

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena, 2022-2025 urteetarako Gipuzkoako Arte grafikoen eta industria laguntzaileen, Paper eta kartoiaren maneiaturen eta argitaletxeen lan hitzarmenaren erregistroa, gordailua eta argitalpena agintzen duena (20000045011981 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2022ko abenduaren 21ean sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa Adegik, enpresen izenean, eta LAB sindikatuak, langileen izenean.

Bigarrena. 2022ko abenduaren 22an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

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

Bigarrena. Sinatutako hitzarmenak 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 urtarrilaren 13a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaria. (249)

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 de Artes gráficas e industrias auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales de Gipuzkoa para los años 2022-2025 (código 20000045011981).

ANTECEDENTES

Primero. El día 21 de diciembre de 2022, se suscribió el convenio citado por Adegik, en representación de las empresas, y LAB, en representación de la parte trabajadora.

Segundo. El día 22 de diciembre de 2022, 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 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 13 de enero de 2023.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (249)

Gipuzkoako arte grafikoen eta horien industria laguntzaileen, paperezko eta kartoizko manipulatuena eta argitaletxeen hitzarmen kolektiboa-2022-2023-2024-2025.

I KAPITULUA

ESPARRUA

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 behar izen ditu indarraldi osoan. Hitzarmena sinatu duten aldeentzat, Gipuzkoako arte grafikoen eta horien industria laguntzaileen, paperezko eta kartoizko manipulatuena eta argitaletxeen sektorerako 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-harremanen 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 inbentzatu ahal izateko 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 beharrari zein sindikatuek langileei lan-baldintza egonkorra eta duinak emateko duten beharrari erantzun behar diola.

1. artikulua. Lurralde eremua.

Honako Oinarrizko Hitzarmen Kolektibo hau Gipuzkoako Lurralde Historiko osoan aplikatu beharrezkoa da.

2. artikulua. Funtzio eremua.

Lehenengo artikuluan aipatutako Lurralde eremuaren barnean Hitzarmen honen aplikazioa derrigorrezkoa izango da, Enpresa, Entitate edo Erakunde publiko edo pribatu guztientzat eta beraien langileentzat, haiek Arte Grafikoetako eta bere Industri Laguntzaile, Paper eta Kartoien Maneiatuak eta Argitaletxeen jardueretan aritzen direnean.

I. Arte Grafikoetako Industriak eta Laguntzaileak bezala orokorki hartuak izango dira, batera edo berezirik, konposaketara, grabaketa edo inprimaketara, kolore batean edo gehiagotan, eta edozein sistematan, paper, kartoi, ehun, pelikula edo edozein gairen gainean konposatu, erreproduzitu, grabatu edota inprimatzera dedikatzen direnak. Soilki argibide gisa eta mugatzeko asmorik gabe eta funtzio-eremu honetan honako jarduerak hauek barneratuak ulertuko dira:

a) Testuen konposaketa, hala eskuz, mekanikoki, nola fotokonposaketa edo bestelako sistema edo prozedura.

b) Testuen edo irudien erreproduzizioa, edozein sistema edo prozedura desberdinen bitartez, eskuzkoa (marraskia), fotografikoa, fotomekanikoa, elektronikoa, edozein material sentikorren gainean, eta abar.

c) Testu edo irudien grabaketa edozein prozeduraren bitartez: Eskuzkoa (arteazkoa edo artisaua), fotograbaketa, grabatu elektronikoa, eta abar.

d) Testu edo irudien inprimaketa edozein sistema edo prozeduraren bitartez: Tipografia, offset, zulomarrakiz, litografia, serigrafia, flexografia, kalkografia, erliebe, xerografia, eta abar.

Convenio colectivo de Artes gráficas e industrias auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales de Gipuzkoa-2022-2023-2024-2025.

CAPÍTULO I

ÁMBITO

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 de artes gráficas e industrias auxiliares, manipulados del papel y cartón y editoriales 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 los/as trabajadores/as. Las partes afirman que las posibles divergencias que en el futuro se produzcan se deberán solucionar agotando primeramente las vías del diálogo.

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 las empresas.

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.

Artículo 1.º Ámbito territorial.

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

Artículo 2.º Ámbito funcional.

Dentro del ámbito territorial enunciado en el artículo 1.º la aplicación del Convenio Colectivo Básico será obligatoria para todas las Empresas, Entidades o Instituciones públicas o privadas, y para el personal de las mismas, cuando aquéllas se dediquen a las actividades de Artes Gráficas y sus Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales.

I. Se entienden por Industrias de Artes Gráficas y Auxiliares en general, las que se dediquen, junta o separadamente, a la composición, reproducción, grabado o impresión, en uno o más colores y por cualquier sistema, sobre papel, cartón, tela, plástico, películas o cualquier otra materia, de toda clase de caracteres, dibujos o imágenes en general. A título meramente ilustrativo, y no limitativo, se entenderán incluidas en este ámbito funcional las actividades siguientes:

a) La composición de textos, ya sea manual, mecánica, fotocomposición o cualquier otro sistema o procedimiento.

b) La reproducción de textos o imágenes por cualquiera de los distintos sistemas o procedimientos: manual (dibujo), fotográfica, fotomecánica, electrónica sobre cualquier material sensible, etc.

c) El grabado de texto o imágenes por cualquier procedimiento: manual (artístico o artesano), fotograbado, grabado electrónico etc.

d) La impresión de textos o imágenes por cualquier sistema o procedimiento: tipografía, offset, huecograbado, litografía, serigrafía, flexografía, calcografía, relieve, xerografía, etc.

e) Eskuzko edo mekanizatutako enkoaderazioa bere edozein eratan: Arrunta, azal gogor edo plastifikatua, eta abar.

f) Industri laguntzaile eta osagarriak, hala nola: Estereotipia, galbanotipia eta galvanoplastia, kautxu eta gomazko fabrikatuak, erroiluen fabrikazioa, sufretzatuak, eta abar.

Era berean, eta honako Oinarrizko Hitzarmen Kolektibo honen aplikazioa, langileria edo eta funtzional eremuen barnean agertzen diren, funtzio edo jarduera (gutzizkoak edo partezkoak) guztietan eta berak ezarritako lurraldearen barnean, derrigorrezkoa denez, Hitzarmen hau, inprimatzeko makina edo makinak, duplikadora, offset txikia, multikopista, (fotokopiagailu edo xero deritzanak barne) inprimakiak sortzeko edozein makina, eta abar dauden unitate produktibo guztietan nahitaez aplikatzekoa da, bere kokapena edozein dela ere eta beti ere esandako produktuak merkaturatzen direnean.

II. Maneiatuen Industriatzat hartzen dira:

a) Edozein motatako Paperezko Maneiatuak, hala nola, bulego eta eskola materiala, kartazalak, poltsak, erretzeko papera, paper gomaztatuak, paper margotuak eta dekoraziorakoak, eta abar.

b) Edozein motatako Kartoizko Maneiatuak, inprimatuak edo ez, hara nola, kartoitoxa, kartoi kizkurtua, kartulina, edo beste gai laguntzaileak, bai eta ontzi, enbalapen, eta auresandako gaien beste eraldatu eta konplexuen fabrikazioa ere.

III. Argitalpen Enpresatzat hartzen dira:

a) Lantegi grafikoekin edo gabe, liburu, liburuxka, komiki eta aldizkako edo noizbehinkako aldizkari argitaratzera dedikatzen direnak, indarrean dagoen legeriaren arabera, Prentsa Enpresen esparruan espresuki barneratuak ez daudenak.

b) Disko eta beste ikus-entzunezko bideen Argitaratzaileak.

c) Musika argitaratzaileak eta banda magnetikoen inprimatzaileak.

IV. Funtzio eremu honen barnean hartzen dira, edonolako inprimaki eta maneiatuen produkzioa, egunerokoak ez diren aldizkako argitalpenekin batera eramaten duten Arte Grafikoetako lantegiak.

V. Baita ere barneratuak geratzen dira, Enpresa, Lantegi eta Moldiztegi, Arte Grafikoetako Eskola para-estatal, probintzial, eta municipal, sindikal, benefizentzi edo erlijioso eta presondegi Korporazio eta Erakundeak, beraien produktuak salmenta edo mandatu saritukoa direnean, eta bere langileriak funtzionario publiko izaera ez duenean, eta antolamendu juridiko laboral espezifiko baten barnean ez dagoenean, Prentsa kasu. Lehen esandakoa, edizioaren jarduera propioei ere aplikagarria da.

