihilekoan; % 65, bigarren seihilekoan. Aipatu epealdi bakoitzean, ez da inolaz ere 15.493,85 €, edo 16.784,99 € baino gutxiago izango hurrenez hurren, aipatutako bi aldietako bakoitzean.

Aurreko pasartearen ezarri diren gutxieneko soldatak berrikusi egingo dira 2024, 2025, eta 2026. urteetan eta soldata-taulek jasaten duten gehikuntzaren portzentaje bera jasoko dute.

Denbora partzialerako praktiketan kontratatu diren langileek, itunduko lan jardunari dagokion proportzioan jasoko dute alokairua.

6. Enpresak bere langileen artean, maila bera edo handiagoa duen langile bat izendatuko du, kontratuaren xede diren jardueren garapena koordina dezan.

7. Kontratua amaitzen denean, enpresariak ziurtagiri bat emango dio langileari, bertan adieraziz: Praktiken iraupena, bete duen lanpostua edo lanpostuak, eta horietako bakoitzean burutu dituen zeregin nagusiak.

De 101 a 250 trabajadores/as: 10 o el 8 por 100 de la plantilla.

De 251 a 500 trabajadores/as: 20 o el 6 por 100 de la plantilla.

Más de 500 trabajadores/as: 30 o el 4 por 100 de la plantilla.

Para determinar la plantilla personal no se computará a los vinculados a la empresa por un contrato para la formación.

9. Las personas con discapacidad contratadas para la formación no será computado a efectos de los límites a que se refiere este artículo.

**Artículo 41.º** *Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.*

Con el objeto de facilitar al personal la obtención de la formación práctica necesaria acorde a su nivel de estudios, las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, podrán contratar personal bajo esta modalidad contractual, de acuerdo con las características que a continuación se especifican:

1. Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral, siempre y cuando no hayan transcurrido más de tres años desde la obtención del título hasta la formalización del contrato. En el caso de los contratos para la adquisición de la práctica profesional celebrados con personas con discapacidad, dicho plazo será de cinco años.

2. El período de prueba no podrá exceder de un mes para los/as titulados/as de grado medio ni de dos meses para los/as titulados/as de grado superior.

3. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Asimismo, las partes podrán acordar una prórroga, sin que ninguna de ellas pueda ser inferior a la duración mínima del contrato, y sin que la duración total del contrato pueda exceder del período máximo de un año.

4. El puesto de trabajo asignado al/a trabajador/a en prácticas, deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Las partes podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

5. El salario que perciba el personal contratado bajo esta modalidad será del 60 % durante el primer semestre, 65 % en el segundo, del salario fijado en este Convenio para un/a trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, sin que en ningún caso pueda ser inferior a 15.493,85 euros o 16.784,99 euros respectivamente, en cada uno de los dos períodos reseñados.

Los salarios mínimos establecidos en el párrafo anterior se revisarán para los años 2024, 2025 y 2026 con el porcentaje de incremento experimentado por las Tablas salariales.

En el caso de trabajadores/as en prácticas contratados/as a tiempo parcial, el salario se aplicará proporcionalmente en función de la jornada pactada.

6. La empresa asignará de entre su personal a un/a trabajador/a del mismo o superior nivel para coordinar el desarrollo de las actividades objeto del contrato.

7. A la terminación del contrato, el/a empresario/a deberá entregar al/a trabajador/a un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

**42. artikulua. Aldi Baterako Lan-Enpresak. Eskura jartze-ko kontratuak.**

Hitzarmen honen eraginpean dauden Enpresek Aldi Baterako Lan-Enpresen zerbitzuak kontratatzen dituztenean, Hitzarmen honetako langileek dituzten lan-eskubideak eta Alokairutaulen arabera gutxienez jasotzen dituzten ordainsariak bermatuko dizkiete bere esanetara jartzen diren langileei. Betebehar hori espreski zehaztuko da Aldi Baterako Lan-Enpresaren eta Hitzarmen honen eraginpean dagoen Enpresaren artean gauzatu-ko duten eskura jartze-ko kontratuak.

Hitzarmen honen eraginpean dagoen enpresa batentzako lan-ean ari diren ABLE-ko langileen alde ezarritako alokairu-bermen eraginetarako lanordu bakoitzeko balio bat finkatu da. Balio horretan sartuta dago pizgarririk ezagatik ordainsaria, eta II. eranskinean azaltzen den igande, jaiegun, aparteko haborokin eta oporetatik dagokion zenbatekoa.

ABLEen bidez kontratatze-ko gehienezko epea urtebetekoa izango da langile bakoitzeko, jarraipenik gabe.

**43. artikulua. Obra eta zerbitzu enpresak kontratatzea.**

1. Enpresek, burutuko diren kontratuen edo azpikontratuen aurreikuspenei buruzko informazioa jakitera emateko beharra baldintzatu gabe, obra edo zerbitzu jakin batzuk enpresa kontratatzaile edo azpikontratatzailer batekin egiten dituztenean, langileen legezko ordezkariari honakoaren berri eman beharko diete:

a) Enpresa kontratatzailearen edo azpikontratatzaileraren izena edo nortasuna, helbidea eta identifikazio fiskalaren zenbakia.

b) Kontratuaren helburua eta iraupena.

c) Kontratu gauzatu-ko den lekua.

d) Bidezko denean, enpresa nagusiaren lantokian kontratuz edo azpikontratuz jardungo duten langileen kopurua; eta era berean, bere langileen lan eta gizarte segurantzako baldintzei buruz aplikatu-ko den arautegia.

e) Laneko arriskuak saihesteko xedez, jarduerak koordinatze-ko aurreikusi diren neurriak.

2. Enpresa kontratatzaile edo azpikontratatzailerak, kontratu gauzatzen hasi aurretik eta idatziz, honako hauei buruzko informazioa eman beharko diete beren langileei eta horien legezko ordezkariari:

a) Enpresari nagusiaren izena edo nortasuna, helbidea eta identifikazio fiskalaren zenbakia.

b) Kontratuaren helburua eta iraupena.

c) Kontratu gauzatu-ko den lekua.

d) Bidezko denean, enpresa nagusiaren lantokian kontratuz edo azpikontratuz jardungo duten langileen kopurua.

e) Laneko arriskuak saihesteko xedez, jarduerak koordinatze-ko aurreikusi diren neurriak.

3. Sektoreko enpresek beste enpresa batekin kontratatzen edo azpikontratatzailerak dutenean zerbitzu-prestazio bat oso-rik edo partzialki egitea, kontratu hori amaitzean, jarduera hori enpresa nagusiarentzat soilik egiten duten langileek zerbitzuaren esleipendun den enpresa berriari subrogatzeko eskubidea izango dute, baldin eta zerbitzu horretan eta lantoki horretan 6 hilabete baino gehiago badaramatzate.

4. Hitzarmen honetako Hirugarren Xedapen Gehigarriari finkatzen den Hitzarmeneko Batzorde Iraunkorra, jarduera honen bilakaera jarraitu eta aztertze-ko ahalmentzen da, langileak legez kanpoko egoeran lagatzea edo laneko baldintzen kalterako izan daitezkeen egoerak ekidin ditzan. Eta, hala badagokio, bidezko-izat jotzen dituen neurriak hartu ahal izango ditu, Aldi Baterako

**Artículo 42.º Empresas de Trabajo Temporal. Contratos de puesta a disposición.**

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal, garantizarán que el personal puesto a su disposición tenga los mismos derechos laborales, así como las retribuciones mínimas de Tablas de Convenio a que tenga derecho el personal afectado por este convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente Convenio.

A los efectos de las garantías salariales establecidas a favor del personal de ETT en misión en una empresa afectada por el Convenio, se establece un valor/hora de trabajo, por todos los conceptos, que incluye la prima por carencia de incentivo y la parte proporcional de domingos y festivos, gratificaciones extraordinarias y vacaciones, que aparece recogido en el anexo II.

El periodo máximo de contratación mediante ETT será de 1 año por persona trabajadora sin solución de continuidad.

**Artículo 43.º Subcontratación de obras y servicios.**

1. Sin perjuicio de la información sobre las previsiones de contratación o subcontratación que vayan a realizarse, las empresas, en los supuestos en que formalicen un contrato de prestación de obra o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a la representación legal del personal, sobre los siguientes extremos:

a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

d) En su caso, número de personas que serán ocupadas, por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal, así como la normativa de aplicación con relación a sus condiciones laborales y de Seguridad Social.

e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

2. Las empresas contratistas o subcontratistas deberán informar a sus trabajadores/as y a su representación legal, por escrito y antes del inicio de la ejecución de la contrata, acerca de los siguientes extremos:

a) Nombre o razón social del/a empresario/a principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal.

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

d) En su caso, número de personas que serán ocupadas por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

3. Cuando las empresas del sector contraten o subcontraten con otra empresa la realización total o parcial de una prestación de servicios, a la finalización de dicho contrato, las personas trabajadoras que vinieran realizando dicha actividad con carácter permanente, continuado y exclusivamente para la empresa principal, tendrán derecho a subrogarse en la nueva empresa que sea adjudicataria del servicio siempre que lleven más de 6 meses afectas a ese servicio y en ese centro de trabajo.

4. Se faculta a la Comisión Permanente de Convenio establecida en la Disposición Adicional Tercera del mismo para el seguimiento y análisis de la evolución de esta actividad, con el objeto de evitar situaciones de cesión ilegal de trabajadores/as o menoscabo de sus condiciones laborales, pudiendo adoptar, en su caso, las medidas que considere convenientes, en la línea

Lan Enpresetako langileentzako hartuta dauden neurrien ildotik, izaera sektorialeko hitzarmen kolektibo baten eremu pertsonal edo funtzionalak babestu gabeko langileak dituzten enpresetan.

## VI. KAPITULUA

### 44. artikulua. Laneko portaera-arauak.

\* Printzipio gidariak.

Enpresako Zuzendaritzak, kontratuan adierazten diren lan-zereginak egintzaz edo omisioz betetzen ez dituzten langileei, ondorengo artikuluetan zehazten diren hutsegite-mailen araberrako zigorrak ezarri ahal izango die.

Enpresako Zuzendaritzari dagokio honako erabaki honetan zehazten diren araberrako zigorrak ezartzea.

Hutsegiteak zigortu aurretik langileari idatziz jakinaraziko zaio, zigorraren zioak eta data adieraziz.

Enpresak, hutsegite larri edo oso larriaren ondorioz ezarritako zigor ororen berri emango die langileen legezko ordezkariari.

Zigorra ezarri ondoren, data horretatik hasi eta 60 egunerako bete daiteke.

\* Hutsegiteen mailak.

Langile batek egindako hutsegite oro, arina, larria edo oso larria izan daiteke bere garrantzia, eragina eta asmoaren araberrara.

– Hutsegite arinak:

Honako hauek hartuko dira hutsegite arintzat:

a) Hilabeteko epean justifikaziorik gabeko hiru puntualitate-hutsegite egitea, bai lanera sartzerakoan bai irtererakoan.

b) Hilean egun batez arrazoi justifikaturik gabe lanera ez joatea.

c) Aldez aurretik edo, hala balitz, hutsegitea egin ondoren hogeita lau orduren barruan lanera ez joatearen arrazoia ez jakinaraztea, ezin burutu izana frogatzen ez bada behintzat.

d) Lana arrazoi justifikaturik gabe uztea denbora laburrez bada ere, horren ondorioz nolabaiteko garrantziko kaltea eragiten bazaie lankideei edo lanabesei.

e) Arduragabetasun txikiak materialak edo lan ekipoak zain-tzerakoan, bere ardurapean badaude.

f) Bezeroak eta hornitzaileak behar bezalako zuzentasun eta arduraz ez tratatzea.

g) Enpresari bizileku aldaketen berri ez ematea, horrek lankideei edo enpresari inolako kalterik sor badakioke.

h) Langilearen familian Gizarte Segurantzarekin edo zerga arloan eragina izan dezaketen aldaketen berri behar den garaian ez jakinaraztea.

i) Goragoko batek berezko zereginen barruan emandako aginduak edo mandatuak ez betetzea, pertsonentzako edo gauzentzako kalterik sortzen ez bada.

j) Laneko jardunaldi arruntaren barruan, eta arrazoi justifikaturik gabe, prestakuntza teoriko edo praktikoko ikastaroetara ez joatea.

k) Lanorduetan lankideekin, bezeroekin edo hornitzaileekin sesioan aritzea.

de las adoptadas para el personal de las E.T.T., en aquellas empresas cuyos/as trabajadores/as no estén afectados/as por los ámbitos personal y funcional de algún convenio colectivo de carácter sectorial.

## CAPÍTULO VI

### Artículo 44.º Código de conducta laboral.

\* Principios ordenadores.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los/as trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al/a trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a la representación legal del personal de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

\* Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por los/as trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave o muy grave.

– Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los y las clientes o proveedores de la empresa.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros/as o a la empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del/a trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un o una superior/a en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con los compañeros/as, con los/as clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l) Lanean mozkorturik edo drogak hartuta egotea, ohikoa ez bada.

– Hutsegite larriak:

Honako hauek hartuko dira hutsegite larritzat:

a) Hogeita hamar eguneko epealdian lanera joaterakoan edo irtererakoan hiru puntualitate-huts baino gehiago egitea.

b) Arrazoi justifikaturik gabe hilabetean bi, hiru edo lau egunetan lanera ez joatea. Hutsegite bat bera ere nahikoa izango da langileren bat ordezkatu behar duenean edota horren ondorioz Enpresari nolabaiteko garrantziko kaltea sortzen zaionean.

c) Gizarte Segurantzarekin edo zerga gauzekin lotutako datuak gezurrezkoak izatea edo maltzurkeriaz gordetzea.

d) Lanorduetan edonolako jolas edo jokoan jardutea eten-gabe, laneko martxa normala oztopatuz.

e) Laneko gaietan goragokoei beren zeregin arruntaren barruan ez obeditzea, horrek pertsonentzako edo gauzentzako kalte larriak sortzen badu.

f) Norberaren txukuntasun eza baldin eta horrek lankideen arrazoizko kexuak sortarazten baditu eta enpresak lehendik jakinaren gainean jarria badu.

g) Beste langile baten presentziaren itxura egitea, erregistroak eta sarrera-irteerako kontrolak aldatuz.

h) Lanean arduragabekeria edo axolagabekeria azaltzea, bertako martxa ona oztopatuz, ondorioz pertsonen edo gauzei kalte larriak sortzen ez bazaie.

i) Lan-jardunean zehar baimenik gabeko lan partikularrak egitea edota, lanorduz kanpo, enpresaren lanabesak, erremintak, tresneria edo ibilgailuak norberaren edo besteren probetxurako erabiltzea.

j) Edonolako hutsegite arinak (puntualitate-erak izan ezik) hiru hilabeteko barruan behin eta berriro egitea, lehendik zeha-  
penik izan bada.

k) Langileen askatasun sexuala hitzez edo fisikoki erasotzea; baita pertsonen intimitatea eta duintasuna ez errespetatzea ere.

l) Noizean behin mozkortzea edo drogak kontsumitzea, baldin eta horren ondorioz langileen laneko segurtasun eta osasun maila kaltetzen edo arriskuan jartzen ez bada.

– Hutsegite oso larriak:

Honako hauek hartuko dira hutsegite oso larritzat:

a) Sei hilabeteko epealdian justifikaziorik gabeko hamar puntualitate-huts baino gehiago egitea edota, hogeitai baino gehiago urtebeteko epealdian.

b) Hilabeteko epealdian justifikaziorik gabe jarraiko hiru egunetan edota txandakako bost egunetan lanera ez joatea.

c) Agindutako zereginetan iruzurra, desleialkeria edo neurrik kanpoko konfidantza azaltzea eta enpresako lokaletan nahiz enpresaz kanpo, jardunean zehar lankideei, Enpresari edo beste edonori lapurtzea edo ebastea.

d) Gaixotasun edo istripuaren itxura egitea. Bajan dagoen langileak norbere konturako edo besteren konturako lanak egitea hutsegite oso larritzat hartuko da. Istripuaren edo gaixotasunaren ondoriozko baja luzatzeko egiten den edozer ere atal honetan sartuko da.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

– Faltas graves:

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros/as de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar a otro/a trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los/as trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as en el trabajo.

– Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el/a trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) Zerbitzua edo lanpostua arrazoi justifikaturik gabe uztea, nahiz denbora laburrean izan, baldin eta horren ondorioz enpresari edo lankideei nolabaiteko garrantziko kaltea sortzen bazaie, segurtasuna arriskuan jartzen bada edota istripuren bat sortarazten bada.

f) Enpresaren dokumentu erreserbatuen sekretua urratzea edota isilean gorde beharreko datuak ematea.

g) Enpresari lehiakortasun desleiala eragiten dioten jarduerak burutzea.

h) Laneko errendimendu normala edo aurrez itunduta dagoena nahita eta etengabe gutxitzea.

i) Hitzeko eta ekintzako tratu txarrak, edo ugazabei nahiz horien senitartekoei edo lankideei, enpresako bezeroei edo hornitzaileei buruz egindako errespetu eta begiruneko hutsegite larria.

j) Izaera desberdineko hutsegite larria bi hilabetetan zehar behin eta berriro egitea, baldin eta zigortuak izan badira.

k) Goragokoek lan gaietan emandako edozein agindu ez betetzea, enpresari edo lankideei kalte nabarmenak sortaraziz, non eta aginte gehiegikeriaren ondorio ez diren. Aginte gehiegikeriatzat hartuko dira zuzendariek, buruek edo tarteko agintedunek asmo txarrez, legezko arauak nabarmen urratuz eta langilearen kalterako burututako ekintzak.

l) Laneko kategoria handiagoaz baliatuz askatasun sexualaren aurka burutzen diren erasoak; baita laneko edo norberaren egoeraren ondorioz bereziki ahulak diren pertsonen aurka egindakoak ere.

\* Zehapenak.

Hutsegiteen ondorioz ezar daitezkeen gehienezko zehapenak honako hauek izango dira:

a) Hutsegite arinengatik:

– Idatzizko oharterazpena.

b) Hutsegite larriengatik:

– Idatzizko oharterazpena.

– Bi eta hogeit hamar egun bitartean enplegu eta soldata gabe uztea.

c) Hutsegite oso larriengatik:

– Idatzizko oharterazpena.

– Hogeit hamar eta hirurogeit hamar egun bitartean enplegu eta soldata gabe uztea.

– Iraizpena.

\* Preskripzioa.

Hutsegiteak, mailaren arabera, honela iraungipena izango dute:

– Hutsegite arinak: Hamar egun.

– Hutsegite larriak: Hogeit hamar egun.

– Hutsegite oso larriak: Hirurogeit hamar egun.

Preskripzio hori, hutsegitea jakinarazi zen egunetik kontatuko da; eta, beti ere, hutsegitea burutu zenetik 6 hilabetera iraungiko dira.

## VII. KAPITULUA

### 45. artikulua. Laneko Segurtasuna eta Osasuna.

1. Langileen segurtasuna eta osasuna era eraginkorrean babesteko betekizunari erantzuteko xedez, enpresariak beharrezkoak diren neurri guztiak hartuko ditu: Arriskuen ebaluaketa, informazioa, prestakuntza, osasunaren zaintza, parte hartzea eta prebentzio ordezkariekin hitz egitea.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros/as de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para su empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos/as, jefes/as o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el/a trabajador/a.

l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

\* Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

– Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

– Amonestación por escrito.

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

c) Por faltas muy graves:

– Amonestación por escrito.

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

– Despido.

\* Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

– Faltas leves: diez días.

– Faltas graves: veinte días.

– Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## CAPÍTULO VII

### Artículo 45.º Seguridad y Salud Laboral.

1. En cumplimiento del deber a la protección eficaz de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, el/a empresario/a adoptará cuantas medidas sean necesarias: Evaluación de riesgos, información, formación, vigilancia de la salud, participación y consulta con los/as delegados/as de prevención.

Enpresariak arriskuen aurkako borrokan jardungo du eten-gabe, honako printzipio hauei jarraiki:

1. Arriskuak ekiditea.
2. Ekidin daitezkeen arriskuen ebaluaketa egitea.
3. Arriskua bere sorburuan etetea.
4. Lanpostuen kontzeptua nola eratu dagoen ikusirik, lana pertsona bakoitzari egokitzea; eta, taldeak, lan metodoan eta produktioak hautatzerakoan, lana aspergarria eta errepikakorra izan ez dadin begiratzea; era berean, osasunean izan dezakeen eragina ahalik eta txikiena izango den modua egitea.
5. Bilakaera teknikoa aintzakotzat hartzea.
6. Lan arriskutsuaren ordez, arrisku txikiagoa edo arriskurik ez duena ezartzea.
7. Prebentzio-planak egitea, teknika, lanaren antolaketan, lan baldintzak, gizarte harremanak eta ingurugiro faktoreen eragina ahal den erarik koherenteenean biltzen saiatuz.
8. Babes kolektiboa bakoitzaren babesaren gaineratik jartzeko neurriak hartzea.
9. Langileei bidezko jarraibideak ematea.
10. Enpresariak, lan jakin bat agintzerakoan, kontutan hartuko ditu langile horrek laneko segurtasun eta osasun gaietan dituen gaitasun fisikoak.
11. Enpresariak beharrezko neurri guztiak hartuko ditu, arrisku larri eta bereziko lekuetara behar hainbat eta egoki den informazioa jaso duten langileak bakar-bakarrik sar daitezen.

Bere aldetik langileek, banaka harturik, Lan Segurtasun eta Osasunaren arloan jasotako jarraibideak bete beharko dituzte derrigorrez, behar duten prestakuntza eta informazio teoriko eta praktikoa eskaini zaielarik aurrez, IV atalean adierazten denez. Batez ere prebentzio-zerbitzuen aholkularitza jasoko dute, eta honen bidez babes pertsonalerako baliabide eta jantzien erabilerrari buruzko informazioa emango diete.

II. Plantilan 50 langile baino gutxiago dauden lan-zentroetan, Prebentzio Ordezkarri bat aukeratu da langile-ordezkarier artean. Bestelako zentroetan, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legean eta une bakoitzean indarrean dauden beste xedapen batzuetan ezarritakora joko da.

Plantila 50 langilekoa edo gehiagokoa den kasuetan, Lan Segurtasun eta Osasuneko Batzordea eratu da, eta honen osaketa ondorengo hau izango da:

- a) Enpresariak izendatutakoak:
  - Lehendakari bat.
  - Enpresaren Mediku Zerbitzu propio edo amankomunaren burua, edo zerbitzu honen ordezkarri bat.
  - Segurtasun-teknikari bat.
  - Agintari-multzo bat. Hauen kopurua eta kualifikazioa enpresariak egoki irizitakoa izango da, lanpostu desberdinetako Lan Segurtasun eta Osasunaren arloan diren arazoak kontuan izanik.

b) Langileen ordezkarriak.

Ordezkarri-multzo bat, Lantegiko Sekzio desberdinetakoak ahal delarik, bai Sindikatuek izendatuak lantegi horretan egindako hauteskunde sindikaletan lortutako emaitzen proportzioan, bai langileek zuzenean aukeraturik, baina Enpresa Batzordeko ordezkarier artean betiere. Kopurua zehazteko honako eskala honetara joko da, Zentroaren plantilaren arabera.

50etik 100 langile arte: 2 ordezkarri.

101etik a 200 langile arte: 3 ordezkarri.

El/a empresario/a desarrollará una acción permanente para combatir los riesgos con arreglo a los siguientes principios:

1. Evitar los riesgos.
2. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
3. Combatir los riesgos en el origen.
4. Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo, ya reducir los efectos del mismo en la salud.
5. Tener en cuenta la evolución técnica.
6. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
7. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales.
8. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
9. Dar las instrucciones a los/as trabajadores/as.
10. El/a empresario/a tomará en consideración las capacidades profesionales de los/as trabajadores/as en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.
11. El/a empresario/a adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los/as trabajadores/as que hayan recibido información suficiente u adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

Por su parte, los/as trabajadores/as individualmente considerados están obligados, previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a la que se hace referencia en el apartado IV, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de Seguridad y Salud Laboral. Especialmente serán asesorados en las que se refieran al uso de medios y prendas de protección personal.

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

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

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

b) Personal en representación de los/as trabajadores/as.

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

De 50 a 100 trabajadores/as: 2 representantes.

De 101 a 200 trabajadores/as: 3 representantes.

201etik 500 langile arte: 4 ordezkari.

501etik 1.000 langile arte: 5 ordezkari.

1.000 langile baino gehiago: 7 ordezkari.

c) Idazkari bat, Lan Segurtasun eta Osasuneko Batzordeak bere kideen artean hautatua.

Prebentziorako Ordezkariek, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legean eta indarrean dauden beste xedapenetan ezarritako bermeak izango dituzte.

Ez da Hitzarmen honen 59. artikuluan aipatzen den ordu-kredituan barneratuko Segurtasun eta Osasun Batzordearen bilertarako nahiz enpresaburuak prebentzioaren arloan egiten dituenetarako erabiltzen den denbora, ezta Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legearen 36. artikuluko bigarren atalean, a) eta c) letretan, aurreikusitako bisitaldietarako erabiltzen den denbora ere.

Era berean, enpresan prebentzio-lanak garatzeko egin behar diren ekintzen ondorioetarako baino ez, Prebentzioko ordezkariak ordu-kreditu osagarriaz baliatu ahal izango dute, honela banatuta:

75 langilera arteko enpresetan: 2 ordu hilean.

76 eta 150 langile bitarteko enpresetan: 3 ordu hilean.

151 eta 250 langile bitarteko enpresetan: 4 ordu hilean.

251 langile baino gehiagoko enpresetan: 5 ordu hilean.

Halaber, prebentzioko ordezkari guztiak Lan Segurtasun eta Osasunaren arloko prestakuntza-ikastaroetan parte hartzeko baimen ordainduak izango dituzte, arlo honetan eskumena duten Erakunde edo Institutuzio Ofizialek deituak direnean (31/1995 Legearen 37.2 artikulua), edota Hitzarmen hau sinatzen duten Erakunde Sindikalen Zerbitzuek deituak direnean, eskumena duten Erakundeek ahalmena eman dieten arloetan betiere. Baimen hauen gozamenerako baimena enpresariak eman beharko du. Baimen hau ukatuz gero, errekurtsioa aurkez dakioko Hitzarmenaren Interpretazio Batzorde Mistoari, honek erabakiko duenlarik.

III. Lan Segurtasun eta Osasuneko Batzordea, Lehendakariak aurrez deiturik edota Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legeko 38. artikuluan ezarritakoekin bat, hileroko bilduko da, eta behar beste aldiz ere bai Lehendakariak berak beharrezko iritzita edo kide gehienek eskaturik, edota Batzordean langileek dituzten ordezkari guztiak eskatuta.

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

Lan Segurtasun eta Osasuneko Batzordearen bilera bakoitzaren akta egingo da, eta honen kopia bana emango zaie Hitzarmen honetako 51. artikuluan aipatzen diren Enpresako Sekzio Sindikaletako ordezkariak.

IV. Lan Arriskuen Prebentziorako Legea aplikatuz, enpresa guztiak honakoa bete behar dute derrigorrez, langile bakoitzak prebentzio gaietan behar hainbateko prestakuntza teoriko eta praktikoko egokia jasoko dute kontratuz egiteko garaian, kontratu mota eta berorren iraupena edozein delarik ere; baita langileak burutzen dituen zereginak aldatzen direnean edota lan taldeetan teknologia berriak aplikatzen direnean ere.

Prestakuntza hori enpresaren baliabideez edo kanpoko zerbitzu homologatuen bidez eman ahal izango da. Atal honetan ezarritako araberako enpresak burutzen dituen prestakuntza prozesuen berri eman behar zaie langileen legezko ordezkariak.

Prestakuntzan ematen den denbora lanorduko efektibotzat hartuko da ondorio guztietarako.

De 201 a 500 trabajadores/as: 4 representantes.

De 501 a 1.000 trabajadores/as: 5 representantes.

Más de 1.000 trabajadores/as: 7 representantes.

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

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

No se imputarán en el crédito horario a que se refiere el artículo 59 del presente Convenio el tiempo correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número dos del artículo 36 de la Ley 31/1995 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Asimismo, y a los exclusivos efectos de las acciones que pudieran derivarse de las tareas propias de Prevención en la empresa, los Delegados de Prevención podrán disponer de un crédito horario adicional en la siguiente cuantía:

Empresas hasta 75 trabajadores: 2 horas/mes.

Empresas de 76 a 150 trabajadores: 3 horas/mes.

Empresas de 151 a 250 trabajadores: 4 horas/mes.

Empresas de 251 en adelante: 5 horas/mes.

Asimismo, los Delegados de Prevención dispondrán de los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral y que sean convocados por los Organismos o Instituciones Oficiales competentes en la materia (art. 37.2 de la Ley 31/1995) o por los Servicios de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio, en aquellas materias que le sean facultadas por los Organismos competentes. El disfrute de dichos permisos deberá ser autorizado por la empresa. En caso de denegación podrá elevarse recurso a la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio quién resolverá al efecto.

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

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

De cada reunión del Comité de Seguridad y Salud Laboral se extenderá la correspondiente acta, una de cuyas copias se entregará a cada uno de los/as delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa a que se hace referencia en el artículo 51.º de este Convenio.

IV. En aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales todas las empresas están obligadas a que cada trabajador/a reciba formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación se podrá impartir mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos homologados. La representación legal del personal deberá ser informada de los procesos de formación que la empresa desarrolle de conformidad con lo establecido en este apartado.

El tiempo destinado a la formación será considerado a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

V. Lan Segurtasun eta Osasuneko Batzordeak, Prebentzio Zerbitzuekin batera, honako ahalmen eta ardura zehatz hauek izango ditu, une bakoitzean indarrean dauden lege-xedapenek ematen dizkiotenen kaltetan izan gabe (31/1995 Legearen 31. artikuluan Prebentzio Zerbitzuei emanak batez ere).

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

b) Enpresariari proposatzea egoki irizitako lehentasunen ordena, aurreikusitako programak burutzeko beharrezko inbertsioak onartu aurretik.

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

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

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

f) Mediku Zerbitzuarekin, Agintariekin eta Segurtasun Teknikariarekin elkarlan estuan aritzea, laneko istripu eta gaixotasunen arrazoiak desagertaraztera bideratutako prebentzio-neurriak ezartzen eta hauen eraginkortasunaren eta emaitzen kontrolatzea.

g) Mediku Zerbitzuaren eta Segurtasun Teknikariaren aholkularitza eskura izatea, profesionalki berezko edo espezifiko zaizkien arlo guztietan.

h) Halaber, lan segurtasun eta osasunean espezializaturiko Erakunde Ofizialek, eta hala egokituz gero, eta enpresariarekin aurrez harturiko akordioaz, beste Erakunde espezializatu batzuek, lanpostuetan ematen diren agente kutsatzaileen metaketa erreala edo arrisku-maila ikertzen parte har dezaten eta kontu honen inguruan aholkularitza eman dezaten eskatzea. Edonola ere, alderdi biek onartuko dituzte egindako neurketen emaitzak, eta egindako ikerlana jasotzen duten txostenetan proposatzen diren agindu eta neurri zuzentzaileak aplikatuko dituzte; hauen kopia bat Lan Segurtasun eta Osasuneko Batzordeari eskuratuko zaio.

VI. Enpresa nagusiak, lan arriskuen prebentziora zuzendutako jarduerak koordinatzeko beharrezkoak diren neurriak hartuko ditu enpresa kontratatzaileekin edo zerbitzu enpresekin batera, enpresa horietako langileek enpresa nagusikoen segurtasun baldintza berak izan ditzaten.

Enpresa nagusiaren prebentziorako organo erantzuleek, prebentzio jarduerak koordinatzeko aurreikusi diren neurrietan finkatzen den eskumena izango dute arlo honi dagokionean.

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

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

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

Atezain, Zaindari, Jagole, Etxezain eta Gidariei uniformeak, oinetakoak eta estaltzeko jantziak eta iragazkaitzak emango zaizkie.

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

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

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

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

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

e) Requerir al/a empresario/a para la adopción de medidas especiales de protección o vigilancia en aquellos puestos de trabajo cuya evidente peligrosidad o demostrado riesgo para la salud de los/as trabajadores/as lo aconsejen.

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

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

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

VI. La empresa principal establecerá las medidas necesarias para la coordinación de las actividades relativas a la prevención de riesgos laborales, con las empresas contratistas o de servicios, a fin de garantizar al personal de éstas las mismas condiciones de seguridad que las de sus trabajadores/as.

Los órganos responsables de la prevención de la empresa principal tendrán, en esta materia, las competencias que se establezcan en las medidas previstas para la coordinación de las actividades de prevención.

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

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

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

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



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

VIII. Batzorde Mistoaren baitan Lan Segurtasun eta Osasuneko Azpibatzerde bat eratuko da, eta honen eginkizuna izango da sektorean eta lan segurtasun eta osasunaren arloan beharrezko diren neurri eta jarduerak aztertzea eta garatzea.

Aipatutako Azpibatzerdeak plangintza eta programa berriak gaian ezartzea erabaki dezake. Era berean, gai horri buruz maila handiagoko esparrutan har daitezkeen akordioak sektorean sarzteaz arduratuko da.

#### 46. artikulua. Osasunaren zaintza.

Enpresak, aldika-aldika, langile bakoitzak burutzen duen lanaren berezko arriskuen araberako zaintza bermatuko du (Osasunari buruzko txostenak, Arriskuen Ebaluaketari eta prebentzio-Planei erantsiko zaizkie).

Osasunaren zaintza hori gutxienez urtean behin egingo da (legeria bereziak bestelakorik ez badio behintzat) eta Enpresako Osasun Zerbitzuez arduratzen diren fakultatiboek edo horretarako kontratatu direnek burutuko dute.