Ondorioz, barneratuak geldituko dira aldizkako argitalpen, soilik erlijioso, tekniko, eta profesionalak, inprimatzen dituzten lantegiak.

Era berean, arau hauek, funtzio eta lurralde-eremuan barneratuak dauden instalazio berriko enpresei behartzen diete.

3. artikulua. Langileria eremua.

Honako Oinarrizko Hitzarmen Kolektibo honek, 1. eta 2. artikuluetan aipatutako enpresa grafikoaren barnean edo kanpoan, artezkari, teknikari, bulegari, merkatari, esfortzu fisiko edo arreta soiliko funtzioa betetzen duten zerbitzura dauden langile guztiak, zuzenduko ditu.

Honako Hitzarmen honen langileria eremutik kanpo gelditzen dira:

a) Goi artezkaritza, goi gobernu eta goi aholkuzko funtzioetan aritzen den langileria, Administrari orokor, Aholkulari, Zuzendari orokor, Zuzendari, Gerente, Ahaldun, eta antzeko, karguen berezitasunak direnak.

e) La encuadernación manual o mecanizada, en cualquier forma: rústica, tapa dura o plastificada, etc.

f) Las industrias auxiliares o complementarias, tales como: estereotipia, galvanotipia y galvanoplastia, fabricados de goma y caucho, fabricación de rodillos, vulcanizados, etc.

Igualmente, y dado que la aplicación del presente Convenio Colectivo Básico es obligatoria en todas las funciones o actividades (totales o parciales) contempladas en sus ámbitos funcional y/o personal del mismo y dentro del territorio por él establecido, este Convenio Colectivo Básico es de aplicación inexcusable en toda unidad productiva en la que existan máquina o máquinas de impresión, duplicadora, pequeño offset, multicopista (incluidas las denominadas Xerox o Fotocopiadoras) cualquier máquina para producir impresos, etc. independientemente de su ubicación y siempre que se comercialicen dichos productos.

II. Se entiende por Industrias de Manipulados:

a) Los Manipulados de Papel de todas clases, tales como material escolar y de oficina, sobres, bolsas, papel de fumar, papeles engomados, papeles pintados y para decoración, etc.

b) Los Manipulados de Cartón de todas clases, impresos o no, tales como cartoncillo, cartón ondulado, cartulina u otras materias auxiliares así como la fabricación de envases embalajes y otros transformados y complejos de las antedichas materias.

III. Se entiende por Empresas Editoriales:

a) Las que con o sin talleres gráficos, se dedican a la edición de libros, folletos, fascículos, «comics» y revistas periódicas o no, que no estén expresamente incluidas, de acuerdo con la legislación vigente, en el ámbito de las empresas de Prensa.

b) Las editoras de discos y otros medios audiovisuales.

c) Las editoras de música e impresoras de bandas magnéticas.

IV. Quedan comprendidos en este ámbito funcional aquellos talleres de Artes Gráficas que compaginen la producción de impresos y manipulados de todo orden con la impresión de publicaciones periódicas no diarias.

V. También quedan incluidas las Empresas, Talleres e Imprentas, Escuelas de Artes Gráficas paraestatales, provinciales y municipales, las sindicales, las Corporaciones e Instituciones benéficas o religiosas y penitenciarias, en el caso en que sus productos sean de venta o encargo remunerado y cuyo personal no tenga la condición de funcionario público y no estén incluidos en el ámbito de otra ordenación jurídico laboral específica, como la de Prensa. Lo dicho anteriormente es aplicable también a las actividades propias de la edición.

En consecuencia, quedan incluidos los talleres que impriman publicaciones periódicas exclusivamente religiosas, técnicas y profesionales.

Asimismo, estas normas obligan a las empresas de nueva instalación incluidas en los ámbitos territorial y funcional.

Artículo 3.º Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo Básico tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad del personal al servicio de las empresas gráficas enunciadas en los artículos 1.º y 2.º, que realicen una función directiva, técnica, administrativa, comercial, dentro o fuera de la propia empresa, de esfuerzo físico o de mera atención.

Quedan excluidos en cuanto al ámbito personal del presente Convenio:

a) El personal que ejerza funciones de alta dirección, alto gobierno y alto consejo, características de los cargos de Administrador General, Consejeros, Directores Generales, Directores, Gerentes, Apoderados y otros análogos.

b) Enpresarekin kontratazio zibil edo merkantilaren arauetako erlazio ez-laboral bat itundua duen langileria. Soiki komisiara, enpresentzat lan egiten duten merkataritza agenteak.

c) Enpresentzako komisio soil ez diharduten merkatal agenteak.

4. artikulua. Iraupena.

Honako Oinarrizko Hitzarmen Kolektibo honek indarraldi mugagabea izango du, Bosgarren Xedapen Gehigarrian ezarritakoaren kalterik gabe, bere eragina 1997. urteko urtarrilaren 1ean hasiko delarik.

Horretarako ezarritako eperen batean salatuko balitz, Hitzarmenaren testu arauemaileak indarrean jarraituko du beste akordio espresik lortzen ez den bitartean.

Hala ere, eranskinek horietako bakoitzean berariaz zehaztutako indarraldia izango dute. Eranskinen aurreraeragina epe hori amaitzen denean hasiko da, eta mugagabea izango da.

5. artikulua. Lotura eta itunaren osotasuna.

Honako Hitzarmen honetan hitzartutakoak, osotasun bakar eta zatiez bat osatzen du, zatikako aplikaziorik ezar ez dakiokeelarik.

II. KAPITULUA

LAN ERREGIMENA

6. artikulua. Jarduera arrunta.

Lanerako jarduera arrunta bere lanbidea ezagutzen duen eta bere erantzukizunez jabetzen den erdi-mailako eragile entrenatutako batek zuzendaritza aditu baten pean, gehiegizko neke fisiko eta mentalik gabe, baina produkzioarako estimulu berezirik gabe gartzen duen jarduera da. Ohizko neurtzeko sistema desberdin eta aruntenetan jarduera honi 100 edo 60 indizea dagokio.

7. artikulua. Jarduera ezin hobea.

Jardun normal batean ondo entrenatuta dagoen eta bere lanbidea ezagutzen duen erdi mailako eragile batek, bere lanbidezaren kaltetan izan gabe, gara dezakeen gehienezkoa da.

Jarduera ezin hobea normalaren % 40 edo % 33 inguruaren gainekoa da eta aipatutako neurtzeko sistemetan 140 edo 80 indizea dagokio.

8. artikulua. Etekin normala.

Jarduera normalean lan egiten duen eragile batek ordu batean egiten duen lan-kopurua da.

9. artikulua. Jarduera normalean egindako lan-kopurua.

Jarduera normalean erdi-mailako eragile batek egiten duena da, errekupeazio aldia barne.

10. artikulua. Makina-denbora.

Makina batek baldintza tekniko jakin batzuetan zeregin-unitate bat produzitzeko ematen duen denbora da.

11. artikulua. Lan librea.

Eragileaz kanpoko zirkunstantziarik (makina, ekipoak, eta abar) eragile honen jarduera mugatzen ez dueneko lana da, eragileak denbora osoan jarduera ezin hobea gara dezakeelarik.

12. artikulua. Lan mugatua.

Eragileak lan-denbora osoan jarduera ezin hobea garatu ezin dueneko lana da.

Makinaren lanak, talde-lana izateak edo metodo eragilearen baldintzek muga dezakete lana.

b) El personal que tenga concertada con la empresa una relación no laboral, sujeta a las normas de la contratación civil o mercantil.

c) Los Agentes Comerciales que trabajen para las empresas, exclusivamente a Comisión.

Artículo 4.º *Ámbito temporal.*

El presente convenio colectivo básico tiene una vigencia indeterminada, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional Quinta, iniciando sus efectos el 1 de enero de 1997.

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

No obstante, sus anexos tendrán la duración que se determine específicamente en cada uno de ellos. La ultraactividad de los anexos operará a partir de la finalización de dicho plazo, y la misma tendrá carácter indefinido.

Artículo 5.º *Unidad de pacto y vinculación.*

Lo acordado en el presente Convenio Colectivo Básico forma un todo único e indivisible, por lo que no es susceptible de aplicación parcial.