Horretarako, osasunaren zaintza zein prebentzio-zerbitzuren bidez egingo den jakinaraziko die enpresak Prebentzioko ordezkariak eta Segurtasun eta Osasun Batzordeari. Kanpoko prebentzio-zerbitzu bat aukeratuz gero, Prebentzioko ordezkariak zein Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeari itun horren ezaugarri teknikoak buruzko informazioa bidaliko die.

Osasunaren zaintza horiburutzeko, Berriazko Protokoloak edo osasun arloko agintariak ematen dituzten jarraibideak aplikatuko dira (zarata, kargak eskuz jaso beharra, jarrera beharituak, bistaratze-pantailak, beruna). Lanbide eritasunei eta arrisku-ebaluaketak hala agintzen dituen gaixotasunei arreta berezia jarriko zaie.

Gainerako pertsonak arriskurik sortzen ez bazaie behintzat, osasunaren zaintzak norberaren borondatezkoa izan behar du. Azterketaren txostena langile bakoitzari emango zaio banaka, konfidentialtasuna gordez eta diskriminaziorik eza errespetatuz. Zaintza hori honakoetan bermatuko da: Lanean edo lanpostu berri batean hastean eta osasun arazoengatik luzaroan lanera joan ez denean.

Enpresaburuak langile guztiei bermatuko die aldian-aldian euren osasun egoeraren azterketa egin ahal izatea, lanak dituen arriskuen araberako.

Zaintza hori langileak baimena ematen badu baino ezingo da egin. Honako kasu hauetan osasun-azterketak ez dira borondatezkoak izango, langileen ordezkariak txostena egin ondoren: Horiek egitea ezinbestekoa denean lan-baldintzek langileen osasunean dituzten ondorioak ebaluatzeko edo langilearen osasun-egoera berarentzat, gainerako langileentzat edo enpresarekin erlazioan dutako beste pertsona batzuentzat arriskutsua izan ote daitekeen egiaztatzeko, edota legezko xedapenen batean hala ezarrita dagoenean berriazko arriskuetatik eta arriskugarritasun handiko jardueretatik babesteari dagokionez.

Nolanahi ere, langileari ahalik eta eragozpen gutxien dakartzion eta arriskuarekiko proportzionalak diren azterketak edo probak egitea aukeratuko da.

Langileen osasuna zaindu eta kontrolatzeko neurriak hartzen direnean, beti errespetatuko da langileak intimitaterako eta duintasunerako duen eskubidea, eta haren osasun-egoerari buruzko informazio guztiak isilpean gordeko dira.

Hori horrela izanik ere, enpresariak eta prebentzio gaietan erantzukizuna duten pertsonak eta erakundeak, prebentzio gaie-

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

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

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

#### Artículo 46.º Vigilancia de la salud.

Las empresas garantizarán a los trabajadores y trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes al trabajo que realiza. (incorporando las informaciones de salud a las Evaluaciones de Riesgo y Planes de Prevención).

Esta vigilancia médica se realizará con una periodicidad mínima anual (salvo legislación expresa) por los/as especialistas Sanitarios de los Servicios de Prevención propios o contratados.

A tal efecto, la empresa comunicará a los Delegados de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud el Servicio de Prevención a través del cual se realizará la Vigilancia de la Salud. En el caso de que se opte por un Servicio de Prevención ajeno entregará tanto a los Delegados de Prevención como al Comité de Seguridad y Salud Laboral información sobre las características técnicas de dicho concierto.

La referida vigilancia de la salud se realizará aplicando los Protocolos Específicos o criterios de las autoridades sanitarias (ruido, manipulación manual de cargas, posturas forzadas, pantallas de visualización, plomo, ...) teniendo en cuenta especialmente las Enfermedades profesionales reconocidas o que la evaluación de riesgo lo contemple.

La vigilancia de la salud debe ser voluntaria, salvo en los supuestos de riesgo a terceros. La información será entregada individualmente a cada trabajador/a respetándose la confidencialidad (salvo autorización expresa) y no-discriminación. Esta vigilancia deberá estar garantizada tras la incorporación al trabajo o a un nuevo puesto de trabajo y tras una ausencia prolongada por motivos de salud.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

No obstante lo anterior, el/a empresario/a y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán

tan ditzuten zereginak behar bezala bete ditzaten, egindako azterketa medikoen ondorioez informatuta egongo dira ondorio horiek langileak lanpostu jakin bat betetzeko dituen ahalmenekin lotuta daudenean edota babes zein prebentzio neurriak hartze-ko edo hobetzeko premiekin zerikusia dutenean.

Prebentzio Zerbitzuen Araudiko 37.3 c) artikuluan ezarritakoarekin bat etorrituz, osasun-azterketek, nolahi ere, barne hartuko dute laneko historia klinikoa; bertan, anamnesiaren, esplorazio klinikoaren, kontrol biologikoaren eta lan-motak berekin dituen arriskuen araberako azterketa osagarrien datuez gain, lanpostuaren deskribapen zehatza, iraupena zenbatekoa den, lan-baldintzak aztertzean zein arrisku antzeman diren eta zein prebentzio-neurri hartu diren ere jasoko da.

#### 47. artikulua. Gaitasun gutxitua duten langileak.

Lan istripu edo lanbide eritasunaren ondorioz ahalmen fisiko eta intelektualak murriztuak eta gaitasun gutxitua duten langileek Enpresan euren baldintzetara hobekien egokitzen diren lanpostuak beteko dituzte baldin eta lanpostu berrirako gai badira, lehendik jasozten zuten ordainsaria errespetatuko zaielarik.

#### 48. artikulua. Haurdun dagoen emakumea.

Emakume haurdun orok, Enpresako medikuaren edo, halakorik ez bada, espezialistaren txostena aurkeztu ondoren eta langileak nahiz Enpresak hala eskaturik, bere egoerarentzat nekagarria edo arriskugarria den lan batean arituko balitz, aldi baterako lanpostuz aldatuko litzateke bere egoerarentzat arriskurik ez duen egokiago batera, hain zuzen, bere jatorrizko lanpostua eta kategoria kontserbatuz.

Kasu honetan, Enpresako Zuzendaritzak Enpresa Batzordeari edo Langileen Ordezkaritari entzun ondoren, haurdunak utzitako lanpostu hutsa derrigorrez bete beharko duen pertsona izendatuko du eta hori, behin-behineko egoeran dagoenez, bere lanpostura itzuliko da haurdun dagoena berera itzultzen denean.

Haurdun dagoen langileak nahiz aldaketak eragindako langileak, une bakoitzean betetzen duen lanpostuari dagozkion ordainsariak jasoko ditu.

### VIII. KAPITULUA

49. artikulua. Lan baldintzen eta mugikortasun geografikoa-  
ren funtsezko aldaketak.

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

a) Aldez aurretik langileen ordezkaritzari aipatutako aldaketaren arazoak jakinaraziko zaizkio.

b) Kontsultarako hamabost eguneko epealdi bat ezarriko da langileen legezko ordezkaritzarekin.

c) Epealdi horretan aipatutako aldaketari buruzko gehiengoaren erabakia lortzen ez bada, Precoren arbitrai prozedurara jarriko da arazoa eta honek eman beharko du aurreko atalean ezartzen den kontsultarako epealdia amaitu eta hamabost eguneko gehienezko epean dagokion laudoa. Langileen legezko ordezkariek nahitaezko arbitrajea onartzen ez badute, aldatzeko erabakia betearazlea izango da enpresarentzat kontsultak egiteko aldia amaitzen denetik aurrera, Langileen Estatutuaren 41. artikuluan ezarritako baldintzetan, soldata kolektiboaren zenbate-

informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del/a trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.3 c) del Reglamento de los Servicios de Prevención, los exámenes de salud, incluirán, en todo caso, una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas.

#### Artículo 47.º Personal con capacidad disminuida.

Todos/as aquellos/as trabajadores/as que, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos a sus condiciones que existan en la empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto, respetándose la retribución que se viniese percibiendo.

#### Artículo 48.º Mujer embarazada.

Toda mujer embarazada, previo informe del médico de Empresa o del especialista si aquél no existiese, y cuando la trabajadora o la empresa lo soliciten, si desarrollase un trabajo penoso, o peligroso para su estado, se le cambiará provisionalmente de su puesto de trabajo a otro más cómodo, si lo hubiere, sin riesgo para su estado, conservando el derecho a reintegrarse en su puesto y categoría originales.

En este supuesto, la Dirección de la empresa, oído el Comité de Empresa o Delegado/a de Personal, designará a la persona que obligatoriamente deberá cubrir el puesto dejado vacante por la embarazada, y que por el carácter de provisionalidad de la situación, se incorporará a su anterior puesto, cuando la embarazada se reintegre a su puesto de trabajo de origen.

Tanto la trabajadora embarazada como el trabajador/a afectado/a por el cambio, percibirán las retribuciones correspondientes al puesto que ocupen en cada momento.

### CAPÍTULO VIII

Artículo 49.º Modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica.

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

a) Notificación previa a la representación del personal, con indicación de los motivos en que se fundamenta tal modificación.

b) Establecimiento de un período de consultas con la representación legal del personal de una duración de 15 días.

c) En caso de que en dicho plazo no se alcanzase un acuerdo mayoritario sobre la necesidad de tal modificación, se someterá la cuestión al procedimiento arbitral del Preco, quien deberá dictar el correspondiente Laudo en un plazo que no exceda a los 15 días desde la finalización del período de consultas establecido en el apartado anterior. En el caso de que la representación legal del personal no acepte el arbitraje obligatorio, la decisión de modificación será ejecutiva por parte de la empresa en los términos establecidos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores a

koa aldatzen denean izan ezik; kasu horretan, beharrezkoa izango da hitzarmen kolektiboa.

Enpresa batean langileen legezko ordezkariak ez badago, funtzio horiek enpresako plantillak horretarako aukeratutako ordezkariak beteko dituztela ulertuko da.

B) Aurreko atalean adierazitako prozedura Enpresako Zuzendaritzak planteatu ditzakeen mugikortasun geografiko kolektibotarako ere izango da aplikatzekoa.

**50. artikulua.** *Arrazoi objektiboen ondoriozko irazpenak eta Enplegu Erregulaziorako espedienteak.*

Arrazoi objektiboetan oinarritzen den irazpen adierazpenaren alde aurretiko izaeraz, indarrean dagoen legeriak araututakoa, hala nola enplegu erregulaziorako espedientearen eskabidea Lan Agintaritzaren aurrean aurkeztea, Enpresek ondorengo bete beharko dute derrigorrez:

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

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

Enpresak baldintza formal horiek bete ezean, kaleratzea baldin gabe geratuko da.

Irazpenaren desagokitasuna edo deuseztapena adierazten duten epaietan berronarpenik gertatzen ez bada, aginduzkoa izango da Enpresa Batzordeari alde aurretiko izaeraz adierazpena ematea, interesatuari bere jakinarazpena eman baino lehen.

Plantilla murriztapen espediente batek ukitzen dituen langileen eta Enpresaren artean adostasunik baldin badago, eta aipatutako adostasunak, tramite gehiagorik gabe, espediente horretan planteaturiko neurria ekartzen badu, itundutako kalte-ordainak ezin izango du inola ere, zerbitzuan emandako urte bakoitzeko 1,5 hilabete baino gutxiagokoa izan. Gehienez 12 urteko antzintasuna hartzen da kontuan. Porrot egoeran edo ordainketa etenduran aitortutako enpresak salbuetsita daude.

Arrazoi objektiboen ondoriozko irazpen kasuetan, ukitutako langileei ondorengo kalte-ordainak ordaintzera behartua dago enpresaria:

a) Enpresan bost urte baino gutxiagoko antzintasuna duten langileei, euren alokairuko hogeita egun zerbitzuan emandako urte edo urte-zati bakoitzeko.

b) Enpresan bost eta hamar urte bitarteko antzintasuna duten langileei, euren alokairuko hogeita bost egun zerbitzuan emandako urte edo urte-zati bakoitzeko.

c) Enpresan hamar urte baino gehiagoko antzintasuna duten langileei, euren alokairuko hogeita hamar egun zerbitzuan emandako urte edo urte-zati bakoitzeko.

Edonola ere, kalte-ordainik handiena hamabi hileko izango da.

## IX. KAPITULUA

### JARDUERA SINDIKALA ENPRESAN

#### ENPRESAKO SEKZIO SINDIKALAK

**51. artikulua.** *Eraketa.*

Legalki eraturako Zentral Sindikal batera afiliatutako Enpresako langileek Enpresako Sekzio Sindikal bat eratu ahal izango dute.

contar desde la finalización del período de consultas salvo en las modificaciones de la cuantía del salario de carácter colectivo, en cuyo caso será necesario el acuerdo colectivo.

En caso de que en una empresa no exista representación legal de los trabajadores, se entenderá que estas funciones serán asumidas por la representación elegida para dicho fin por parte de la plantilla de la empresa.

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

**Artículo 50.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 expediente de regulación de empleo, las empresas estarán obligadas a:

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 vinculante.

El incumplimiento por la Empresa de tales requisitos formales traerá consigo la nulidad del despido.

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/as afectados/as en expedientes de reducción de plantillas, 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.

En los supuestos de despido por causas objetivas, el/a empresario/a estará obligado a satisfacer al personal afectado las siguientes indemnizaciones:

a) Para el personal con menos de cinco años de antigüedad en la empresa, veinte días de su salario por cada año de servicio o fracción de año.

b) Para el personal con una antigüedad en la empresa entre cinco y diez años, veinticinco días de su salario por cada año de servicio o fracción de año.

c) Para el personal con antigüedad en la empresa superior a diez años, treinta días de su salario por año de servicio o fracción de año.

En todo caso la máxima indemnización será de doce mensualidades.

## CAPÍTULO IX

### ACTIVIDAD SINDICAL EN LA EMPRESA

#### SECCIONES SINDICALES DE EMPRESA

**Artículo 51.º** *Constitución.*

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

## 52. artikulua. Garantiak.

Enpresako Sekzio Sindikalek honako garantia hauek izango dituzte:

a) Enpresako lokaletan izaera sindikal nahiz laboreko argitalpenak eta oharak zabaltzea, beren afiliatuen kotizazioak biltzea eta afiliazio sindikaleko beren lanetan ezingo dute trabarik izan, eskubide horiek erabiltzeak ezin duelarik lana edo ekoizpenaren martxa eragotzi.

b) Hauteskundeetarako izangaiak proposatzea Enpresa Batzordeko lanpostuak betetzeko.

Batzordekideak zerrenda itxien sistemaz hautatzen diren enpresatan, Zentral Sindikal baten ordezkapenean hautatua izan zen Batzordekideren batek baja ematen badu, bertako Zentral Sindikalek kargu horretatik ken dezakete eta bere ordezko langilea izendatu.

c) Sekzio bakoitzeko Ordezkarik Sindikalak hautatzea, enpresariaren aurrean afiliatuen ordezkariak izango dutenak.

d) Aurrez jakinarazita eta Enpresaren baimena jaso ondoren, aditu sindikalisten, ekonomialarien, legegizonen eta abarren zerbitzuak erabil ditzakete, gai kolektiboetara mugatuak (negoziazio kolektiboa, alokairuen berrikuspenak, enplegu erregulazioko espedienteak eta abar) enpresako lokaletara sartzea izango dutelarik.

e) Hurrengo artikuluan ezarritako afiliazio baldintzak betetzen dituzten Enpresako Sekzio Sindikalen Ordezkariek langileen ordezkariari edo Enpresako Batzordeei dei egin diezaiakete, azken hauen ordu ordainduen barruan, beren ohizko bilerak egin ahal izateko ezarrita dituzten baldintzak eta aurrejakinarazpenak betez.

f) Hurrengo artikuluan adierazten diren afiliazio baldintzak betetzen dituzten Enpresako Sekzio Sindikalen Ordezkariek:

\* Enpresako Batzordeen eta, hala balitz, langileen ordezkarien esku Enpresak jartzen duen informazio eta dokumentazio berbera jasoko dute.

\* Enpresak, informazioa emateaz gain, langileengan kolektiboki eragiten duten gaiak entzungo dizkie; batik bat, honako hauei buruzkoak:

- Enplegu erregulazioko espedienteak.
- Enpresaren tokialdaketa osoak edo zatikakoak.
- Lan sistema berriak edo pizgarriak sartzea.
- Laneko antolamenduan funtsezko eragina duten erabakiak.

Enplegu erregulazioko espedienteen kasuan eta indarrean dagoen legeriak aurreikusitako epearen barruan, txosten bat egin ahal izango dute eta espedientearekin batera dagokien Lan Agintaritzari aurkeztu, Enpresako Batzordeak, kontsulten bukaera-aktarekin aurkeztuko duen txostenarekin batera.

\* Arrazoi teknologiko edo ekonomikoen ondoriozko lan-eten-dura edo desagertze kasuetan, Enpresako Batzordekideen eta, baldin badaude, Enpresako Ordezkarien tratamendu berbera jasoko dute Enpresan jarraitzeko lehentasunari dagokionean.

g) Enpresak Enpresako Sekzio Sindikal bateko afiliatuei bilerak egiten utziko die, bertako lokaletan, lanorduetatik kanpo. Halaber, hurrengo artikuluan ezarritako baldintzak betetzen dituzten Sekzio Sindikaleko afiliatuen bileretara Zentral Sindikaleko arduradun batek joan ahal izango du aurrez Enpresari jakinarazi eta honek baimena ematen badu. Enpresak, bere ahalmenen arabera, bilera horiek egiteko lokalak ipiniko ditu eta, era berean, hurrengo artikuluan ezarritako baldintzak betetzen dituen Zentral Sindikaleko Ordezkarientzako eremu berezia.

## Artículo 52.º Garantías.

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías:

a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la empresa; recaudar las cotizaciones de sus afiliados/as y no podrán ser obstaculizadas en sus tareas de afiliación sindical, sin que el ejercicio de tales derechos pueda interferir el trabajo o la marcha general de la producción.

b) Proponer candidatos/as a elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.

En las empresas en que la elección de los miembros del Comité se haya efectuado por el sistema de listas cerradas, las Centrales Sindicales presentes en el mismo podrán destituir a aquel miembro del Comité que haya causado baja en la Central Sindical por la que fue elegido, y designar en su caso al/a trabajador/a que le haya de sustituir.

c) Elegir Delegados/as Sindicales que representen a los/as afiliados/as de la Sección Sindical ante el/a empresario/a.

d) Utilizar, previa notificación y autorización de la empresa, los servicios de expertos/as sindicalistas, economistas, abogados/as, etc., en los temas colectivos (negociación colectiva, revisiones salariales, expedientes de regulación de empleo, etc.) con acceso a los locales de la empresa.

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

f) Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos establecidos en el artículo siguiente:

\* Dispondrán de la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición de los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal en su caso.

\* Deberán ser informados, y oídos por la empresa, de cuantas cuestiones afecten colectivamente al personal, y en especial las relativas a:

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

En los casos de expedientes de regulación de empleo, podrán emitir informe en los plazos previstos en la legislación vigente, que se adjuntará en el expediente ante la Autoridad Laboral correspondiente, conjuntamente con el que emita el Comité de Empresa, en su caso, junto al acta de finalización de consultas.

\* Tendrán el mismo tratamiento que los miembros de los Comités de Empresa o Delegados/as de Empresa, en su caso, en cuanto a la prioridad de permanencia en la misma, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

g) Las empresas permitirán reuniones a los y las afiliados/as a una Sección Sindical de Empresa en los locales de la misma, fuera de las horas de trabajo. A las reuniones de los y las afiliadas de una Sección Sindical de Empresa que cumpla los requisitos establecidos en el siguiente artículo, podrá acudir, previa notificación y autorización de la empresa, un/a responsable de la Central Sindical. Dentro de las posibilidades de la empresa, se facilitarán locales donde celebrar dichas reuniones, así como espacios propios para el/a Delegado/a de la Sección Sindical que cumpla los requisitos establecidos en el artículo siguiente.

h) Hutsegite larri edo oso larrien ondorioz langile afiliatu baten aurka diziplina neurriak hartu behar direnean eta dago-kion Zentral Sindikalak egoera horren berri Enpresari emana dionean, Enpresako Zuzendaritzak zehapenaren proposamena jakinaraziko dio Ordezkarri Sindikalari. Honek, hurrengo 48 ordu-ren barruan izaera loteslea izango ez duen txostena emango du eta orduan Enpresak, beste tramiterik gabe, egokien deritzon zehapena jar dezake.

**53. artikulua. Ordaindutako orduak.**

Enpresa edo, hala balitz, lantoki bakoitzerako ezarritako gu-txienea afiliatuen kopurua betetzen duten, edota langileen ordezkaritza betetzeko hauteskundeetan ezarritako portzentaia-k lortu dituzten Enpresa edo Lantokiko Ordezkarri Sindikalek hilean alokairu errealean ordaindutako gehienezko ordu-kopuru bate-rako eskubidea izango dute, honako taula honen arabera:

Kopurua Tamaño	Afil. kop. (%) N.º afil. (%)	Botu (%) Voto (%)	Hautes. sind. (%) Elec. sind. (%)	Ordez. kopurua N.º deleg.	Ordu kopurua N.º horas
6-25 langile 6 a 25 trabajadores/as	25			1	Bat ere ez Ninguna
25-100 langile 25 a 100 trabajadores/as	20			1	10 ordu/hil. 10 horas/mes
101-250 langile 101 a 250 trabajadores/as	15			1	15 ordu/hil. 15 horas/mes
251-750 langile 251 a 750 trabajadores/as	10	edo o	10	1	40 ordu/hil. 40 horas/mes
751-2.000 langile 751 a 2.000 trabajadores/as	10	edo o	10	2	40 ordu/hil. 40 horas/mes
2.001-5.000 langile 2.001 a 5.000 trabajadores/as	10	edo o	10	3	40 ordu/hil. 40 horas/mes
5.000 lan. baino geh. Más de 5.000 trabajadores/as	10	edo o	10	4	40 ordu/hil. 40 horas/mes

Enpresa edonolakoa dela ere Sekzio Sindikalak 200 afiliatu-tik gora barnebiltzen baditu, hilean 25 ordu ordaindu dagozkion Ordezkarri Sindikala izango du, aurreko atala aplikatzearen on-dorioz dagozkion ordezkarri eta ordaindutako ordu-kopuru han-diagoa izatearen kalterik gabe.

Aipatutako Ordezkarri Sindikalek hala nahi badute, Enpresa Batzordearen edo, hala balitz, Langileen Ordezkarrien bileratan parte har dezakete ordaindutako ordu horien barruan.

**54. artikulua. Bilera eta prestakuntzarako baimenak.**

**Bat.** Gutxienez plantilaren % 10eko afiliazio baldintza bete-zen duten Enpresako Sekzio Sindikalek eta Hitzarmen honetako ordezkaritza sindikal negoziatzailea osatzeko legezkatuta dauden Zentral Sindikalek, ELA, LAB, CC.OO eta UGTk, Hitzarmenak in-darreen dirauen bitartean, beren afiliatu guztientzat gehienik ere urtean 5 ordu ordaindu gabeko baimena izango dute pres-takuntza sindikaleko ikastaroetara, beren zentralaren batza-rretara eta antzeko ekintzetara joateko. Baimen-egun horiek era-bili ahal izateko derrigorrez norbere Zentral Sindikalaren alde-z aurretiko jakinarazpena beharko da 48 ordu aurretik egun bat erabiliko bada eta 72 orduko aurretiaz, ordaindu gabeko egun horietako bat baino gehiago erabiliko bada.

**Bi.** Gutxienez plantilaren % 10eko afiliazio baldintza bete-zen duten Sekzio Sindikal horiek eta Hitzarmen honek indarrean irauten duen urte bakoitzean lau (4) ordu izango dituzte beren bilera sindikalak lanorduez kanpoburutzeko. Ordu hauen ordain-saria afiliatuek bakarrik jasoko dute. Bilera hauek Enpresako lo-kaletan nahiz enpresaz kanpo egin ahal izango dira. Sekzio Sin-

h) En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas gra-ves o muy graves contra cualquier trabajador/a afiliado/a, y siempre que esta condición haya sido puesta en conocimiento de la empresa por la respectiva Sección Sindical, la dirección de la empresa notificará al/a Delegado/a Sindical la propuesta de sanción. En el término de las 48 horas siguientes, éste emitirá informe, que no tendrá carácter vinculante y la empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada.

**Artículo 53.º Horas retribuidas.**

Los/as Delegados/as Sindicales de Empresa o, en su caso, de centro de trabajo, que agrupen como mínimo en cada empresa o centro de trabajo, los porcentajes de afiliación que para cada tamaño se señalan, o en su caso hayan obtenido los porcentajes que asimismo se señalan, en las elecciones a los órganos de re-presentación de los/as trabajadores/as, dispondrán de un má-ximo de horas retribuidas al mes, a salario real, en la cuantía si-guiente:

Cualquiera que sea el tamaño de la empresa, si la Sección Sindical agrupa a más de 200 afiliados/as, dispondrá de un/a Delegado/a Sindical, con 25 horas retribuidas al mes, sin per-juicio de que, por aplicación del párrafo anterior, les correspon-diera mayor número de delegados/as y horas retribuidas.

Con cargo a estas horas, si los/as citados/as Delegados/as Sindicales lo desean, podrán participar en las reuniones del Co-mité de Empresa o de Delegados/as de Personal en su caso.

**Artículo 54.º Licencias para formación reuniones.**

**Uno.** Las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan el requisito de un mínimo de afiliación del 10 % del total de la plan-tilla, y que correspondan a las Centrales Sindicales que están le-gitimadas para integrar la representación sindical negociadora de este Convenio, es decir, y para el período de vigencia del mismo, ELA, LAB, CC.OO. y UGT, dispondrán para el conjunto de sus afiliados/as (no individualmente) de hasta un máximo de 5 días anuales de licencia no retribuida para asistencia a cursos de formación sindical, congresos de su Central y actividades aná-logas. La utilización de dichos días de licencia requerirá, precep-tivamente, comunicación previa de su Central Sindical con 48 horas de antelación si fuese un sólo día el utilizado y 72 horas si se pretendiese utilizar más de un día de licencia no retribuida.

**Dos.** Dichas Secciones Sindicales con el 10 % de afiliación, dispondrán de hasta cuatro (4) horas anuales durante cada año de vigencia de este Convenio para la celebración de reuniones sindicales fuera de horas de trabajo, y que serán retribuidas única y exclusivamente para sus afiliados/as. Estas reuniones podrán realizarse tanto dentro como fuera de los locales de la

dikalek afiliazioaren % 15a baino gehiago biltzen badute, sei (6) ordukoa izango da arestian aipatutako kopurua eta afiliazio-portzentajea % 20koa bada, urtean zortzi (8) ordu erabili ahal izango dituzte.

Ordezkarri Sindikalari dagokio bilera hauetarako deialdia egitea eta Enpresako Zuzendaritzari gutxienez 48 orduko aurretiaz jakinaraztea. Bertan, bileraren data eta eguneko gai-zerrenda zehaztu beharko ditu.

Funtsezko aparteko arrazoiak ematen direnean, Ordezkarri Sindikalak 24 orduko aurretiaz jakinarazi ahal izango du aurrean aipatutakoa.

Bilerak burutzen diren lokala Batzordeak edo Sekzio Sindikalek soilik erabiltzekoa ez denean, Enpresako Zuzendaritzarekin adostasunean ezarriko da bilera ospatzeko ordua.

Bilera hauei dagokion ordainsaria Alokairu Errealen gainekoa izango da, produkzio prima edo, hala balitz, pizgarri eza sartu gabe.

Aurrean zehaztutakoaren arabera, Zentral Sindikalek bilera horietara joan diren afiliatuen zerrenda emango dio Enpresako Zuzendaritzari, ordainketen ondorioetarako.

Artikulu honetan aipatzen den ordainsaria Ordezkarri Sindikalaren bitartez ordaindu ahal izango da, Zentral Sindikalak hala erabaki badu. Honela bada, enpresari jakinaraziko zaio erabaki hori eta, beti ere, langile afiliatu bakoitzak ordainketa Ordezkarri Sindikalaren bidez egiteari oniritzia ematen dion idatzia beharko du. Baimen horrek Hitzarmen honen indarraldi bera izango du. Honelakoetan, bileretara joaten diren langile afiliatuei dagokion ordainsari osoa emango dio enpresak dagokion Zentral Sindikalako Ordezkarriari, honek banatu dezan. Sistema honen bitartez ordaintzen diren zenbatekoek enpresak langileari zuzenean ordainduta bezalako alokairu-erregimena eta fiskala izango dute.

#### 55. artikulua. *Eszedentziak.*

Enpresan gutxienez egon behar den alditik salbuetsita daude gutxienez probintzia mailako kargu sindikal bat bete behar dutela eta, eszedentzia eskatzen duten langileak. Eszedentzia horiek derrigorrezkoen izaera izango dute agintaldi sindikalak dirauen denboraz eta alor horretan aplikagarri diren xedapen orokorren bitartez arautuko dira.

#### 56. artikulua. *Hiru hilabeteko bilerak.*

Enpresako Zuzendaritza edo honek ordezkarri izendatzen duena eta 53. artikuluan ezarritako afiliazio baldintzak betetzen dituzten Enpresako Sekzio Sindikaletako Ordezkarriak gutxienez hiru hilabetez behin bilduko dira enpresaren egoera orokorri buruzko informazioa jasotzeko.

### GARANTIA SINDIKALAK

#### 57. artikulua. *Ez diskriminazioa.*

Beren eskubide sindikalak erabili ahal izateko langileek segidan aipatzen diren garantia sindikalak izango dituzte, diskriminazio sindikala xedetzat duten egintza edo itun guztiak balio gabekotzat joko direlarik, eta bereziki kontzeptu hauek:

a) Langile baten enplegua zentral sindikal batera afiliatuta egotera ala ez egotera baldintzatzea.

b) Enpresak, zentral sindikal bat edo Enpresako Sekzio Sindikal bat eratu edo sustatzeko laguntza finantzarioa edo bestelakoa ematea.

c) Langile bat zentral sindikal batera afiliatuta egoteagatik edo ez egoteagatik, zentral hori indarrean dagoen legeriari lotzen zaionean, kalera botatzea, zigortzea, diskriminatzea edota edonolako kalteak sortzea.

empresa. Para el caso de que las Secciones Sindicales agrupen al 15 % de afiliación, el número de horas a que se refiere el presente párrafo será de seis (6) anuales y si el porcentaje de afiliación es del 20 % el número de horas anuales de que se dispondrá será de ocho (8)

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

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

Cuando el local en que se realicen estas reuniones no esté dedicado por la empresa a uso exclusivo del Comité o Secciones Sindicales, la hora de celebración de la reunión se fijará de común acuerdo con la Dirección de la empresa.

La retribución de estas reuniones se realizará sobre los Salarios Reales, sin inclusión de prima de producción o prima por carencia de incentivo, en su caso.

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

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

#### Artículo 55.º *Excedencias.*

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

#### Artículo 56.º *Reuniones trimestrales.*

La Dirección de la empresa o persona en quien delegue y los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 53.º se reunirán trimestralmente para informar sobre la situación general de la empresa.

### GARANTÍAS SINDICALES

#### Artículo 57.º *No discriminación.*

Para el ejercicio de sus derechos sindicales, a las trabajadoras y a los trabajadores se les garantizará lo que posteriormente se enumera, considerándose nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical y en concreto:

a) Condicionar el empleo de un/a trabajador/a a la afiliación o no afiliación a una Central Sindical.

b) La constitución o el apoyo por parte del/a empresario/a de una Central Sindical o Sección Sindical de Empresa mediante ayuda financiera o de otro tipo.

c) Despedir a un/a trabajador/a, sancionarle, discriminarle o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no afiliación a una Central Sindical, siempre que ésta se ajuste a la legislación vigente.

## LANGILEEN ORDEZKARIAK ETA ENPRESA BATZORDEAK

### 58. artikulua. Kopurua eta eraketa.

Langileen Ordezkaría eta Enpresa Batzordeak dira langileen ordezkari-organismoak. Indarrean dagoen legeriak une bakoitzean ezartzen duen eraketa eta garantiak izango dituzte, Hitzarmen honetan bereziki zehazten diren kalterik gabe.

Enpresako Zuzendaritzaren ekimenez edo Langileen Estatutuko 67. artikulua hauteskunde-sustatzaileei buruz dioena betez, euren jardueran erabiltzeko ordu ordainduen kreditua duten Langileen Ordezkaría eta Enpresa Batzordeak plantilla-murrizketara egokituko dira.

Gutxienez sei hilabeteko epealdi etengabe dagozkien hauteskunde sindikalarako erabili zen eroldak gutxienez % 10eko murrizketa jasan duenean eta gutxienez 10 langile gutxiago daudenean eragingo du aipatutako plantilla-murrizketak.

Hautagai-zerrendak irekiak direnean, murrizketak automatikoki eragingo du hauteskunde sindikalean boturik gutxien jaso zuen edo jaso zuten ordezkariengan. Hautagai-zerrendak itxiak direnean, aldiz, zerrenda horretan boturik gutxien jaso zuen edo jaso zuten hautatuengan.

Artikulu hau aplikatzeak ukitutakoek, langileen ordezkari izaten (langileen ordezkari edo Enpresako Batzordekide) jarraituko dute eta gainerakoan garanta berak izango dituzte, ordaindutako orduen kreditua izan ezik; hau, izan ere, hilean behin halakorik bada Enpresako Zuzendaritzarekin egin beharreko bilerara joatera mugatuko baita eta, gehienez ere, hilean hiru ordu erabili ahal izango dituzte horretarako.