CAPÍTULO II

RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 6.º *Actividad normal.*

Actividad normal en su trabajo es la que desarrolla un operario/a medio, entrenado y conocedor de su oficio, consciente de su responsabilidad, bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, pero sin estímulo especial en la producción. Esta actividad es la que, en los distintos y más comunes sistemas de medición, corresponde a los índices 100 o 60.

Artículo 7.º *Actividad óptima.*

Es la máxima que puede desarrollar un operario/a medio, bien entrenado y conocedor de su oficio, sin detrimento de su vida profesional, en jornada normal.

La actividad óptima es del orden del 40 % o 33 % sobre la normal, y en los indicados sistemas de medición corresponde a los índices 140 u 80.

Artículo 8.º *Rendimiento normal.*

Es la cantidad de trabajo que un operario/a efectúa en una hora, cuando trabaja a actividad normal.

Artículo 9.º *Cantidad de trabajo en actividad normal.*

Es la que realiza un operario/a medio, en actividad normal, incluido el tiempo de recuperación.

Artículo 10.º *Tiempo de máquina.*

Es el que emplea una máquina para producir una unidad de tarea, en condiciones técnicas determinadas.

Artículo 11.º *Trabajo libre.*

Es el trabajo en que el/la operario/a no queda limitado en su actividad por ninguna circunstancia externa a él/ella (máquina, equipos, etc.), pudiendo desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

Artículo 12.º *Trabajo limitado.*

Es el trabajo en que el/la operario/a no puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo de trabajo.

La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo o a las condiciones del método operativo.

Ordainsari eraginetarako, lan-denbora mugatuak jarduera normalean lan egingo balira bezala ordainduko dira.

Lan mugatuan, gutxienezko produkzio-denbora, makina denborari jarduera ezin hobean eta makina geldirik egindako lan-kopurua gehitzearen ondoriozkoa dela kontuan hartuz, lortzen da produkzio ezin hobea. Hurrenez hurreneko kasuetan, makina eta taldeen interferentziak kalkulatuko dira.

13. artikulua. *Galdagarritasuna eta etekin normalaren ordainsaria.*

Etekin normala galda daitekeena da eta Enpresak, edozein unetan zehaztu ahal izango du. Hitzarmena aplikatzen denean eskubide honetaz ez baliatzeak ez du adierazten eskubide honen utzikeria, bidezkoa irizten duenean bertara bil baitaiteke, 21. artikuluan adierazitako baldintza eta berme berdinak edukiz.

Suspergarriak ezartzeko etekin normalek izan behar dute abiapuntua.

Etekin normalaren ordainsaria Hitzarmenaren oinarritzko sol-datari eta legez edo konbentzionalki bidezkoak diren osagarriei dagokie.

14. artikulua. *Baloraziorako zeharkako sistema.*

Lanpostu baten etekina neurgaitza denean baloraziorako zeharkako sistema bat ezarri ahal izango da, langileen legezko ordezkariaren adostasunez.

15. artikulua. *Lan-kopurua.*

Zeregin bakoitzerako zehaztutako lan-kopuruek bertan esku hartzen duten aldagarri guztiak izango dituzte kontuan (elikadura aldaketak eta irteera, apurketak, garbiketak, joan-etorriak, interferentziak, eta abar).

16. artikulua. *Aldaketa.*

Ezartzen diren lan-kopuruak aldatu ahal izango dira metodo eragilea aldatzen denean edota ageriko kalkulu edo transkribapen-akats bat dagoenean, beti ere 21. artikuluan ezarritako bermeak kontuan hartuz.

17. artikulua. *Razionalizazio sistemak.*

Bedaux edo Gh puntuetan ematen den jarduerarekiko prima proportzionalaren araberak ezarritako razionalizazio sistemek dira indarrean. Jarduera eta etekin normal eta jarduera eta etekin ezin hobeen artean biltzen diren jarduera eta etekinak izango dira primaren xede.

Bedaux edo Gh puntuetan ematen den suspergarri edo Soma sistema bat ezartzen duten enpresek berau berrikusi ahal izango dute, hartukizunek Hitzarmen honek etekin normalerako ezartzen dituenak % 40an gaintzen dituztenean.

18. artikulua. *Lanaren antolamendua.*

Lanaren antolamendu praktikoa, taldeak, zikloak, sektoreak edo departamentuak ezartzea eta bidezko irizten diren zerbitzuen sailkapena Enpresaren eskumen eskusiboa dira.

Antolamendu eta produktibitate sistemen, lanbide-prestakuntza hobeari edota tresneriaren erabilera egokiago baten ondoriozko aurrerakuntza teknikoak lan-baldintzen eta ordainsariaren hobekuntza ekarri behar du, Enpresen oparotasunari ekartzen dion etekinaren araberakoa izango delarik.

19. artikulua. *Enpresaren zuzendaritzaren ahalmenak.*

Ondokoak dira Enpresaren Zuzendaritzaren ahalmenak:

1. Produkzio prozesua zuzentzea; langileen ongizatea, lanbide prestakuntzarik onena eta aipatutako prozesuak eraginda-ko etekinen banaketarik bidezkoena sustatzeko modurik egokienean.

A efectos de remuneración, los tiempos de trabajo limitado serán abonados como si se trabajase en actividad normal.

En el trabajo limitado, la producción óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínima es el tiempo de máquina incrementado con la cantidad de trabajo, a máquina parada, realizado con actividad óptima. En los casos correspondientes, se calcularán las interferencias de máquinas o equipos.

Artículo 13.º *Exigibilidad y remuneración del rendimiento normal.*

El rendimiento normal es el exigible y la Empresa podrá determinar, en cualquier ocasión, sin que el no hacerlo en el momento de aplicación del Convenio signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho, al que podrá acogerse, cuando lo estime oportuno, con las mismas condiciones y garantías señaladas en el artículo 21.º

Para establecer los incentivos debe partirse del rendimiento normal.

La remuneración del rendimiento normal se corresponde con el Salario Base del Convenio y los complementos que legal o convencionalmente procedan.

Artículo 14.º *Sistema indirecto de valoración.*

Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo sea difícilmente medible, se podrá establecer un sistema indirecto de valoración, de acuerdo con la representación legal del personal.

Artículo 15.º *Cantidad de trabajo.*

Las cantidades de trabajo determinadas para cada tarea tendrán en cuenta todas las variables que en ella intervienen (cambio de alimentación y salida, roturas, limpieza, desplazamientos, interferencias, etc.).

Artículo 16.º *Modificación.*

Las cantidades de trabajo establecidas podrán ser modificadas, cuando se cambie el método operativo o exista un error manifiesto de cálculo o transcripción, con las garantías establecidas en el artículo 21.º

Artículo 17.º *Sistemas de racionalización.*

Seguirán en vigor los sistemas de racionalización establecidos en función de una prima proporcional a la actividad en puntos Bedaux o Gh. Las actividades y rendimientos, comprendidos entre actividad y rendimiento normales y actividad y rendimiento óptimos, serán objeto de prima.

Las empresas que establezcan un sistema de incentivo o destajo, en puntos Bedaux o Gh, podrán revisarlo cuando las percepciones excedan en un 40 por 100 de las señaladas en este Convenio para el rendimiento normal.

Artículo 18.º *Organización del trabajo.*

La organización práctica del trabajo y la determinación de grupos, ciclos, sectores o departamentos, así como la clasificación de servicios que se estimen convenientes, son facultad exclusiva de la Empresa.

El progreso técnico, debido a sistemas de organización y productividad, mejor formación profesional o más adecuado equipo de utillaje, debe suponer una mejora en las condiciones de trabajo y en la remuneración, en justa correspondencia al beneficio que rinda a la prosperidad de las Empresas.

Artículo 19.º *Facultades de la dirección de la empresa.*

Son facultades de la Dirección de la Empresa:

1. Dirigir el proceso productivo, en la forma más adecuada para promover el bienestar y la mejor formación profesional del personal, así como la más justa distribución de los beneficios de dicho proceso.

2. Bertako langileekiko lankidetzaren sustatzea, suspertzea eta gordetzea, gizarte-bakerako eta produkzio faktore pertsonalen multzorako oparotasunaren behar saihestezin gisa.