### 59. artikulua. Ordaindutako orduak.

Langileen Ordezkariek eta Enpresako Batzordekideek euren jarduera gauzatzeko ondoren zehazten diren ordaindutako orduak izango dituzte, enpresaren tamainaren arabera:

Ordaindutako orduak	Kopurua (ordu/hil)
30 langile bitartean	20
31-75 langile	25
76-150 langile	30
151-250 langile	35
250 langile baino gehiago	40

Langileen Ordezkariek, Enpresako Batzordekideek eta Ordezkaría Sindikalek, Enpresak edonolako tamaina duela ere, gehienez 40 ordu hartu ahal izango dituzte enpresa horretan enplegu erregulazio izapidetzen ari den hilean, edota enpresa ukitzen duen bideragarritasun-plana edo sektoreko birmoldaketa negoziatzen ari den bitartean. (Azken kasu hauetan, ordutegi-luzapena hilabete bati dagokiona izango da gehienez).

Langileen Ordezkarien, Enpresako Batzordekideen eta Ordezkaría Sindikalen orduak kide batengan edo gehiagorengan metatuak izan daitezke hileroko (Ordezkaría Sindikala barne):

– Mugarik gabe 250 langile baino gehiago dituzten enpresatan, ondorengo baldintzak betetzen badituzte beti ere:

- Metaketa zentral sindikal bereko kideen artean izan da dila eta honen organo probintzialaren baimenarekin.
- Zentral Sindikalak gutxienez Enpresako plantilaren % 10eko afiliazioa izan dezala.
- Metaketaz gozatuko du(t)en titularr(ar)en izena(k) enpresari jakinaraz daki(zki)on, aurreko hilabetearen barruan eta gutxienez hamabost egunetako epearekin.

## DELEGADOS/AS DE PERSONAL Y COMITÉS DE EMPRESA

### Artículo 58.º Número y composición.

El/a Delegado/a de Personal y los Comités de Empresa son los órganos de representación del personal. Tendrán la composición y garantías que se señalan en la legislación vigente en cada momento, sin perjuicio de las específicas que se establecen en el presente Convenio.

El número de Delegados/as de Personal o miembros del Comité de Empresa con derecho al uso del crédito horario retribuido para el ejercicio de su actividad, se acomodará, a iniciativa de la Dirección de la empresa, o de los/as promotores electorales a que hace referencia el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores, a las disminuciones de la plantilla.

Operará la citada disminución cuando en un período ininterrumpido de al menos seis meses, la plantilla que sirvió de censo para las correspondientes elecciones sindicales, haya sufrido una disminución de al menos el 10 % de la misma con una reducción mínima de 10 trabajadores/as.

La disminución operará automáticamente, en el caso de candidaturas abiertas, sobre el/la representante o representantes con menor número de votos en las correspondientes elecciones sindicales, y en el caso de candidaturas cerradas sobre el o los/las representantes elegidos con el menor número de votos en la correspondiente lista.

Los afectados por la aplicación del presente artículo mantendrán su condición de representantes de los/as trabajadores/as (Delegados/as de personal o miembros del Comité de empresa) y gozarán de iguales garantías que el resto de los mismos, a excepción del crédito horario retribuido que se limitará al necesario para acudir a la reunión mensual ordinaria, si la hubiera, con la Dirección de la empresa, con un tope en todo caso de tres horas mensuales.

### Artículo 59.º Horas retribuidas.

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

Tamaño	Horas retribuidas/mes
Hasta 30 trabajadores/as	20
De 31 a 75 trabajadores/as	25
De 76 a 150 trabajadores/as	30
De 151 a 250 trabajadores/as	35
Más de 250 trabajadores/as	40

Los/as Delegados/as de Personal, miembros de los Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, dispondrán de hasta un máximo de 40 horas, cualquiera que sea el tamaño de la empresa, durante el mes en que se esté tramitando un expediente de regulación de empleo en la misma, o en su caso, se esté negociando un plan de viabilidad o una reconversión sectorial que afecte a la misma. (En estos últimos casos la ampliación horaria sólo podrá referirse a un mes como máximo).

Las horas de los/as Delegados/as, Miembros de Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, podrán ser mensualmente acumuladas en uno o varios miembros (incluido el/a Delegado/a Sindical):

– Sin límite alguno en las empresas de más de 250 trabajadores/as, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Que se trate de acumulación entre miembros de una misma Central Sindical y con autorización de los Órganos Provinciales de la misma.
- Que la Central Sindical tenga un mínimo de afiliación del 10 % de la plantilla de la empresa.
- Que se ponga en conocimiento de la empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de quince días el nombre del titular o titulares que hayan de disfrutar de la acumulación.

d) Metaketak gutxienez segidako sei hilabetez jarrai dezala, dagokion Zentral Sindikalak metaketa indargabetzeko duen ahalmenaren kalterik gabe.

– 250 langile baino gutxiago dituzten enpresatan, artikuluko honetan tamainaren arabera aitortuta dituzten halako bi arte, ondorengo baldintzak betetzen badituzte beti ere:

a) Metaketa zentral sindikal bereko kideen artean izan da dila eta honen organo probintzialen baimenarekin.

b) Zentral Sindikalak gutxienez Enpresako plantilaren % 10eko afiliazioa izan dezala.

c) Metaketaz gozatuko du(t)en titularr(ar)en izena(k) enpresari jakinaraz daki(zki)on, aurreko hilabetearen barruan eta gutxienez 8 egunetako epearekin.

d) Metaketak gutxienez segidako hiru hilabetez jarrai dezan, dagokion Zentral Sindikalak metaketa indargabetzeko duen ahalmenaren kalterik gabe.

Goian ezarritakoaren kalterik gabe, Enpresako Batzordekideen jarduera sindikalerako ordu ordainduak ezingo dira berriro metatu, Enpresako Zuzendaritzarekin akordio espresua ez baldin bada, behintzat.

Erakunde hauetako kideentzat ezarritako ordu ordainduen barne Enpresako Zuzendaritzarekin hileroko bilera bat sartzen da, eta ordezkarien ekimenez azkeneko hauek deitutakoak, baina baztertuta geratzen dira Zuzendaritzaren ekimenez dei egin daitezkeen gainerakoak.

#### 60. artikulua. Eginkizunak.

Langileen Ordezkariak edo Enpresako Batzordeak eta Hitzar-men honetako 53. artikuluko xedapenak betetzen dituzten Zentral Sindikaletako Ordezkariak honako eginkizun hauek izango dituzte:

a) Enpresarentzat indarrean dauden lan arauak, Laneko Segurtasun eta Osasunekoak eta Gizarte Segurantzakoak betetzen direla bermatzea, Zuzendaritzari arau-hausteak ohartaraziz eta haiek betetzeko beharko liratekeen erreklamazio guztiak erabiliz.

b) Lanbide sailkapenari buruzko administrazio espedienteen eta lege xedapenez beharrezkoak liratekeen gainontzekoen berri ematea.

c) Enpresak bete asmo dituen lanpostuez behar adinako aurretiaz informatua izatea, baita kontratu berrien modalitateaz ere (finkoa, behin-behinekoa, aldi baterakoa, etxex etxeko lana, eta abar) eta kontratu horien arrazoiak, iraupena, lanbide-kategoria eta bestelako baldintza orokorrak.

Era berean, enpresek hileroko epealdi horren barruan burututako iraupen zehatzeko kontratuen berri emango dio langileen ordezkariari.

Informazio horretan honako datu hauek zehaztuko dira: Langileen izena, kontratazio mota, kontratuen indarraldia eta lanbide-kategoria. Egindako kontratu luzapenei buruz ere informazio bera eman beharko du.

d) Halakorik balitz, langileek egin beharreko frogak eta azterketak buruz informatuak izatea.

e) Urtero Enpresako laneko segurtasun eta osasun egoeraz eta hori hobetzeko hartutako neurriez informatuak izatea.

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

– Enplegu erregulazio espedienteak.

– Enpresaren tokialdaketa osoak edo zatikakoak.

d) Que la acumulación se mantenga como mínimo por un período de seis meses consecutivos, sin perjuicio de la posibilidad de la Central Sindical correspondiente de revocar tal acumulación.

– Hasta el límite máximo del doble a las que por tamaño tengan reconocidas en este artículo, en las empresas de menos de 250 trabajadores/as, siempre que cumplan los requisitos siguientes:

a) Que se trate de acumulación entre miembros de una misma Central Sindical y con autorización de los Órganos Provinciales de la misma.

b) Que la Central Sindical tenga un mínimo de afiliación del 10 % de 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 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, sin perjuicio de la posibilidad de la Central Sindical correspondiente de revocar tal acumulación.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, las horas retribuidas para la acción sindical de los miembros del Comité de Empresa, no podrán ser objeto de otras acumulaciones, salvo acuerdo expreso con la Dirección de la empresa.

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

#### Artículo 60.º Funciones.

Serán funciones del/a Delegados/as o Comités de Empresa, y de los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 53.º del Convenio, las siguientes:

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

b) Informar en los expedientes administrativos de clasificación profesional y en aquellos otros en que por necesidad legal fuese necesario.

c) Ser informado con antelación suficiente de los puestos de trabajo que la empresa piensa cubrir, así como de las modalidades de los nuevos contratos (fijo, eventual, interino, tiempo parcial, trabajo a domicilio, etc.), razones que los motivan, duración, categoría profesional y demás condiciones generales de los mismos.

Asimismo las empresas deberán entregar mensualmente a la representación del personal información sobre los contratos de duración determinada celebrados en dicho período.

En dicha información deberá constar nombre del personal contratado, modalidad de la contratación, vigencia de los contratos y categoría profesional. Igual información deberá facilitar-se sobre las prórrogas de los contratos realizados.

d) Ser informados, en el caso de que existiesen, de las pruebas y exámenes que el personal haya de realizar.

e) Ser informados anualmente de la situación de seguridad y salud laboral en la empresa y de las medidas adoptadas para su mejora.

f) Ser informado y consultado de cuantas medidas afecten directamente al personal y especialmente de aquéllas que pudieran adoptarse sobre:

– Expedientes de regulación de empleo.

– Traslados totales o parciales de la empresa.



- Lan sistema berriak edo pizgarriak sartzea.
- Enplegua, laneko baldintzak, laneko osasuna eta heziketa-  
ganean eragin dezaketen teknologia berriak sartzea.
- Lanaren antolamendua funtsean eragin dezaketen eraba-  
kiak.

Atal honetan sartzen diren gaiak buruz Enpresaren jarduketan balioztatzea ezarritako informazio eta kontsulta betebeharrak baldintzatuta egongo da.

g) Lanaren antolamendua eta hobekuntza teknikoan alor-  
rean beharrezkotzat jotzen diren neurri guztiak Enpresari pro-  
posatzea.

#### 61. artikulua. Enpresari buruzko informazioa.

500 langile baino gehiago dituzten Enpresek gutxienez hiru-  
hilabeteko informazioa emango diote Enpresa Batzordeari nego-  
zioen bilakaeraz, ekoizpenaren egoeraz, merkatuko perspektibez,  
enpleguaren bilakaeraz eta aurreikusitako inbertsio planaz.

500 langile baino gutxiago dituzten Enpresek, aldizka, enpre-  
saren egoera eta martxa orokorrari buruzko informazioa emango  
diote Langileen Ordezkaritari edo Enpresa Batzordeari.

Hori guztia, Langileen Estatutuko 64. artikuluan, Askatasun  
sindikaleko Lege Organikoan eta horrekin bat datozen xedape-  
netan informatzeari buruz ezarritako betebeharren kalterik gabe.

Batzordearekin egiten dituen bileratan Enpresako Zuzendari-  
tzak isilpean ematen dituen informazioak sekretuak izango dira.  
Enpresako Batzordekideek edo Langileen Ordezkariek enpresako  
langileekin ere informazio horiek isilpean gorde behar dituzte  
derrigorrez.

#### 62. artikulua. Disziplinazko neurriei buruzko informazioa.

Izaera larri edo oso larriekin Enpresak edozein langileri ezar-  
tzen dizkion diziplinazko neurriak alde aurretik Langileen Or-  
dezkaritari edo Enpresa Batzordeari jakinarazi beharko dizkio,  
eta horiek euren iritzia eman dezakete haien buruz. Era berean,  
Enpresako Sekzio Sindikalek euren afiliatuei buruzko txostena  
egin dezakete.

### GARANTIA ERKIDEAK

#### 63. artikulua. Guztion garrantia amankomunak.

Langileen ordezkariek, Enpresako Batzordekideek eta Ordez-  
kari Sindikalek ondoko garrantia amankomunak izango dituzte:

a) Enpresa jakinaren ganean jarri ondoren, bertako langi-  
leengan eragina duten lan edo sindikatu izaerako oharrak era-  
kusteko iragarki-taula bat erabiltzea.

b) Enpresa bakoitzak ahal duen neurrian, denen erabilera-  
ko bileretarako lokalak izatea, LOLS legeak 8. artikuluan xeda-  
tutakoaren kalterik gabe.

Enpresa Batzordeen bilerak gutxienez 24 orduko aurretiaz  
jakinaraziko dira, kasu larri eta justifikatuetan izan ezik, honela-  
koetan epe gutxiagoz jakinarazi ahal izango baita.

Enpresa Batzordearen bilerak behar hainbateko aurretiaz  
programatzen ahalegindu beharko da.

c) Hutsegite larri edo oso larrien ondorioz diziplina-neurri-  
ren bat hartu behar bada eta horrek baliorik izango badu, 24 or-  
duko aurretiaz zigorraren proposamena jakinaraziko zaio:

– Langileen ordezkarien kasuan, Enpresa Batzordeari.

– Ordezkari Sindikalaren kasuan, partaide deneko tokiko edo  
probintziako Sindikatuari.

- Introducción de nuevos sistemas de trabajo o incentivos.
- Incorporación de nuevas tecnologías que puedan afectar  
al empleo, condiciones de trabajo, salud laboral o formación.
- Decisiones que afecten sustancialmente a la organización  
del trabajo.

La validez de las actuaciones de la empresa en las materias  
comprendidas en este apartado estará condicionada a los re-  
quisitos de información y consulta establecidos.

g) Proponer a la empresa cuantas medidas consideren ade-  
cuadas en materia de organización de producción o mejoras téc-  
nicas.

#### Artículo 61.º Información sobre la empresa.

Las empresas con plantilla superior a los 500 trabajado-  
res/as facilitarán al menos trimestralmente, al Comité de Em-  
presa, información sobre la evolución de los negocios, situación  
de la producción, perspectivas del mercado y plan de inversio-  
nes previsto.

Las empresas de menos de 500 trabajadores/as facilitarán  
al/a Delegado/a de Personal o Comité de Empresa información  
periódica acerca de la situación y marcha general de la empresa.

Todo ello sin perjuicio de las obligaciones de información es-  
tablecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores,  
Ley Orgánica de Libertad Sindical y disposiciones concordantes.

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

#### Artículo 62.º Información sobre medidas disciplinarias.

Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave  
impuestas por la empresa a cualquier trabajador/a, deberán  
ser puestas en conocimiento previo del/a Delegado/a de Perso-  
nal o Comité de Empresa, quienes podrán emitir su opinión  
sobre las mismas. Asimismo podrán emitir informe las Seccio-  
nes Sindicales de Empresa respecto de sus afiliados/as.

### GARANTÍAS COMUNES

#### Artículo 63.º Garantías comunes a todos.

Los/as Delegados/as de Personal, miembros de los Comi-  
tés de Empresa y Delegados/as Sindicales, tendrán las siguien-  
tes garantías comunes:

a) Utilizar, con conocimiento previo de la empresa, un tablón  
de anuncios para fijar comunicaciones de carácter sindical o la-  
boral.

b) A que sean facilitados locales de reunión, para uso co-  
mún, dentro de las posibilidades de cada empresa, sin perjuicio  
de lo establecido en el artículo 8 de la LOLS.

Las reuniones de los Comités de Empresa serán preavisa-  
das al menos con 24 horas de antelación, salvo casos urgentes  
y fundamentados en los que el preaviso podrá tener un plazo in-  
ferior.

Se procurará que las reuniones del Comité de Empresa  
sean programadas con la antelación suficiente.

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

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

– En caso de Delegado/a Sindical al Sindicato local o pro-  
vincial al que pertenezca.

Erakunde hauek, ondorengo 48 orduen barruan izaera loteslea izango ez duen txostena egingo dute eta enpresak, besterik gabe, egoki deritzon zehapena ezarriko du.

Garantia hau, agintaldia amaituta eta ondorengo bi urteetan ere indarrean egongo da.

d) Hitzarmen honetako 53. artikuluan zehaztutako afiliazio baldintzak betetzen dituzten Sekzio Sindikaletako Ordezkariek indarrean dagoen Langileen Estatutuko 68. artikuluan, c) atalean ezarritako garantiak izango dituzte.

**64. artikulua.** *Ekintza Sindikalaburutzeko arauak, Enpresa Batzordeentzako eta Sekzio Sindikalentzako amankomunak direnak.*

Ordaindutako orduak ekintza sindikalerako erabili behar direnean, gutxienez 24 ordu lehenago jakinarazi beharko zaio Enpresako Zuzendaritzari.

Jarduera sindikala burutzeak ezin izango du gainerako produktzaileen lan eta produktzioaren martxa orokorra oztopatu. Langileek euren ordezkariei edo Ordezkariei Sindikalei zuzendu behar zaienean lanorduez kanpo egin beharko dute.