3. Produkzioa antolatzea eta lan-harremanak hobetzea eta duintzea.

4. Hitzarmen honek ezartzen duenari jarraiki finkatutako langileria plantillak errespetatzea eta betetzea.

5. Langileen lanbide-kategoriak sustatzea eta errespetatzea, euren prestakuntza eta gizarte eta giza sustapena erraztuz.

Enpresak, era berean, honako ahalmen hauek izango ditu:

1. Hitzarmen honetan definituriko etekin normalak galdatzea.

2. Langilea etekin normalean asetzeko beharrezko makina kopurua edo zeregina esleitzea.

3. Kalitate eta hondakin indize onargarriak finkatzea eta hauek betetzen ez direnerako zigorrak ezartzea.

4. Esleitutako makinaren jagoletza, garbitasuna eta arreta, hurrenez hurrenko lanbide-kategoriari dagokion erantzukizunaren barruan, beti ere lan eta etekin kopuruak zehazterakoan kontuan hartu bada.

5. Enpresako langileriaren mugikortasuna eta banaketa berria, antolamendu eta produkzio beharren indarrez. Edozein kasutan, egoera pertsonala errespetatuko da, beharrezko egokitze aldia emanaz.

6. Suspergarria kontuan hartzen duen ordainsari sistema bat aplikatzea. Sekzio edo lanpostu jakin bati edo batzuei baizik ez bazaie suspergarria aplikatzen, sistema hau aplikatzearen ondorioz normala baino lan-zama handiagoa dutenei ere aplikatuko zaie.

7. Lanaren antolamendu aldian eta behin-behineko izaeraz lan-metodoetan, balorazio arauetan, langileriaren banaketan, funtzio aldatzetan eta makina eta materialen funtzio aldatzea eta aldatzea teknikoetan erreferentziazko egoerekiko alderatze-azterlana edota bidezko azterlan teknikoak erraztuko duten aldatetarako burutzea. Langileak, probaldian, honen aurreko hiru hilabeteri dagozkien batezbesteko hartukizunak gordeko ditu.

8. Lan-antolamenduaren iraupena, langileen desadostasuna gertatzen denean, legezko ordezkarien bitartez adierazia, Hitzarmeneko Batzorde Mistoaren interpretazio eta txostenaren eta, hala badagokio, lan agintaritzaren eskudunaren ebazpenaren zain.

Enpresak aurreikusten den kasuetan plantilla murriztu ahal izango du, beti ere indarrean dagoen legeriak ezartzen duen prozedurari jarraiki.

20. artikulua. *Enpresaren betebeharrak.*

Ondokoak dira enpresaren betebeharrak:

1. Lan-sistemak langileek jardunaldi normalean burutzeko moduan ezartzea.

2. Lan-antolamendua, balorazio arauak edo ordaintzeko sistemak aldatzeko asmoaren berri ematea langileen legezko ordezkariari, horretarako proposamenaren aldatetarako oinarri izan daitezkeen datuen azterketa gaineratuz.

3. Aurreko atalean aipatzen diren arau eta sistema berriak esperimentatzeko epea gehienez hamar astetara mugatzea.

4. Probaldia amaitutakoan, langileen ordezkarien adostasun edo desadostasun arrazoitua jasotzea.

2. Promover, estimular y mantener la colaboración con su personal, como necesidad insoslayable de la paz social y de la prosperidad del conjunto de los factores productivos personales.

3. Organizar la producción y mejorar y dignificar las relaciones laborales.

4. Respetar y hacer cumplir las plantillas de personal, fijadas de acuerdo con lo que dispone el presente Convenio.

5. Promover y respetar las categorías profesionales de su personal, facilitando su formación y promoción social y humana.

Asimismo son facultades de la Empresa:

1. La exigencia de los rendimientos normales, definidos en el presente Convenio.

2. La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la saturación del/a trabajador/a a rendimiento normal.

3. La fijación de los índices de calidad y de desperdicio admisibles y el establecimiento de sanciones, para el caso de su incumplimiento.

4. Exigir la vigilancia, limpieza y atención de la máquina encomendada, dentro de la responsabilidad atribuida a la categoría profesional de que se trate, siempre que se haya tenido en cuenta en la determinación de las cantidades de trabajo y de rendimiento.

5. La movilidad y redistribución del personal de la Empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción. En todo caso, se respetará la situación personal, concediéndose el necesario período de adaptación.

6. La aplicación de un sistema de remuneración con incentivo. Si sólo se aplicare a una o varias secciones o puestos de trabajo, gozarán también de incentivo los que, como consecuencia de la citada aplicación, experimenten un aumento en su carga de trabajo por encima de lo normal.

7. Realizar, durante el período de la organización del trabajo y con carácter provisional, las modificaciones en los métodos de trabajo, normas de valoración, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas y materiales, que faciliten el estudio comparativo con situaciones de referencia o el estudio técnico de que se trate. El personal conservará, durante la prueba, las percepciones medias correspondientes a los tres meses inmediatos anteriores a la misma.

8. El mantenimiento de la organización del trabajo, en los casos de disconformidad del personal, expresada a través de sus representantes legales, en espera de la interpretación e informe de la Comisión Mixta del Convenio y, en su caso, de la resolución de la autoridad laboral competente.

La Empresa podrá proceder a la disminución de su plantilla, en los casos previstos y con sujeción al procedimiento que establece la legislación vigente.

Artículo 20.º *Obligaciones de la empresa.*

Son obligaciones de la empresa:

1. Establecer los sistemas de trabajo de modo que puedan ser realizados por el personal en jornada normal.

2. Poner en conocimiento de la representación legal del personal, con un mínimo de veinte días de antelación, el propósito de modificar la organización del trabajo, normas de valoración o sistemas de remuneración, aportando, para ello, estudio con los datos que sirvan de base para la modificación propuesta.

3. Limitar, hasta el máximo de diez semanas, la experimentación de nuevas normas o sistemas, a los que se refiere el apartado anterior.

4. Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o desacuerdo razonado de la representación legal del personal.

5. Desadostasuna gertatzen bada, lan agintaritza eskudunari hogei eguneko epean bidezko txostenak igortzea, honek ebatz ditzan.

6. Lanpostu bakoitzari dagozkion zereginak eta hurrenez hurreneko balorazio arauak langileen eta bereziki hauen legezko ordezkarien eskura edukitzea.

7. Soldata eta suspergarriak kalkulatzeko formula modu garbi eta ulergarrian ezartzea eta idaztea.

8. Aurreko zenbakietan adierazitako betebeharrak betetzea, balorazio arauak edo langileen aldaketak ezar ditzaketen metodo eragileak berrikusteko kasuetan.

Gaur egun behar bezala formalizatutako suspergarri sistemak ezarrita dituzten enpresek ez dute arestian aipatutako prozedura jarraitu beharrik, balio aldaketei dagokienean salbu, hala ere langileen legezko ordezkariak jakinaren gainean jarri beharko dute.

21. artikulua. Langileen eskubideak.

1. Produkzio prozesuan jardun normalean eta bere zereginetan etekin normala lortuz esku hartzearen truke bizi duin baterako behar adinako ordainsaria lortzea.

2. Euren ekimenekin enpresaren oparotasunean laguntzea.

3. Euren legezko ordezkarien bitartez, lan-antolamenduari, produkzio sistemen aldaketei lanbide-sailkapen eta kategoriei dagokien erabaki ororen berri izatea.

4. Indarrean dagoen legeria orokorrak ematen dizkien eskubide eta bermeez gain, langileen legezko ordezkariak lanpostuei esleitutako zereginak eta hauen balorazioak ezagutzeko eta, desadostasunik gertatuz gero, lan agintaritza eskudunaren aurrean bidezko erreklamazioak formulatzeko ahalmena izango dute.

22. artikulua. Zerbitzuen antolamendua.

Produkzio-ordena desberdinetan bidezko hierarkia ezartzeko xedez, enpresek euren zerbitzuak edozein kategoriako buruek Zuzendaritzaren aginduak eta langilearen iradokizunak hierarkiaren bitartez, eta zehazki araututa, igortzera behartuta egoteko moduan antolatzen saiaturiko dira, honen edukia eta xedea galdu ez dadin, lan eta harreman arloan langileren legezko ordezkariak dagozkien funtzioen kaltetan izan gabe.

III. KAPITULUA

ORDAINSARIAK, DIRULAGUNTZAK ETA HAVOROKINAK

23. artikulua. Ordainsariak.

A) Ordainsari taulak.