Enpresek ahalmen osoa izango dute euren jardura sindikala burutzearen ondorioz enpresako prozesu orokorraren jarraipen arrunta larri oztopatzen duten produktzaileak behin-behineotasunez eta euren agintaldiak dirauen bitartean lanpostuz aldatzeko.

Lekualdaketa hori alde zuzenetik Enpresa Batzordeari jakinarazi eta kontsultatuko zaio.

Lekualdaketak ez dio kalterik sortuko ukitutako langileari ez ekonomikoki, ezta jardura sindikalari dagokionean ere. Lanpostu berri hori, Enpresak dituen ahalmenen arabera, lehengoaren ahalik eta antzekoena izango da.

Ekintza sindikalerako ordaindutako orduak enpresan nahiz enpresaz kanpo erabili ahal izango dira. Edonola ere, langileek ordu horien erabilpena justifikatu beharko dute; honelakoetan, ordea, ez da beharrezkoa izango eguneko gai-zerrenda edo landu beharreko gaiak aurkeztea.

**65. artikulua.** *Asanbladak.*

Enpresek, asanblada ordainduak lanorduen barruan nahiz kanpoburutzeko baimena emango dute. Urtean 8 asanblada eta 4 ordu izango dira gehienez ere.

Asanbladak Enpresa Batzordeak deitutako bere ekimenez edota Enpresako Sekzio Sindikaleko Ordezkariek hala eskatuta. Aipatutako 8 asanblada eta 4 orduak baimenduko dira gehienez, ondorengo atalean zehaztutako baldintzak beteko direlarik.

Enpresako Sekzio Sindikal bateko Ordezkariek hala eskatzean, ezarritako mugaren barruan asanblada ordainduak deitzera behartuak daude Enpresa Batzordeak, baldin eta Sindikatu horrek enpresako plantilla osoaren % 33ari dagokion afiliatu-kopurua biltzen badu edo, zuzenean, plantillako langileen heren batek hala eskatzen badu.

Asanbladaren deialdiaren berri eman beharko zaio Enpresako Zuzendaritzari gutxienez 48 orduko aurretiaz eta, jakinarazpen horretan, asanblada egiteko data eta eguneko gai-zerrenda zehaztuko dira.

Enpresako Zuzendaritzarekin adostasunean zehaztuko da asanbladaburutzeko ordua.

Aparteko eta funtsezko arrazoiak bitarteko direnean, Enpresak asanblada-data alda dezake. Era berean, langileen ordezkaritzak jakinarazteko epea 24 ordura mugatu ahal izango du.

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

Esta garantía se mantendrá durante los dos años siguientes a la expiración del mandato.

d) Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 53.º tendrán las garantías establecidas en el apartado c) del artículo 68.º del vigente Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 64.º** *Normas para el ejercicio de la Acción Sindical, comunes para Comités de Empresa y Secciones Sindicales.*

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

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

Las empresas estarán facultadas para trasladar de puesto de trabajo, provisionalmente y durante el tiempo que dure su mandato, a aquellos productores/as que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente la continuidad normal del proceso general de la empresa.

Dicho traslado será comunicado y consultado previamente al Comité de Empresa.

El personal afectado no podrá ser perjudicado económicamente ni en el desarrollo de su actividad sindical como consecuencia del traslado. El nuevo puesto de trabajo deberá ser, dentro de las posibilidades existentes en la empresa, lo más similar al anterior.

Las horas retribuidas para la acción sindical podrán ser utilizadas tanto dentro como fuera de la empresa. En todo caso, el personal deberá justificar la utilización de las mismas, sin que, a tales efectos, sea obligatoria la presentación del Orden del Día o de los temas a tratar.

**Artículo 65.º** *Asambleas.*

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo anual de 8 asambleas y 4 horas.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa, a iniciativa del mismo, o a requerimiento del/a Delegado/a de la Sección Sindical de Empresa, en las condiciones establecidas en el siguiente párrafo y hasta el límite de las 8 asambleas y 4 horas señaladas.

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

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

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

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

Asanblada hauen ordainsaria, ezarritako mugara arte, alokairu errealairen arabera egingo da, produkziarako primak eta, hala balitz, pizgarri-ezaren primarik barnebildu gabe.

Ordaindu gabeko asanbladei dagokienez, lanorduez kanpo burutuko dira gero ere, enpresa bakoitzean ezarrita dituzten ohi-turen arabera.

## X. KAPITULUA

### 66. artikulua. Lanbide Heziketa.

Bi alderdiek lanbide heziketa iraunkorraren beharra aitortzen dute.

Honako Hitzarmen hau sinatzen denean, Lanbide Heziketa-k Batzorde Parekidea eratuko da, ordezkari sindikalez osatua, ondoko kopuru eta portzentaian banatuta egongo direlarik: ELA, 4 batzordekide (% 91,74), UGT, 2 batzordekide (% 8,26). Bestalde, Adegiko 6 kide egongo dira. Aipatutako kideek, Zentral Sindikal bereko edota Enpresarien Erakundeko beste kide batengan utz dezakete euren ordezkartzia.

Batzorde horren helburua, sektorean etengabeko heziketa sustatzea izango da eta, beraz, sektoreko nahiz enpresaz gaineko (sektore edo sektorearteko) enpresa guztiei zuzentzen zaizkien planei buruz informatua egon behar du. Hamabost eguneko epealdia izango du Lanbide Heziketa Iraunkorraren Erakunde Kudeatzaileari dagokion txostena aurkezteko.

Enpresen barruan Batzorde Parekidea eratuko da, bertako Zuzendaritzako ordezkariak eta ordezkari sindikalez osatua. Batzorde Parekide honen eginkizunak hauek izango dira: Enpresako heziketa-beharrak aztertzea, enpresako jarduerarako interesgarriak diren eta langilearen heziketa osatzeko egokiak diren ikastaroak zehaztea eta hauetan parte hartuko duten langileak izendatzea.

Batzorde hauek, halaber, ikastaro horietan parte hartzen duten langileen baimenak eta bestelako konpentsazio-motak zehaztuko dituzte. Ezarritako baimenak edo konpentsazioak erabili dituen langileak ondorengo hamabi hilabeteetan, bere borondatez, enpresan baja hartzen badu, enpresak dagokion kitapenetik konpentsazio horien zenbatekoa kendu ahal izango du.

Langileen ordezkartzarik ez duten enpresen kasuan, Hitzarmen Kolektibo honetako heziketa etengabeko Batzorde Parekideari dagokio planaren oinarritzko informazioa eta parte-hartzaileen zerrenda jasotzea, erakunde kudeatzaileari alde aurreko txostena igorri ahal izateko.

Enpresek, enpresaz kanpoko heziketa plangintzetan parte hartzea eskatzen duten langileei bide hori erraztuko die, plangintza horiek lanorduez kanpo burutzen badira behintzat.

Xede horrekin, enpresak bidezko atxikimendua egingo du, langileek plangintza horietan parte hartzeko aukera izan dezaten.

*Lehenengo xedapen gehigarria. Batzorde Misto Interpretatzailea.*

Hitzarmen honetarako Batzorde Misto Interpretatzailea eratu da. Batzorde hori langileen sei ordezkariak eta enpresarien beste sei ordezkariak osatuko dute.

Langileen ordezkartzak honako eraketa eta botu-portzentaia izango du: ELA, 4 batzordekide (% 91,74) eta UGT, 2 batzordekide (% 8,26).

Adegik izendatuko ditu enpresarien ordezkariak.

Aipatutako kideek, Zentral Sindikal bereko edota Enpresarien Erakundeko beste kide batengan utz dezakete euren ordezkartzia.

Klausulen interpretazioari edo aplikazioari dagokionez gerta daitezkeen desadostasun eta zalantza guztiak Batzorde honen nahitaezko irizpenera jarriko dira.

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

En cuanto a las asambleas no retribuidas seguirán celebrándose fuera de las horas de trabajo, conforme a los usos y costumbres que se tengan establecidos en cada empresa.

## CAPÍTULO X

### Artículo 66.º Formación Profesional.

Las partes firmantes de este Convenio reconocen la necesidad de la formación permanente del personal.

A la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Formación Continua, integrada de una parte por representantes sindicales, distribuidos en número y porcentaje de la forma siguiente: ELA, 4 vocales (91,74 %), y UGT, 2 vocales (8,26 %) y de otra parte por 6 miembros de Adegí. Dichos miembros podrán delegar su representación en otro miembro de la misma Central Sindical u Organización Empresarial.

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

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

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

En los supuestos de que no exista en la empresa representación del personal, será facultad de la comisión paritaria de formación continua del presente convenio colectivo, el recibir la información básica del plan y la lista de los/as participantes, con el fin de emitir informe previo ante la entidad gestora.

Las empresas facilitarán la incorporación de sus trabajadores/as que lo soliciten a planes externos a la empresa, siempre que éstos se realicen fuera de sus horas de trabajo.

A tal efecto autorizarán mediante la correspondiente adhesión la incorporación de sus trabajadores/as a dichos planes.

*Disposición adicional primera. Comisión Mixta Interpretativa.*

Se constituye una Comisión Mixta Interpretativa del presente Convenio, que estará integrada por seis representantes de los/as trabajadores/as y seis representantes de los/as empresarios/as.

La representación del personal tendrá la composición y porcentaje de votos siguiente: ELA, 4 vocales (91,74 %), y UGT, 2 vocales (8,26 %).

Los representantes de los/as empresarios/as serán designados/as por Adegí.

Dichos miembros podrán delegar su representación en otro miembro de la misma Central Sindical u Organización Empresarial.

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

Kontsulta horiek, Hitzarmen honen sinatzaile diren edozein Zentral Sindikal edo Enpresarien Elkartearen bidez izapidetu ahal izango dira. Batzorde honen egoitza honakoa izango da: Gipuzkoako Lan Harremanetarako Kontseiluaren egoitza, Javier Barkaitzegi Kalea, 19 Behea 20010 Donostia.

Hitzarmenak indarrean dirauen bitartean, Hitzarmen honetako Batzorde Negoziatzaileak Batzorde Misto Interpretatzailearen funtzionamendurako Arautegi bat eratzearen komenigarritasuna aztertuko du, beronen ebazpen interpretatzaileei Hitzarmenean xedatutakoaren legezko eraginkortasun bera eman ahal izateko.

Arautegi hori erabakitzen denean, Hitzarmen honen eranskin gisa erregistratuko da eta Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN ardaratuko da.

*Bigarren xedapen gehigarria. Hitzarmen honetan itunduta lan-baldintzak ez aplikatzeari buruzko klausula.*

Enpresek hitzarmen honetan jaso diren baldintzak ez aplikatzeari buruz, Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan ezarritakoarekin bat etorritik, honako prozedura hau bete beharko da nahitaez:

1. Enpresek 15 eguneko kontsulta-epari hasiera emango diote. Horretan, enpresaren erabakia eragin duten arrazoiak aztertu behar dira, baita ondorioak saihesteko edo gutxitzeko aukerarik dagoen ere, eta ondorio horiek langileengan dituzten eraginak arintzeko neurriak. Epe beraren barruan, hitzarmenaren Batzorde Paritarioa jakinaren gainean jarri beharko du enpresak, eta langileen legezko ordezkarietara emandako idazkiaren kopia bidaliko dio.

Kontsulta-aldian, alderdiek fede onez negoziatu beharko dute, akordio bat lortze aldera. Akordiora iristeko, hauen gehiengoak beharko da: enpresa-batzordeko edo batzordeetako kideena, langileen ordezkariena, edo, egon balego, ordezkarietara sindikalena, guztien artean gehiengoak ordezkatzeko badute.

Enpresaren eta langileen ordezkarien arteko kontsulta-aldian izandako negoziazioetan adostasunera iritsiz gero, akordio horren berri eman beharko zaio batzorde paritarioari.

2. Kontsulta-aldia amaiturik, desadostasunik baldin badago, aldeetako edozeinek hitzarmenaren batzorde paritarioaren esku jarri ahal du auzia, bost eguneko epean; batzordeak, gehienez ere, zazpi egun izango ditu erabakia hartzeko, desadostasuna batzorde paritarioari jakinarazi zaionetik kontatzen hasita.

3. Batzorde paritarioan akordiorik ez badago, alderdietako edozeinek jo ahal izango du, desadostasunak ebazteko xedez, bost eguneko epean, Laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko konfederazio arteko 2000ko otsailaren 16ko Akordiora (Preco, apirilaren 4ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*). Beren-beregi ezartzen da arbitrajearen prozedura barrurik aplikatuko dela bi alderdien gehiengoak erabakitzen badu arbitrajearen mende jartzea.

4. Desadostasuna Hitzarmen Kolektiboak ez Aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organoaren (ORPRICCE) menpe utzi ahal izateko (Lan Harremanen Kontseiluaren edo hura ordezkatzeko duen organoan du egoitza), beharrezkoa izango da bi alderdi negoziatzaileen gehiengoan adostasuna.

*Hirugarren xedapen gehigarria. Batzorde Iraunkorra.*

Bi alderdien erabakiz, Batzorde Iraunkorra eratu da, alde batetik, 12 ordezkari sindikalez osatua, ondoko kopuru eta portzentaietan banatuta egongo direlarik: ELA, 6 batzordekide (% 47,79); LAB, 4 batzordekide (% 35,75); CC.OO., 1 batzordekide (% 12,16) eta UGT, batzordekide 1 (% 4,30). Bestalde, Adegik izendatutako 12 batzordekide egongo dira. Batzorde horren helburua, bi alderdiek adostasunez aurkezten dizkieten gaiak aztertzea eta, hala balitz, erabakiak hartzea izango da. Aipatutako kideek, Zentral Sindikal bereko edota Enpresarien Erakundeko beste kide batengan utz dezakete euren ordezkarietza.

Dichas consultas serán tramitadas a través de cualquiera de las Centrales Sindicales o Asociación Empresarial firmantes de este Convenio y tendrá su sede en Consejo de Relaciones Laborales de Gipuzkoa, c/ Javier Barkaitzegi, 19 Bajo, 20010 Donostia-San Sebastián.

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

Cuando dicho Reglamento esté acordado se registrará como Anexo al presente Convenio, publicándose en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

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

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

4. 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.

*Disposición adicional tercera. Comisión Permanente.*

Las partes acuerdan la constitución de una Comisión Permanente integrada, de una parte, por 12 representantes sindicales distribuidos en número y porcentaje de votos de la forma siguiente: ELA, 6 vocales (47,79 %), LAB, 4 vocales (35,75 %); CC.OO., 1 vocal (12,16 %) y UGT, 1 vocal (4,30 %) y de otra por 12 vocales designados por Adegik, que tendrá como objeto el análisis, y en su caso, adopción de acuerdos, en aquellas materias que las partes de mutuo acuerdo le sometan. Dichos miembros podrán delegar su representación en otro miembro de la misma Central Sindical u Organización Empresarial.

Batzorde Iraunkor horren barruan har daitezkeen akordioek bi ordezkarietako bakoitzaren % 50etik gorako aldeko botua beharko dute eta Hitzarmen honen osagaitzat gehituko dira, Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALA argitaratzen diren unetik legezko eraginkortasun bera izango dutelarik. Batzorde honen egoitza honakoa izango da: Lan Harremanetarako Kontseiluaren lurralde egoitza, Javier Barkaiztegi, 9-Behea. 20010 Donostia.

Batzorde honek Zerbitzu Enpresei buruz itundutakoarekin zerikusirik gabe, bi alderdiek hala erabakita, eraturako Batzorde Iraunkor horren irizpena eskatuko da, enplegurako politika sustatzeko baliabide gisa 65 urtetan derrigorrezko jubilazioa hartzeari buruz izan daiteken akordioari dagokionean; eta, eraso sexualen egoerak arautuko dituen artikulua berri bat eratzeari dagokionean.

*Laugarren xedapen gehigarria. Euskara sustatzea.*

Hitzarmen honen negoziazioan partaide diren Zentral Sindikal eta langileen Enpresa Batzordeak eta Enpresarien Elkarteak bat datoz gure probintzian Euskara defendatu eta hedatzeko ahaleginak batu behar direla aitortzerakoan. Helburu horrekin, honako erabakiak hartu dituzte:

1. Aipatutako xedean parte hartu eta laguntzeko behar den Erakundeekin harremanak izango dituen Batzordea eratzea.

2. Enpresen esparruan Euskara erabiltzera eta hedatzera zuzendutako jarduerak garatzea, zeregin hau burutu dadin bi alderdiek euren eskura dauden bitarteko guztiak jarriko dituztelarik. Hori lortu asmoz, laneko dokumentuak, nominak, Gizarte Segurantzakoak eta abar pixkaka elebidun ager daitezzen saiatuko dira enpresak.

Enpresan argitaratzen diren idazki eta ohar guztiak euskaraz eta gazteleraz argitaratuko dira.

Era berean, Hitzarmen honek indarrean dirauen bitartean, enpresek elebidun ezarri beharko dituzte errotuloak, nominak eta gainerantzeko agiri guztiak.