Lanpostuen kalifikazio-mailei dagozkien ordainsariak 2022ko urtarrilaren 1etik 2022ko abenduaren 31ra bitartekoak izango dira, erantsitako soldata-tauletan agertzen direnak, eta 2021eko abenduaren 31n zeudenak % 4,5 handituta egin dira.

2023. urterako, % 4ko igoera aplikatuko zaie 2022ko abenduaren 31n indarrean zeuden gutxieneko ordainsarien taulei.

2024. urterako, % 2,5eko igoera aplikatuko zaie 2023ko abenduaren 31n indarrean zeuden gutxieneko ordainsarien taulei.

2025. urterako, % 2,5eko igoera aplikatuko da 2024ko abenduaren 31n indarrean zeuden gutxieneko ordainsarien taulen gainean.

5. En los casos de disconformidad, remitir a la autoridad laboral competente, en el plazo de veinte días, los informes pertinentes con objeto de que resuelva.

6. Tener a disposición del personal, y en especial de sus representantes legales, las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como las normas de valoración correspondientes.

7. Establecer y redactar, de manera clara y comprensible, la fórmula para el cálculo de salarios e incentivos.

8. Cumplir las obligaciones señaladas en los números anteriores, en los casos de revisión de normas de valoración o métodos operatorios que puedan suponer modificaciones del personal.

Las empresas que tienen establecidos actualmente sistemas de incentivos debidamente formalizados no tendrán que seguir el procedimiento anterior, salvo en lo referente a la modificación de valores, pero deberán dar cuenta a la representación legal del personal.

Artículo 21.º Derechos del personal.

1. Obtener, en compensación por su intervención en el proceso productivo, una remuneración suficiente para la subsistencia digna, en jornada normal y mediante un rendimiento normal en sus tareas.

2. Cooperar con sus iniciativas a la prosperidad de la empresa.

3. Ser consultados, a través de sus representantes legales, en toda decisión relativa a la organización del trabajo, cambios de sistemas de producción, clasificaciones y categorías profesionales.

4. Además de los derechos y garantías otorgadas por la legislación general vigente, son facultades de los representantes legales del personal conocer las tareas asignadas a los puestos de trabajo y la valoración de los mismos y, en caso de disconformidad, formular ante la autoridad laboral competente las reclamaciones pertinentes.

Artículo 22.º Organización de los servicios.

Con objeto de establecer la debida jerarquía en los distintos órdenes de producción, las empresas procurarán organizar sus servicios de forma que los jefes de cualquier categoría estén obligados a transmitir las instrucciones de la Dirección y las sugerencias del personal, por conducto jerárquico, concretamente reglamentado, a fin de que nunca se desvirtúe su contenido y finalidad, sin perjuicio de las funciones que, en materia laboral y de relación, les correspondan a los representantes legales del personal.

CAPÍTULO III

RETRIBUCIONES, SUBVENCIONES Y GRATIFICACIONES

Artículo 23.º Retribuciones.

A) Tablas salariales.

Las retribuciones que corresponden a los niveles de calificación de los diferentes puestos de trabajo serán desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022, las que figuran en las tablas salariales anexas y se han elaborado incrementando las existentes a 31 de diciembre de 2021 en un 4,5 %.

Para el año 2023 se aplicará un incremento del 4 % sobre las tablas de retribuciones mínimas vigentes a 31 de diciembre de 2022.

Para el año 2024 se aplicará un incremento del 2,5 % sobre las tablas de retribuciones mínimas vigentes al 31 de diciembre de 2023.

Para el año 2025 se aplicará un incremento del 2,5 % sobre las tablas de retribuciones mínimas vigentes al 31 de diciembre de 2024.

Hitzarmen honi 2022., 2023., 2024. eta 2025. urteetako soldata-etaulak erantsi zaizkio.

Soldata-igoerak hitzarmenaren indarraldiko urte bakoitzerako adostu dira, hau da, 2022, 2023, 2024 eta 2025. urteetarako.

Testuinguru horretan, bi alderdiek adostu dute 2021., 2022., 2023. eta 2024. urteetako urte arteko KPlen batura % 13,5etik gorakoa bada (aurreko paragrafoetan adierazitako ehunekoen batuketatik ateratzen dena), gerta daitekeen diferentziala 2025-12-31n indarrean dauden soldata-taulei aplikatuko zaiela.

Diferentzial hori gertatuz gero, taulak 2026-1-1etik aurrera eguneratuko dira, eta, horretarako, kalkulu horretan ez da kontuan hartuko 2025. urteko KPIa.

Paragrafo honetan xedatutakoaren ondorioetarako, KPI negatiboak zeroren baliokideak izango dira.

Hitzarmeneko oinarritzko soldata, A zutabea, honako hauek kalkulatzeko soilik ezartzen da: antzinasuna, aparteko haborokinak, onurak, gau-plusa, nekagarritasuna, arriskugarritasuna eta toxikotasuna.

Hitzarmen hau sinatzen den egunean, Gipuzkoako 2019-2021 Arte Grafikoen eta Industria Laguntzaileen, Paperezko eta Kartoizko Manipulatuen eta Argitaletxeen Hitzarmen Kolektiboari dagozkion 2021. urteko soldata-taulei buruzko prozedura judicial irekia dago. Hori dela eta, prozesu judicial hori ebatzen duen Auzitegi Gorenaren epaia irmoa denean, bi alderdiek hura betetze konpromisoa hartzen dute.

B) Benetako soldatak.

Benetako soldatak, aintzakotzat urteroko kobratze gordinak ulertzen direlarik, antzinasun, penagarritasun, arriskutasun, toxikotasun eta gauekotasun gehigarriak kenduaz, enpresa bakoitzaren barruan ezarriko dira, 24. artikulua ezarritakoaren kaltean izan gabe.

24. artikulua. *Zurgapen eza eta «ad personam» garantia; salbuespenak.*

Hitzarmen honen indarrak dirauen bitartean, baldintza onuragarrienak, ez dira zurgatuak izango, nahiz eta beraren guztizko zenbaketa goragokoa izan.

Hala ere, eragin horretarako akordioa legokeen enpresa haieran, edo ordain eten edo porrotean adieraziak liratekeenetan, edo lan erregulazio espedienteak, kontratu eten edo jardun murritzeta espedienteak eman litzaiekeenetan, gutxienez langileen plantillaren % 50a, edo guztizko lan-jardunaren % 50a ukitu balu, Hitzarmen honen sinatzearen aurretik, eta egoera hauek mantentzen diren bitartean, Hitzarmen honek, profesional maila bakoitzarentzat suposatzen duten gehikuntzek euroetan zurgatuak eta kontentsatuak izan litezke beraren aurretik liratekeen klase guztietako hobekuntzen bitartez.

Aurreko paragrafoaren eraginetarako, era berean barne hartuzat joko dira, nahiz eta agertutako edozein egoeratan adieraziak izan ez liratekeen enpresak, eskabidea epe berberaren barnean aurkeztu izan balute, eta geroztik berbera onetsi izan balute.

Halaber, Hitzarmen honen sinaduraren aurretik, Soldata Itun bat hitzartu luketen enpresek, beraren aplikaziotik etorritako gehikuntzak zurgatu ahal izango dute.

25. artikulua. *Aparteko haborokinak.*

Honako Hitzarmen honen bitartez ukitutako langileriak, nork bere kalifikazioarekiko, 30 egunetan dautzan Hitzarmenaren oinarritzko soldataren, A zutabea + Antzinasuna, Udan eta Eguerritan bi aparteko haborokinen eskubidea izango du.

Se adjuntan al presente Convenio las tablas salariales correspondientes a los años 2022, 2023, 2024 y 2025.

Los incrementos salariales se han acordado para cada uno de los años de vigencia del convenio, es decir, años 2022, 2023, 2024 y 2025.

En este contexto, ambas partes acuerdan que si la suma de los IPC interanuales correspondientes a los años 2021, 2022, 2023 y 2024 superan el 13,5 % (resultante de la suma de los porcentajes señalados en los párrafos precedentes) el diferencial que pudiera producirse se aplicará sobre las tablas salariales vigentes al 31-12-2025.

En el caso de que se produjese dicho diferencial, las tablas serán actualizadas con efectos desde el 1-1-2026 y a cuyo fin en ningún caso se tendrá en cuenta el IPC interanual del año 2025 en dicho cálculo.

A los efectos de lo dispuesto en este párrafo, los IPCs negativos computarán equivalentes a cero.

El salario base de convenio, Columna A, se establece a los exclusivos efectos de los cálculos de antigüedad, gratificaciones extraordinarias, beneficios, pluses de nocturnidad, penosidad, peligrosidad y toxicidad.

A la fecha de la firma del presente convenio existe procedimiento judicial abierto relativo a las tablas salariales del año 2021 correspondientes al Convenio Colectivo de Artes Gráficas e industrias auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales de Gipuzkoa 2019-2021. Por ello, una vez sea firme el fallo de la Sentencia del Tribunal Supremo que resuelva el citado proceso judicial, ambas partes se comprometen a dar cumplimiento al mismo.

B) Salarios Reales.

Los salarios reales, entendiéndose como tales las percepciones brutas anuales, excluyendo los pluses de antigüedad, penosidad, peligrosidad, toxicidad y nocturnidad, se establecerán en su caso, en el seno de cada empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 24.º

Artículo 24.º *No absorción y garantía «ad personam», excepciones.*

Las condiciones más beneficiosas no serán absorbidas durante la vigencia del presente Convenio, aun cuando sean superiores al cómputo global del mismo.

No obstante, en aquellas empresas en que existiese acuerdo a tal efecto o hubiesen sido declaradas en suspensión de pagos o quiebra, o se les hubiese concedido expediente de regulación de empleo, de suspensión de contratos o reducción de jornada, que afectase al menos al 50 % del personal de la plantilla, o al 50 % de la jornada global de trabajo respectivamente, con anterioridad a la firma del presente Convenio, y durante el tiempo en que se mantengan dichas situaciones, los incrementos en euros que para cada categoría profesional suponga el presente Convenio, podrán ser absorbidos y compensados con las mejoras de toda clase que existiesen con anterioridad al mismo.

A los efectos del párrafo anterior, se entenderán igualmente incluidas las empresas que, aun sin haber sido declaradas en cualquiera de las situaciones contempladas, hubiesen presentado dentro del mismo plazo la solicitud y posteriormente se hubiese accedido a la misma.

Asimismo, las empresas que hubiesen acordado un Pacto Salarial con anterioridad a la firma del presente Convenio, para aplicar durante, podrán absorber los incrementos derivados de la aplicación del mismo.

Artículo 25.º *Gratificaciones extraordinarias.*

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias en Verano y Navidad consistentes en 30 días de Salario Base de Convenio, Columna A + Antigüedad, para su respectiva calificación.

Hitzarmen honek ukitutako langileek II. eranskinean zehazten den zenbateko lineala jasoko dute Aparteko Haborokin bakoitzean, Guztirako Soldata beti ere muga izango delarik.

Hala ere, esandako haborokinak aurreko paragrafoan ezarritakoaren zenbateko desberdinean hartzen ari liratekeen langileak, lituzketenak jasotzen jarraituko dute eta beraiei dagoen gehikuntzak aplikatzen, aldean arteko beste zentzu batean hartutako akordioa salbu. Edozein kasutan urteroko zenbatean erabakitako gehikuntzak errespetatuko dira.

Kontrako erabakia izan ezean, aparteko haborokinak ezingo dira hamabi hiletako soldatetan hainbanatu.

Seihileko bakoitzaren iraganean sartzen edo irteten den langileak, dagokion haborokina egindako lan denboraren proportzioan jasoko du.

Esandako haborokinak lan egindako egunen arabera ordainduko dira, eragin hauetarako aintzakotzat hartuak, istripu edo gaixotasunezko bajak eta ordaindutako lizentzia edo baimen arautuak izango direlarik.

Edozein kasutan, enpresak aparteko haborokinetan, langileek gaixotasun edo istripu baja-aldien artean jaso ez dituzten Lanerako Ezintasun Iragankorraren laguntzetan barne dagoen zatia edo bere kasuan bere osotasuna ordainduko dute.

Kontrako erabakirik izan ezean, esandako haborokinen ordainketa datak uztaillaren lehenengo astean eta abenduaren 20an izango dira.

26. artikulua. Martxoko paga.

Martxoko paga kontzeptuan, plantillako langile bakoitzari Hitzarmenaren A zutabeko Oinarritzko Soldatarengatik zehaztutako Soldataren % 8a ordainduko zaio, aurreko urtearen hamabi hila-betetako soldatak, gehi bi Aparteko Haborokin, gehi antzinatasunari dagozkionak. Halaber, II. eranskinean finkatuta dagoen zenbateko lineala gehituko zaio, baldin eta martxoko soldataren guztirakoa Soldata Osoaren zutabera iristen ez bada (dena dela, ordainketa bakoitzeko II. eranskinean linealki ezarritako zenbatekoak kenduko dira kontzeptu honetatik).

Kontzeptu honen ordainketa izan dadin urteko martxoaren lehen hamabostaldian egingo, eta lan egindako denboraren arabera ordainduko da.

27. artikulua. Antzinatasuna.

Hitzarmen honen bitartez ukitutako langileria guztiak, zerbitzu-urteengatik, aldizkako gehitzeetarako eskubidea izango du, Hitzarmenaren A zutabeko Oinarritzko Soldataren % 3an bi hiru-teko eta bosturteko hurrenetan dautzanak.

Hurrengo hiru-teko eta bosturtekoak, langileak epealdi hori betetzen duen egunean bertan hasiko dira zorpetzen.

Antzinatasunagatik prestazioa jasotzeko eskubidea langilea enpresan sartu zeneko datatik aurrera hasiko da zenbatzen, kontratu mota dena dela ere, bai eta Aldi Baterako Laneko Enpresa (ABLE) baten bidez enpresa horri zerbitzuak eman eta berehala, etenik gabe, mugagabe izatera pasa eta enpresa horretan sartu diren langileen kontratuetan ere.

28. artikulua. Aparteko lanorduak.

Gaur egungo langabezia-egoera kontuan izanik eta bere ondorioak arindu asmoz, oro har ez da aparteko lanordurik egingo baldin eta ezinbestez edo puntako produkzio-aldiak, ustekabe-ko ez-laneratzak, txanda-aldaketak edo mantentzerako behar zehatzak direla medio aparteko orduak egitea derrigorrezkoa ez bada eta, horren orde, aldi baterako kontratazioak edo behin-behinekoak egitea erabat ezinezkoa gertatzen denean. Ondorio hauetarako, Enpresaren barruan langileen ordezkariak eta En-

El personal afectado por este Convenio percibirá una cantidad lineal cuya cuantía se establece en el anexo II, en cada Gratificación Extraordinaria, teniendo siempre como tope el Salario Total de cada nivel de calificación.

No obstante, el personal que viniese percibiendo dichas gratificaciones en cuantía distinta a la establecida en el anexo citado, 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 gratificaciones extraordinarias en las doce mensualidades.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre percibirá la gratificación correspondiente en la proporción 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 permisos retribuidos reglamentados.

En todo caso, las empresas abonarán en las gratificaciones extraordinarias la parte, o en su caso totalidad, de las mismas que el personal no haya percibido durante los períodos de baja por enfermedad y accidente, incluida en las prestaciones de Incapacidad Laboral Transitoria.

Salvo pacto en contrario, las fechas de abono de dichas gratificaciones serán en la primera semana de julio y 20 de diciembre, respectivamente.

Artículo 26.º Paga de marzo.

En concepto de Paga de marzo, a cada trabajador/a de plantilla se le abonará el 8 % del Salario determinado por el Salario Base de Convenio, Columna A, correspondientes a las doce mensualidades del año anterior, más las dos gratificaciones extraordinarias más la antigüedad, asimismo se le sumará una cantidad lineal cuya cuantía se establece en el anexo II siempre y cuando el total de la paga de marzo no llegue a la Columna de Salario Total (en todo caso se excluye de este concepto las cantidades que linealmente se han establecido en el anexo II para las gratificaciones extraordinarias).

El abono de este concepto se efectuará durante la primera quincena del mes de marzo del año en que se trate, y será abonado en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 27.º Antigüedad.

Todo el personal afectado por este Convenio, tendrá derecho a aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en dos trienios y quinquenios sucesivos del 3 % del Salario Base de Convenio, Columna A.

Los trienios y quinquenios sucesivos, comenzarán a devengarse desde el mismo día en que el/a trabajador/a cumpla dicho período.