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

*Bosgarren xedapen gehigarria. Aukera-berdintasunaren sustapena.*

Gipuzkoako Industria Siderometalurgikoaren 2007-2009 urteetarako Hitzarmenean, emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasuna sustatzeko batzorde bat sortzea erabaki zuten enpresa-ordezkariek eta sindikatuek.

Helburu horrekin, batzorde hori abian jartzea erabaki da, sektoreko egoeraren diagnostiko orokorra egiteko eta sektoreko enpresak, langileak eta langileak aukera-berdintasunari buruz sensibilizatzeko beharrezkoak diren ekintzak ezartzeko, pertsona guztien arteko errespetua eta industria-eremuan emakumearen presentzia areagotzea bultzatuz, kontratazio-, prestakuntza- eta sustapen-gaietan ekintza positiboko neurrien bidez.

Probintziako hitzarmena sinatu eta gehienez ere hiru hilabete epean eratu beharko da Berdintasun Batzordea.

Eratu ondoren, alderdiek adostu beharko dute nola funtzionatuko duen Batzordea.

Batzordeak adostasunez finkatuko ditu bertan garatu beharreko eginkizunak, bai eta ezarritako helburuak lortzeko egokitzat jotzen dituen bilerak ere.

Batzordearen helburu orokorra izango da Gipuzkoako metalaren sektorean edozein sexu-diskriminazio edo desberdintasun mota desagerraraztea eta emakumeen eta gizonen berdintasunean aurrera egiteko neurriak ezartzea.

Batzordeak honako helburu espezifiko hauek izango ditu:

Los acuerdos a los que pueda llegarse en el seno de dicha Comisión Permanente requerirán el voto favorable de más del 50 % de cada una de las dos representaciones, y se adiconarán como parte integrante de este Convenio, con su misma eficacia legal, una vez publicados en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa. El domicilio de esta Comisión se fija en la sede territorial del Consejo de Relaciones Laborales, calle Javier Barkaiztegi, 19 Bajo, 20010 Donostia-San Sebastián.

Con independencia de lo acordado para esta Comisión en relación con las Empresas de Servicios, las partes acuerdan someter a su consideración la adopción de un posible Acuerdo sobre jubilación obligatoria a los 65 años como mecanismo para favorecer una política de empleo, así como la aprobación de un nuevo artículo que regule las situaciones de acoso sexual.

*Disposición adicional cuarta. 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. 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. 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 tablones 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 euskera en la empresa.

*Disposición adicional quinta. Fomento de igualdad de oportunidades.*

En el Convenio para la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa para los años 2007-2009 se acordó por parte de la representación empresarial y las centrales sindicales la creación de una Comisión para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Con tal finalidad se acuerda la puesta en marcha de dicha Comisión, para realizar un diagnóstico general de la situación en el sector, y establecer las acciones necesarias para la sensibilización entre empresas, trabajadores y trabajadores del sector respecto a la igualdad de oportunidades, favoreciendo el respeto entre todas las personas y el incremento de la presencia de la mujer en el ámbito industrial, a través de medidas de acción positiva en materias de contratación, formación y promoción.

En un plazo no superior a tres meses tras la firma del Convenio provincial, la Comisión de Igualdad deberá estar constituida.

Una vez constituida, las partes deberán acordar el formato de funcionamiento de la Comisión.

La Comisión fijará de común acuerdo las funciones a desarrollar en la misma, así como las reuniones que estime oportunas para la consecución de los objetivos fijados.

El objetivo general de la Comisión será eliminar cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo en el Sector del Metal de Gipuzkoa e implementar medidas dirigidas al avance de la igualdad de mujeres y hombres.

Los objetivos específicos de la Comisión serán los siguientes:

– Sektorean soldata-arrakala desagerraraztearen alde lan egitea.

– Sektorean emakumeen presentzia handitzea.

– Eskatzen duten enprekin elkarlanean aritzea berdintasun-planen plangintzan, garapenean, ezarpenean eta jarraipenean.

– Batzordeak berak finkatzen dituenak.

Enpresa-alderdiak eta hitzarmen hau sinatzen duten sindikatuek beren gain hartzen dute aipatutako helburuak betetzeko beharrezkoa den informazioa biltzeko, aztertzeko eta helarazteko behar besteko eta beharrezko solaskide-eginkizuna.

*Seigarren xedapen gehigarria. Gatazkak Ebazteko Prozedura. Preco.*

1. Bi alderdiek bere gain hartzen dute Gatazka Kolektiboak Ebazteko borondatezko Prozedurei buruzko Akordio Interkonfederala (Preco), 2000ko apirilaren 4ko 66 zk. *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* argitaratua. Erabaki hau honako Hitzarmen honen eremuan izango da aplikagarria, berorren klausulak aplikatzearen ondoriozko gatazka kolektiboetarako ebazpenei dagokienez.

2. Aurrekoa eragotzi gabe, hitzarmen kolektibo honetako 9., 17. eta 49. artikuluen aplikazioan (horren arabera Precoren prozedurak erabili behar dira arbitrajeko berariazko konpromisoak izapidetzeko) aintzat hartuko da prozedura horretako 6. puntuan ezarritakoa eta Precoren Batzorde Parekideak hartutako erabakietan ezarritako baldintzak beteko dira.

*Zazpigarren xedapen gehigarria. Enpleguari buruzko Euskal Erabakiari atxikitzea.*

Hitzarmen hau izenpetzen duten Adegik eta Zentral Sindikalek bat egin dute 1999ko urtarrilaren 15ean Confebask eta ELA, CC.OO., UGT eta LAB Zentral Sindikalek enpleguari buruz itundu duten Euskal Erabakiarekin.

*Zortzigarren xedapen gehigarria. Geroa BGAE-ari egin beharreko ekarpenak.*

2023an, 2024an, 2025ean eta 2026an Geroa BGAE-ari egin beharreko ekarpenak, langileak Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorriari ezbeharruntetarako egin beharreko Kotizazio Oinariaren % 4,60 izango da; % 2,3 langileak eta beste % 2,3 enpresak ordainduko dutelarik.

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

*Bederatzigarren xedapen gehigarria. Gipuzkoako Hitzarmena aplikatzeko lehentasuna.*

«EAEren eremuko negoziazio kolektiboaren egiturari dagokien lanbide arteko akordioan» (*Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*, 2017/03/03) ezarritakoaren babesean, hitzarmen kolektibo hau lehentasunez aplikatuko da, estatu-mailako edo eremu honetan ager daitezkeen beste hitzarmen batzuen aurrean.

– Trabajar en favor de la eliminación de la brecha salarial en el sector.

– Aumentar la presencia de las mujeres en el sector.

– Colaborar con las empresas que lo soliciten en la planificación, desarrollo, implantación y seguimiento de sus planes de igualdad.

– Aquellos que fije la propia Comisión.

La parte empresarial y las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio asumen su papel de interlocutores suficientes y necesarios para recabar, analizar y trasladar la información necesaria a efectos del cumplimiento de los citados objetivos.

*Disposición adicional sexta. Procedimiento de Resolución de Conflictos. Preco.*

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

2. Sin perjuicio de lo anterior la aplicación de los artículos 9.º, 17.º y 49.º del presente convenio colectivo, que remite a los procedimientos del Preco la tramitación de compromisos específicos de arbitraje, se realizará atendiendo a lo establecido en el punto 6 de dicho procedimiento y a las condiciones previstas en los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria del Preco.

*Disposición adicional séptima. Adhesión al Acuerdo Vasco sobre el Empleo.*

Adegi y las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo Vasco sobre el Empleo suscrito entre Confebask y las Centrales Sindicales ELA, CC.OO, UGT y LAB el pasado 15 de enero de 1999.

*Disposición adicional octava. Aportaciones a Geroa-EPSV.*

Las aportaciones a Geroa-EPSV, durante 2023, 2024, 2025 y 2026 se mantienen en el 4,60 % de la Base de Cotización, por contingencias comunes del/a trabajador/a al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 2,3 % correrá a cargo del/a trabajador/a y el otro 2,3 % con cargo a la empresa.

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

*Disposición adicional novena. Prioridad aplicativa del Convenio de Gipuzkoa.*

Al amparo del «Acuerdo Interprofesional en relación con la estructura de negociación en el ámbito de la CAPV» (*Boletín Oficial del País Vasco* 3.03.2017) el presente convenio colectivo sectorial tiene prioridad aplicativa frente a otros convenios de ámbito estatal que concurra o pudieran concurrir en este ámbito.

I. ERANSKINA / ANEXO I

2020KO GUTXIENeko ORDAINsARIEN TAULA / TABLA DE RETRIBUCIONES MÍNIMAS 2020

Lanbide kategoriak Categorías profesionales	100 U.E. / A 100 UC			Pizg. eza. pr. P. car. inc.	Urt. 1.697 or. Ord. alok. Sal. hora para 1.697 h	Urteko ordainsaria Retribución anualizada	
	Oin. alok. Sal. base	Hitz. plusa Plus Conv.	Eg. jar. alok. Salar. día trab.	(A+B) % 14 14 % (A+B)		100 U.E. A 100 UC	Pizg. eza Carencia incentivo
	A	B	A+B	C			
– Beharginak / Personal Obrero							
Peoi arrunta eta espez. / Peón ordin. y especial.	15,94	45,24	61,18	8,565	9,806	23.151,38	25.738,01
Biltegiko peoi espez. / Mozo Espec. de Almacén	15,94	45,24	61,18	8,565	9,806	23.151,38	25.738,01
1. mail. profes. siderurg. / Profes. Siderúrgico 1. <sup>a</sup>	17,66	48,72	66,38	9,293	10,640	25.142,14	27.948,63
2. mail. profes. siderurg. / Profes. Siderúrgico 2. <sup>a</sup>	16,97	47,32	64,29	9,001	10,305	24.342,09	27.060,39
3. mail. profes. siderurg. / Profes. Siderúrgico 3. <sup>a</sup>	15,97	45,44	61,41	8,597	9,843	23.236,53	25.832,82
1. mailako ofiziala / Oficial de 1. <sup>a</sup>	18,30	49,57	67,87	9,502	10,878	25.721,84	28.591,44
2. mailako ofiziala / Oficial de 2. <sup>a</sup>	17,30	47,95	65,25	9,135	10,458	24.710,40	27.469,17
3. mailako ofiziala / Oficial de 3. <sup>a</sup>	16,08	45,76	61,84	8,658	9,912	23.399,12	26.013,84

	Hilekoa Mensual	Lan eguna Día trabajo	Lan eguna Día trabajo	Urteko ordainsaria Retribución anualizada	
	Oin. alok. Sal. base	Hitz. Plusa Plus Conv.	Pizg. eza plusa P. carencia incentivo	100 U.E. A 100 UC.	Pizg. eza Carencia incentivo
	A	B	C		
Menpeko langileak / Personal subalterno					
Zerrendaria / Listero	497,10	46,29	8,774	23.716,38	26.366,13
Biltegi-zaina / Almacenero	497,10	46,29	8,774	23.716,38	26.366,13
Motoziklo gidaria / Chófer motociclo	482,27	45,24	8,558	23.128,66	25.713,18
Kamioi eta turismo gidaria / Chófer camión y turismo	531,33	48,23	9,202	24.897,88	27.676,88
Pisatzailea / Pesador	482,27	45,24	8,558	23.128,66	25.713,18
Zinpeko goarda / Guarda Jurado	486,41	45,50	8,613	23.280,74	25.881,87
Begiralea / Vigilante	482,27	45,24	8,558	23.128,66	25.713,18
Goarden kaboia / Cabo Guardas	511,49	46,88	8,922	24.131,42	26.825,86
Ordenantza / Ordenanza	482,27	45,24	8,558	23.128,66	25.713,18
Atezaina / Portero	482,27	45,24	8,558	23.128,66	25.713,18
1. urteko mandataria / Botones 1. <sup>er</sup> año	271,24	27,08	5,041	13.600,32	15.122,70
2. urteko mandataria / Botones 2. <sup>o</sup> año	295,71	27,14	5,163	13.964,62	15.523,85
Etzezaina / Conserje	500,67	46,32	8,793	23.777,22	26.432,71
Erizaina / Enfermero	482,27	45,24	8,558	23.128,66	25.713,18
Ekonomatoko saltzailea / Dependiente Economato	497,10	46,29	8,774	23.716,38	26.366,13
Saltzaile laguntzailea / Auxiliar Dependiente	482,27	45,24	8,558	23.128,66	25.713,18

	Hilekoa Mensual	Lan eguna Día trabajo	Lan eguna Día trabajo	Urteko ordainsaria Retribución anualizada	
	Oin. alok. Sal. base	Hitz. Plusa Plus Conv.	Pizg. eza plusa P. carencia incentivo	100 U.E. A 100 UC.	Pizg. eza. Carencia incentivo
	A	B	C		
Ekonom. 1. urteko izangaia / Aspirante 1.º año Economato	269,79	27,13	5,043	13.598,12	15.121,11
Ekonom. 2. urteko izangaia / Aspirante 2.º año Economato	295,71	27,14	5,163	13.964,62	15.523,85
Planoen erreproduzitailea / Reproductor planos	482,27	45,24	8,558	23.128,66	25.713,18
Telefonista / Telefonista	499,26	46,31	8,786	23.753,86	26.407,23
— Administrariak / Personal Administrativo					
1. mailako burua / Jefe de 1.	766,65	59,54	11,871	32.286,58	35.871,62
2. mailako burua / Jefe de 2.	707,09	56,98	11,238	30.526,02	33.919,90
1. mailako ofiziala / Oficial de 1.ª	620,11	53,26	10,317	27.961,66	31.077,39
2. mailako ofiziala / Oficial de 2.ª	561,58	49,87	9,572	25.915,06	28.805,80
Laguntzailea / Auxiliar	490,66	45,67	8,656	23.401,78	26.015,89
Bidaiaria / Viajante	620,11	53,26	10,317	27.961,66	31.077,39
— Teknikari tituludunak / Personal técnico titulado					
Injin., arkitek. eta lizentz. / Ingenieros, Arquit. y Licenc.	1.007,61	70,49	14,515	39.623,92	44.007,45
Perituak eta aparejadoreak / Peritos y Aparejadores	938,02	66,93	13,696	37.360,94	41.497,13
Berauek, erantzuk. teknik. / Los mismos con resp. técn.	961,94	68,23	13,989	38.166,42	42.391,10
Industria maisuak / Maestros Industriales	684,75	56,10	11,012	29.894,70	33.220,32
Kapitainak eta 1. makinariak / Capitanes y 1.º maquinistas	765,06	59,50	11,858	32.249,84	35.830,96
400 Ta-tik gorako untzien kap. / Cap. embar. más 400 Tm.	867,52	63,88	12,944	35.269,84	39.178,93
Pilotuak eta 2. makinariak / Pilotos y 2.º maquinistas	637,53	54,16	10,522	28.531,34	31.708,98
Gizarte graduatuak / Graduados Sociales	763,43	59,45	11,844	32.208,92	35.785,81
1. mailako irakask. irakaslea / Maestro Enseñ. Primaria	620,11	53,26	10,317	27.961,66	31.077,39
Oinar. irakaskuntz. irakasleak / Maestro Enseñ. Elemental	561,58	49,87	9,572	25.915,06	28.805,80
Gizarte laguntzaileak / Asistentes Sociales	763,43	59,45	11,844	32.208,92	35.785,81
Osasun laguntzaile teknikoa / Ayudante Téc. Sanitario	938,02	66,93	13,696	37.360,94	41.497,13
— Tailerreko teknikariak / Personal técnico de taller					
Tailerreko burua / Jefe de Taller	763,43	59,45	11,844	32.208,92	35.785,81
Tailerreko maisua / Maestro de Taller	637,53	54,16	10,522	28.531,34	31.708,98
2. mailako maisua / Maestro de Segunda	614,87	53,08	10,266	27.823,14	30.923,47
Kontramaisua / Contraamaestre	637,53	54,16	10,522	28.531,34	31.708,98



	Hilekoa Mensual	Lan eguna Día trabajo	Lan eguna Día trabajo	Urteko ordainsaria Retribución anualizada	
	Oin. alok. Sal. base	Hitz. Plusa Plus Conv.	Pizg. eza plusa P. carencia incentivo	100 U.E. A 100 UC.	Pizg. eza. Carencia incentivo
	A	B	C		
Arduraduna / Encargado	600,72	52,19	10,077	27.302,86	30.346,11
Langilezain espezialista / Capataz Especialista	543,79	48,84	9,345	25.293,14	28.115,33
Peoi arrunten langilezaina / Capataz Peón ordinario	488,55	45,60	8,637	23.346,90	25.955,27
– Bulegoko teknikariak / Personal técnico de oficina					
Delineatzaile proiektugilea / Delineante Proyectista	725,94	57,89	11,452	31.119,34	34.577,84
Marrazkilaria proiektugilea / Dibujante Proyectista	725,94	57,89	11,452	31.119,34	34.577,84
1. mailako delineatzailea / Delineante de 1. <sup>a</sup>	620,11	53,26	10,317	27.961,66	31.077,39
Topografiako praktikoa / Práctico de Topografía	620,11	53,26	10,317	27.961,66	31.077,39
Argazkilaria / Fotógrafo	620,11	53,26	10,317	27.961,66	31.077,39
2. mailako delineatzailea / Delineante de 2. <sup>a</sup>	563,43	50,00	9,598	25.988,02	28.886,62
Kalkatzailea / Calcador	490,66	45,67	8,656	23.401,78	26.015,89
Argazki erreproduzitzailea / Reproductor fotográfico	490,66	45,67	8,656	23.401,78	26.015,89
Planoen erreproduzitzailea / Reproductor de planos	482,27	45,24	8,558	23.128,66	25.713,18
Artxibari-liburuzaina / Archivero-bibliotecario	558,11	49,72	9,534	25.812,18	28.691,45
Laguntzailea / Auxiliar	490,66	45,67	8,656	23.401,78	26.015,89
– Dike eta kaltetako tekn. / Pers. téc. de diques y muelles					
Dike-burua / Jefe de Diques	763,43	59,45	11,844	32.208,92	35.785,81
Kai-burua / Jefe de Muelles	637,53	54,16	10,522	28.531,34	31.708,98
Urpekariak / Buzos	725,94	57,89	11,452	31.119,34	34.577,84
– Antol. tekn. ofizialak / Perso. ofc. téc. de organización					
Antolak. 1. mail. sekzio-burua / Jefe de Sección Organiz. 1. <sup>a</sup>	725,94	57,89	11,452	31.119,34	34.577,84
Antolak. 2. mail. sekzio-burua / Jefe de Sección Organiz. 2. <sup>a</sup>	707,09	56,98	11,238	30.526,02	33.919,90
Antolak. 1. mailako teknikaria / Técnico Organización 1. <sup>a</sup>	620,11	53,26	10,317	27.961,66	31.077,39
Antolak. 2. mailako teknikaria / Técnico Organización 2. <sup>a</sup>	561,58	49,87	9,572	25.915,06	28.805,80
Antolaketako laguntzailea / Auxiliar Organización	525,91	47,87	9,127	24.691,68	27.448,03
– Laborategiko teknikariak / Personal técnico de laboratorio					
Laborategi-burua / Jefe de Laboratorio	797,17	60,83	12,193	33.180,84	36.863,13
Sekzio-burua / Jefe de Sección	700,24	56,85	11,189	30.383,06	33.762,14
1. mailako analista / Analista de 1. <sup>a</sup>	600,72	52,19	10,077	27.302,86	30.346,11

	Hilekoa Mensual	Lan eguna Día trabajo	Lan eguna Día trabajo	Urteko ordainsaria Retribución anualizada	
	Oin. alok. Sal. base	Hitz. Plusa Plus Conv.	Pizg. eza plusa P. carencia incentivo	100 U.E. A 100 UC.	Pizg. eza. Carencia incentivo
	A	B	C		
2. mailako analista / Analista de 2. <sup>a</sup>	525,91	47,87	9,127	24.691,68	27.448,03
Laguntzailea / Auxiliar	490,66	45,67	8,656	23.401,78	26.015,89
– Administrari, bulegoko teknikari, antolaketa eta lan izangaiak / Aspirantes admistr., de técnico de oficina, de organiz. y laboratorio					
1. urteko izangaiak / Aspirantes 1. <sup>er</sup> año	295,71	27,14	5,163	13.964,62	15.523,85
2. urteko izangaiak / Aspirantes 2. <sup>o</sup> año	359,82	32,08	6,150	16.650,44	18.507,74

II. ERANSKINA / ANEXO II

20020KO GUTXIENEN ORDAINSARIEN TAULA (42. ARTIKULUA) / TABLA DE RETRIBUCIONES MÍNIMAS 2020 (ARTÍCULO 42)

Lanbide kategoriak Categorías profesionales	Ordu osoaren balioa (pizg. ezarekin) (1.697 h urteko ordainsaria) Valor hora total (con car. incent.) (retrib. anual/1.697 h) Euroak / Euros
– Beharginak / Personal Obrero	
Peoi arrunta eta espez. / Peón ordin. y Especial.	15,167
Biltegiko peoi espez. / Mozo Espec. de Almacén	15,167
1. mail. profes. siderurg. / Profes. Siderúrgico 1. <sup>a</sup>	16,469
2. mail. profes. siderurg. / Profes. Siderúrgico 2. <sup>a</sup>	15,946
3. mail. profes. siderurg. / Profes. Siderúrgico 3. <sup>a</sup>	15,223
1. mailako ofiziala / Oficial de 1. <sup>a</sup>	16,848
2. mailako ofiziala / Oficial de 2. <sup>a</sup>	16,187
3. mailako ofiziala / Oficial de 3. <sup>a</sup>	15,329
– Menpeko langileak / Personal subalterno	
Zerrendaria / Listero	15,537
Biltegiaina / Almacenero	15,537
Motoziklo gidaria / Chófer motociclo	15,152
Kamioi eta turismo gidaria / Chófer camión y turismo	16,309
Pisatzailea / Pesador	15,152
Zinpeko goarda / Guarda Jurado	15,252
Begiralea / Vigilante	15,152
Goarden kaboa / Cabo Guardas	15,808
Ordenantza / Ordenanza	15,152
Atezaina / Portero	15,152
1. urteko mandataria / Botones 1. <sup>er</sup> año	8,911
2. urteko mandataria / Botones 2. <sup>o</sup> año	9,148
Etkezaina / Conserje	15,576
Erizaina / Enfermero	15,152
Ekonomatoko saltzailea / Dependiente Economato	15,537
Saltzaile laguntzailea / Auxiliar Dependiente	15,152
Ekonom. 1. urteko izangaia / Aspirante 1. <sup>er</sup> año Economato	8,910

<i>Lanbide kategoriak Categorías profesionales</i>	<i>Ordu osoaren balioa (pizg. ezarekin) (1.697 h urteko ordainsaria) Valor hora total (con car. incent.) (retrib. anual/1.697 h) Euroak / Euros</i>
Ekonom. 2.urteko izangaia / Aspirante 2.º año Economato	9,148
Planoen erreproduzitzailea / Reproductor planos	15,152
Telefonista / Telefonista	15,561
— Administrariak / Personal Administrativo	
1. mailako burua / Jefe de 1.ª	21,138
2. mailako burua / Jefe de 2.ª	19,988
1. mailako ofiziala / Oficial de 1.ª	18,313
2. mailako ofiziala / Oficial de 2.ª	16,975
Laguntzailea / Auxiliar	15,331
Bidaia-aria / Viajante	18,313
— Teknikari tituludunak / Personal técnico titulado	
Injin., arkitek. eta lizentz. / Ingenieros, Arquit. y Licenc.	25,932
Perituak eta aparejadoreak / Peritos y Aparejadores	24,453
Berauek, erantzuk. teknik. / Los mismos con resp. técn.	24,980
Industria maisuak / Maestros Industriales	19,576
Kapitainak eta 1. makinariak / Capitanes y 1.º maquinistas	21,114
400 Ta-tik gorako untzien kap. / Cap. embar. más 400 Tm.	23,087
Pilotuak eta 2. makinariak / Pilotos y 2.º maquinistas	18,685
Gizarte graduatuak / Graduados Sociales	21,088
1. mailako irakask. irakaslea / Maestro Enseñ. Primaria	18,313
Oinar. irakaskuntz. irakaslea / Maestro Enseñ. Elemental	16,975
Gizarte Laguntzaileak / Asistentes Sociales	21,088
Osasun laguntzaile teknikoa / Ayudante Téc. Sanitario	24,453
— Tailerreko teknikariak / Personal técnico de taller	
Tailerreko burua / Jefe de Taller	21,088
Tailerreko maisua / Maestro de Taller	18,685
2. mailako maisua / Maestro de Segunda	18,222
Kontramaisua / Contra maestre	18,685
Arduraduna / Encargado	17,882
Langilezain espezialista / Capataz Especialista	16,568
Peoi arrunten langilezaina / Capataz Peón ordinario	15,295
— Bulegoko teknikariak / Personal técnico de oficina	
Delineatzaile proiektugilea / Delineante Proyectista	20,376
Marraskilaria proiektugilea / Dibujante Proyectista	20,376
1. mailako delineatzailea / Delineante de 1.ª	18,313
Topografiako praktikoa / Práctico de Topografía	18,313
Argazkilaria / Fotógrafo	18,313
2. mailako delineatzailea / Delineante de 2.ª	17,022
Kalkatzailea / Calcador	15,331
Argazki erreproduzitzailea / Reproductor fotográfico	15,331

Lanbide kategoriak Categorías profesionales	Ordu osoaren balioa (pizg. ezarekin) (1.697 h urteko ordainsaria) Valor hora total (con car. incent.) (retrib. anual/1.697 h) Euroak / Euros
Planoen erreproduzitzailea / Reprodutor de planos	15,152
Artxibari-liburuzaina / Archivero-bibliotecario	16,907
Laguntzailea / Auxiliar	15,331
– Dike eta kaietako tekn. / Pers. téc. de diques y muelles	
Dike-burua / Jefe de Diques	21,088
Kai-burua / Jefe de Muelles	18,685
Urpekariak / Buzos	20,376
– Antol. tekn. ofizialak / Perso. ofc. téc. de organización	
Antolak. 1. mail. sekzio-burua / Jefe de Sección Organiz. 1. <sup>a</sup>	20,376
Antolak. 2. mail. sekzio-burua / Jefe de Sección Organiz. 2. <sup>a</sup>	19,988
Antolak. 1. mailako teknikaria / Técnico Organización 1. <sup>a</sup>	18,313
Antolak. 2. mailako teknikaria / Técnico Organización 2. <sup>a</sup>	16,975
Antolaketako laguntzailea / Auxiliar Organización	16,174
– Laborategiko teknikariak / Personal técnico de laboratorio	
Laborategi-burua / Jefe de Laboratorio	21,723
Sekzio-burua / Jefe de Sección	19,895
1. mailako analista / Analista de 1. <sup>a</sup>	17,882
2. mailako analista / Analista de 2. <sup>a</sup>	16,174
Laguntzailea / Auxiliar	15,331
– Administrari, bulegoko teknikari, antolaketa eta lan izangaiak / Aspirantes admistr., de técnico de oficina, de organiz. y laboratorio	
1. urteko izangaiak / Aspirantes 1. <sup>er</sup> año	9,148
2. urteko izangaiak / Aspirantes 2. <sup>o</sup> año	10,906

### III. ERANSKINA

*Sexu-jazarpenaren, sexu-arrazoiengatikoko 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 egi-teko 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 atsedenelekuak 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 eragingarriko marxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak (aurrerantzean 3/2007 Lege Organikoa) berariaz jasotzen ditu sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena. Sexu-askatasuna bermatzeari buruzko

### ANEXO III

*Protokoloa fronte al acoso sexual, acoso por razon de sexo, orientacion sexual e identidad de genero.*

#### *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

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-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena bereziki azpimarratuz, eremu digitalean egindakoak barne, eta, bestetik, genero-ikuspegia beren lantokietako espazioen antolamenduan txertatzera, langile guztientzat seguruak eta irisgarriak izan daitezen, eta hori kontratazio publikoan, hitzarmenetan eta dirulaguntzetan eskatu beharko zaie.

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

Hitzarmen kolektibo hau sinatzen duten erakundeek zero tolerantzia adierazten dute sexu-jazarpena, sexuagatiko jazarpena, 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 jazarpen motaren aurka lankidetzan aritzeko konpromisoa.

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

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

#### Definizioak.

##### 1.1. Sexu-jazarpena.

Sexu-jazarpena da genero-boterearen bidez pertsona baten duintasuna iraintzea helburu edo ondorio duen sexu-arloko jokabide oro. Jokabide horiek fisikoak, hitzezkoak, hitzik gabekoak, xantaiak edo inguruneke 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-harremantetan oinarrituta. Horrela, gure gizartearen oraindik ere bizirik dirauen egitura patriarkala betikotzen da.

##### 1.2. Sexuan oinarritutako jazarpena.

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

Sexuagatiko jazarpena lan-maila handiagoko pertsonen, lan-kideen edo mendekoekin 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-orientazioagatiko eta genero-identitateagatiko jazarpena.

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

final 10.3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía de la libertad sexual (en adelante, LO 10/22), contempla las medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, obligando a las empresas a, por un lado, promover las condiciones de trabajo que eviten dichos delitos y conductas, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, y, por otro, a integrar la perspectiva de género en la organización de los espacios de sus centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todas las trabajadoras, lo cual les habrá de ser exigido en la contratación pública, convenios y subvenciones.

Asimismo, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, establece la necesidad de impulsar la elaboración de códigos éticos y protocolos frente a toda forma de discriminación por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, también en el ámbito laboral.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo manifiestan su tolerancia cero a conductas que puedan suponer situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, y consideran que es imprescindible adoptar medidas para prevenir y atender estas situaciones, debiéndose adoptar en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración contra cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y atender la situación, si ocurre, asegurando que se dispone de un procedimiento adecuado para tratar el problema y evitar que se repita.

Con estas medidas se pretende garantizar que las empresas sean entornos laborales libres de acoso, en donde se respete la integridad y dignidad profesional y personal de todas las personas.

#### Definiciones.

##### 1.1. Acoso sexual.

El acoso sexual es toda conducta de naturaleza sexual que tiene como finalidad o consecuencia ofender la dignidad de una persona mediante el ejercicio de relaciones de poder de género. Estas conductas pueden ser físicas, verbales, no verbales, 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.

### 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 daiteke. Sentsibilizazioari eta prebentzioari dagokienez, berdintasunaren eta lan-osasunaren arloko araudia beteko da, jazarpen-egoerarik gabeko lan-ingurunea bermatzeko.

– Enpresak beharrezkotzat jotzen badu, genero-indarkeria-rena 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 antolatzeako printzipioak eta instrukzio-organoa.

#### 1. Prozedura antolatzeako 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. Lehentasuna 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 bideratutako 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 ordezkariari (LLO) kontsulta egin ondoren, enpresak langileen legezko ordezkariari 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.

### Prevención y sensibilización.

– Se garantizará la difusión e información a todas las personas trabajadoras de la empresa del protocolo, así como del modelo de presentación de denuncias y el canal de comunicación.

– Sin perjuicio de que el presente protocolo además de constituir una herramienta para dar respuesta a las situaciones de acoso, pueda ser a su vez una medida de prevención y sensibilización, en materia de sensibilización y prevención se observará la normativa en materia de igualdad y salud laboral para garantizar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.

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

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

### Principios de ordenación del procedimiento y Órgano Instructor.

#### 1. Principios de ordenación del procedimiento:

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

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

b. Prioridad y tramitación urgente.

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

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

e. Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento.

#### 2. 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.

– Alde horretatik, gomendagarria litzateke posta elektronikoko kontu bat ezartzea, lantaldeak bakarrik eskura dezakeena, eta xede bakarra salaketak aurkeztea izango duena, hargatiki 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.

– Aldez aurreko jarduketak: gertaeren larritasunak kontrakoa gomendatzen ez badu, eta ustezko biktimarentzat aukerakoa bada, salaketa aurkeztuta, aurretiatzko prozedura bat hasiko da, arazoa berehala konpon daitekeen aztertzeko. 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).

– Era berean, alderdiek baloratu eta, hala badagokio, erabaki bat hartuko dute gaien 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 dituena: 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 inola ere kalterik eragingo biktimaren lan-baldintzetan.

## 4. Ebazpena:

– Enpresako zuzendaritzak, lantaldeak egindako ondorioen txostena jaso ondoren, egokitzen jotzen dituen erabakiak hartuko ditu, eta berak bakarrik izango du gai horri buruzko erabakia hartzeko.

– Txostenaren arabera, enpresako zuzendaritzak aukera hauek izango ditu:

a) Jarduketak artxibatzea, eta horri buruzko akta egitea.

– 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 considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados (recabar las pruebas tanto documentales, como testificales, y de cualquier índole que sean necesarias).

– Asimismo, las partes valorarán, y en su caso, decidirán/tomarán una decisión sobre la oportunidad de contar con el apoyo de una persona externa experta en la materia.

– En el más breve plazo posible, sin superar un máximo de 10 días naturales, el Grupo de Trabajo deberá redactar un informe de conclusiones que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima. En el caso de que el Grupo de Trabajo lo considere necesario, el plazo podrá prorrogarse como máximo en 20 días naturales.

– El informe de conclusiones será entregado a la dirección de la empresa.

– Medidas cautelares: Durante la fase de instrucción a propuesta del Grupo de Trabajo, la dirección de la empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso y para la protección de la víctima. Estas medidas en ningún caso causarán perjuicio en las condiciones laborales de la víctima.

## 4. Resolución:

– La dirección de la empresa, una vez recibido el informe de conclusiones elaborado por el Grupo de trabajo, adoptará las decisiones que considere oportunas, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

– En función del informe, la dirección de la empresa podrá:

a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

b) Egoki iritzitako 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 isilpean gorde beharko dute.

– Halaber, erabakiaren berri emango zaie salatuari, berdintasun-planaren jarraipen-batzordeari (halakorik balego) eta laneko arriskuen prebentzioaren arduradunari, eta horiek isilean 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.

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.