El derecho a la prestación por antigüedad se computa desde la fecha de ingreso en la Empresa, independientemente de la modalidad contractual, incluidos los contratos de aquellos/as trabajadores/as que ingresen en la Empresa inmediatamente después de haber prestado servicios para la misma a través de una Empresa de Trabajo Temporal (ETT) sin solución de continuidad y se adquiera el carácter de indefinido.

Artículo 28.º Horas extraordinarias.

Dada la situación actual de desempleo y con el fin de paliar sus efectos, no podrán efectuarse, como norma general de trabajo, horas extraordinarias, quedando exceptuadas aquellas situaciones en que por causas de fuerza mayor o por existir períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o necesidades estrictas de mantenimiento, fuese necesaria su realización y no fuera posible su sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial. A este respecto, en el seno de cada Empresa, la

presako Zuzendaritzak zehaztuko dituzte aurreko atalean adierazitako arrazoitan barnebil daitezkeen balizkoak.

Aparteko lanorduak betetzen badira, denbora librean konpentsatuko dira, lanegun arruntean egindako ordu bakoitza % 40 gehituz eta jaiegunetan lan egindako ordu bakoitzaren ordez % 60ko gehikuntzaren atsedena hartuko delarik. Ez dira inola ere ekonomikoki konpentsatuko.

Enpresaren eta langileen arteko hitzarmen erkidearen bitartez, beste era batetako konpentsazioak izan daitezke.

Enpresak, langileen ordezkarietara egin beharreko aparteko lanorduen berri emango die eta, halaber, burututako aparteko lanorduen zerrenda indibidualizatua langileen ordezkarietara hileroko emateko konpromisoa hartzen du. Informazio honek Enpresaren sinadura eta zigilua beharko du.

29. artikulua. *Istripu eta gaixotasunagatikoa pagak.*

Honako artikulua honetan ezarritako Lanuzte Kolektiboaren baldintzetan, hurrengo osagarri hauek finkatzen dira:

a) Lan istripu batetik etorritako Lanerako Ezintasun Iragankorren egoeran dauden langileek, «in itinere» barne, bere kasuan, enpresaren karguz, aseguru-etxearen laguntza ekonomikoaren eta antzintasuna gehi Hitzarmenaren Soldata Osoaren % 100aren arteko desberdintasunak estaltzen duen osagarri bat jasoko dute, 18 hilabeteko gehienezko epealdi baterako, baja hartzen den lehen egunetik kontatzen hasita.

Aurreko paragrafoan adierazitako lan- istripuagatikoa osagarriaren eraginetarako, ez da kontutan hartuko artikulua honetako b) apartatuaren lanuzte eskala.

b) Gaixotasun arrunta edo istripu ez laboraletik eratorritako Lanerako Ezintasun Iragankorreko egoeran dauden langileek enpresaren karguz jasoko dituzte, dagokionean, hurrengo osagarriak, 18 hilabeteko gehienezko epealdi baterako, baja hartzen den lehen egunetik kontatzen hasita:

– Lehenengo urteroko bajaren lehenengo hiru egunen bitartean, Hitzarmenaren Soldata Osoaren % 100a gehi antzintasuna.

– Bajaren laugarren egunetik aurrera, gizarte segurantzaren laguntzen eta Hitzarmenaren Soldata Osoaren % 100a gehi antzintasunaren arteko aldea.

Aipatzen diren osagarriak gauza daitezten, plantilla osoaren lanuzte kolektiboa aurretiko hamabi hilabeteen bitartean, hurrengo eskalan seinalatutakoren parekoa edo txikiagoa izan beharko du:

25 langile arteko enpresak: % 9.

25-50 langile arteko enpresak: % 7.

50 langiletik gorako enpresak: % 6.

Artikulu honen eraginetarako, lanuzte kolektibotzat, gaixotasun arrunta, istripu ez laborala, hartuko dira, bi suposamenduetan ospitaleratze egunak, hutsegitea justifikatu gabeak eta puntualtasun hutsegiteak baztertuaz.

30. artikulua. *Euskara.*

Enpresarietara, langileei, lanorduetatik kanpoko euskara eskolak, % 100era, subentzionatuko dizkiete, eskola asistentziaren alde aurretiko justifikazioaz. Kostua normala ez dela interpretatzen den kasu haietan, Batzorde Misto Interpretatzaileak esku hartuko du, zeinak eragin horretarako ebazpena emango duen.

31. artikulua. *Gutxieneko puntuazioa, sektorean izandako esperientziaren arabera.*

Arte Grafikoen sektoreko enpresetan lan egiten duten langileek (Hitzarmeneko 2. artikuluan jasotako eremu funtzionalaren arabera) 1,28 puntu lortu ahal izango dituzte, gehienez.

Jarraian edo tarteka, arte grafikoen sektorean (hitzarmenaren 2. artikulua jasotzen duen eremu funtzionalaren arabera), 12 hilabetez lan egin duen langile oro 1,34 puntura iritsiko da, au-

representación legal del personal y la Dirección de ésta, determinarán los distintos supuestos que sean incluíbles en las causas señaladas en el apartado anterior.

En el supuesto de su realización, las horas extraordinarias se compensarán mediante su disfrute en tiempo libre, incrementándose dicho tiempo libre con un 40 % por hora trabajada en día laboral y en un 60 % por hora trabajada en día festivo. En ningún caso se compensarán económicamente.

De común acuerdo entre Empresa y Representación del personal podrá haber otro tipo de compensaciones.

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

Artículo 29.º *Bajas por accidente y enfermedad.*

En las condiciones de Absentismo Colectivo establecidas en el presente artículo, se fijan los siguientes complementos:

a) El personal en situación de Incapacidad Temporal, derivada de accidente de trabajo, incluido el «in itinere», percibirán en su caso, con cargo a la empresa, y por un período máximo de 18 meses contados a partir del primer día de la baja, un complemento que cubra la diferencia entre las prestaciones de la entidad aseguradora y el 100 % del salario real más antigüedad.

A efectos del complemento por el accidente señalado en el párrafo anterior, no se tendrá en consideración la escala de absentismo del apartado b) de este artículo.

b) El personal en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán en su caso, con cargo a la empresa, y por un período máximo de 18 meses contados a partir del primer día de la baja, los siguientes complementos:

– El 100 % del Salario Total de Convenio más antigüedad, durante los tres primeros días de la primera baja anual.

– La diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social y el 100 % del Salario Total de Convenio más antigüedad, desde el 4.º día de baja.

Para que los complementos que se refieren tengan lugar, el absentismo colectivo de la totalidad de la plantilla, durante los doce meses inmediatamente anteriores, deberá ser igual o inferior al señalado en la siguiente escala:

Empresas de hasta 25 personas: 9 %.

Empresas de 25 a 50 personas: 7 %.

Empresas de más de 50 personas: 6 %.

A los efectos de este artículo se entenderá como absentismo colectivo las bajas por enfermedad común, accidente no laboral, en los dos supuestos excluidos los días de hospitalización, ausencias injustificadas y faltas de puntualidad.

Artículo 30.º *Euskara.*

Los empresarios subvencionarán al personal las clases de euskara, fuera de las horas de trabajo, al 100 %, previa justificación de la asistencia a clase. En aquellos casos en que se interprete que el costo no es normal, intervendrá la Comisión Mixta Interpretativa, que resolverá al efecto.

Artículo 31.º *Puntuación mínima según experiencia en el sector.*

La puntuación mínima del personal que trabaje en empresas del sector de Artes Gráficas (según ámbito funcional recogido en el art. 2.º del Convenio) será de 1,28.

Todo el personal que haya trabajado durante 12 meses, consecutivos o alternos, en empresas del sector de Artes Gráficas (según ámbito funcional recogido en el art. 2.º del Convenio),

tomatikoki, ordu arteko puntuazioa hori baino baxuagoa bazen. Arau hori betetzea derrigorrezkoa izango da 2006ko urtarrilaren 1etik aurrera, eta egun horren aurretik lan egindako garaia kontakutako dira horretarako.

32. artikulua. Toxikotasun edo osasungaitzasun osagarria.

Gai toxikoak erabiltzen diren lanpostuetan edo osasunerako toxikoak edo kaltegarriak diren lurrinak sortzen diren lokaletan zerbitzuak egiten dituzten langileen alde ezartzen da osagarri hau, honen zenbateko Hitzarmenaren oinarritzko soldataren % 20koa izango da. Gai toxikoekin lan egiten ez duten arren, hauek sortzen dituzten lurrin edo hauts toxiko edo osasungaitzak heltzen diren sekzioetan lan egiten duten eta Hitzarmen honetan biltzen diren langileek ere hartukizun hau jasotzeko eskubidea izango dute. Toxikotasuna edo osasungaitzasuna medio, hobaririk izan dezaketen lanak enpresa eta langileen legezko ordezkarien arteko adostasunez zehaztuko dira, hauek eskatu eta bi hilabeteko epean. Adostasunik ez bada, Interpretazio Batzorde Mistoak ebaztuko du, eta, desadostasuna egonez gero, beharrezkoa izango da Osalan-ek txostena ematea; lotura-indarra izango du txosten horrek.

Enpresak lana osasun eta higiene baldintza normaletan burutzeko beharrezko neurriak hartu direla kreditatzen duenean ez da osagarritasun hau ordainduko.

33. artikulua. Gauekotasun osagarria.

Jarraian edo aldizka zerbitzuak gaueko hamarrak eta goizeko seiak arteko txandetan egiten dituzten langileentzako Hitzarmenaren oinarritzko Soldataren % 25eko gauekotasun osagarria ezartzen da; osagarri hau ez da ordainduko gauez besterik lan egiten ez den jarduera haietan. Osagarri hori ezin izango da 11 euro baino gutxiagokoa izan hitzarmena indarrean dagoen urteetako bakoitzean (2022, 2023, 2024 eta 2025).

34. artikulua. Dietak eta joan-etorriak.

Zerbitzuaren beharregatik langileren batek lana egin aurretik otordua egin behar badu enpresak bere soldataren % 75 ordainduko dio eta % 140 etxetik kanpo otordua eta gaua igaro behar badu.

Enpresak langileren bati ohizko lanak ez diren bestelako lanak esleitu dizkiolako, honek ezin badu bere etxera otordurako itzuli, bere herrian bertan egon arren, langile honek otordu-dieta jasotzeko eskubidea izango du. Zirkunstantzia bereziak direla eta, joan-etorriaren ondoriozko gastuek dietaren zenbatekoa gainditzen badute, enpresak ordaindu beharko du gainerakoa, beti ere alde aurretik langileak egindako gastuak aitortu eta frogatu ondoren. Hala eta guztiz ere, bidaietan emandako denborak ez du inolako osagarrikerik eragingo, hauen iraupenak legezko jarduna gainditzen badu ere. Enpresak zehaztuko ditu kasuan kasu erabili beharreko lokomozio bideak eta baldintzak. Lokomozio gastuak enpresaren kargura izango dira.

Bidaiarien joan-etorriak hauen lan-kontratuan ezarritako baldintzek eraenduko dituzte.

IV. KAPITULUA

LAN-JARDUNA, OPORRAK, BAIMENAK ETA ESZEDENTZIAK

35. artikulua. Lan-jarduna.

Lanorduen kopurua, urteko zenbaketan, III. eranskinean ezarritakoa izango da.

Jardun jarraitu edo txandakatuan atsedendiek sortutako etenaldiek, produkzioaren hausketa bat suposa dezaketen lanpostu haietan, enpresek, eta beste akordio posibleen kaltetan

accederá automáticamente a la puntuación de 1,34 si la que ostentaba fuera inferior a ésta. Esta obligatoriedad entrará en vigor el uno de enero del año 2006, siendo computables a tal efecto los periodos de trabajo realizados con anterioridad a dicha fecha.

Artículo 32.º Complemento de toxicidad o insalubridad.

Se establece dicho complemento en la cuantía del 20 por 100 del Salario Base de Convenio, en favor del personal que preste sus servicios en puestos donde se manejen sustancias tóxicas o se trabaje en locales donde se desprendan vapores tóxicos o nocivos para la salud, teniendo derecho a igual percepción el personal afectado por este Convenio que, aún sin trabajar con materias tóxicas, lo hagan en secciones a las que lleguen los vapores o polvo que aquéllas desprenden. Los trabajos bonificables por toxicidad o insalubridad serán determinados de acuerdo entre la empresa y los representantes legales del personal, en el plazo de dos meses a partir de la solicitud de estos y, de no existir conformidad, resolverá la Comisión Mixta Interpretativa, requiriéndose informe a Osalan en caso de desacuerdo que tendrá carácter vinculante.

Cesará el abono de este complemento en el momento que se acredite por parte de la empresa, que se han adoptado las medidas necesarias para que el trabajo se realice en condiciones normales de salubridad e higiene.

Artículo 33.º Complemento de nocturnidad.

Se establece un complemento de nocturnidad del 25 por 100 del Salario base de Convenio para el personal que, de modo continuo o periódicamente, presten sus servicios en turnos comprendidos entre las 22 y las 6 horas; este complemento no se abonará en aquellas actividades en que únicamente se trabaje en período nocturno. Este complemento no podrá ser inferior a 11 € en cada uno de los años de vigencia del convenio, es decir, 2022, 2023, 2024 y 2025.

Artículo 34.º Dietas y desplazamientos.

Si, por necesidades del servicio, hubiera de desplazarse algún/a trabajador/a fuera de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa le abonará el 75 por 100 de su salario de Convenio, cuando efectúe una comida fuera de su domicilio, y el 140 por 100, cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo.

Cuando el/a trabajador/a no pueda regresar a comer a su domicilio, por encomendarle la empresa trabajos distintos a los habituales aun cuando sea dentro de su localidad, tendrá derecho al abono de la dieta por comida. Si, por circunstancias especiales, los gastos originados con motivo del desplazamiento sobrepasan el importe de la dieta, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo reconocimiento de aquéllas y justificación, por parte del/a trabajador/a, de los gastos realizados, sin que, en ningún caso, el tiempo invertido en los viajes dé lugar a suplemento alguno, porque su duración sobrepase la jornada legal. La empresa determinará las condiciones y medios de locomoción que deberán emplearse, en cada caso. Los gastos de locomoción sean por cuenta de la empresa.

Los desplazamientos de los viajantes se registrarán por las condiciones estipuladas en su contrato de trabajo.

CAPÍTULO IV

JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 35.º Jornada de trabajo.

El número de horas a trabajar, en cómputo anual será el establecido en el anexo III.

En aquellos puestos de trabajo en que las interrupciones motivadas por los descansos en jornada continuada o turnos supongan un quebranto para la producción, las empresas, y sin

izan gabe, atsedendaien betebeharra ordezkatzeko gaitasuna emana izango dute, kasu honetan lan-jarduna efektiboa III. eranskinean ezarritakoa izango delarik.

Enpresa-Batzorde eta Zuzendaritzaren artean esandako lan-postuetan atsedendiak produkzioarako kaltegarritasunaz beste iritzia dagoen kasuan, Batzorde Misto Interpretatzailearen irizpenera menperatuko da.

Aldez aurretik, III. eranskinean ezarritako urteko lan-jardun efektiboa baino laburragoa burutzen ari ziren langile haiek, beren urteroko lan-jardunak mantenduko dituzte, honela 2022, 2023, 2024 eta 2025. urteetan zehar ezein langilek, 2021ean baino lan-jardun efektibo luzeagoa ezin egin izango du.

Bestalde, artikulua honetan kontsignatu diren jardunek beste edozein jardunen murriztapenak zurgatu eta konpentsatuko dituzte, edozein zergatiarengatik aurrerantzean ezarri zitezkeen edo ezarriko diren, lege xedapen aplikagarriaren lerruna edozein delarik ere.

36. artikulua. Lan-egutegi eta ordutegiak.

Enpresako Zuzendaritzaren ahalmen eskusiboa izango da lan-egutegi eta ordutegiak finkatzea, aldez aurretik langileen legezko ordezkariak eta, dagokienean, delegatu sindikalek esku hartu ondoren.

Enpresako Zuzendaritzak, Gipuzkoarako Egutegi Ofiziala argitaratzen denetik hasi eta hilabeteko epean, eta aldez aurretik aurreko paragrafoan aipatzen den eskuartzea burutu ondoren, langileria guztiarentzako egutegia seinalatuko du. Honek lan-jardunaren ordutegi-koadroa eta opor kolektiboen datak barne hartu beharko ditu, gutxienez.

Behin Enpresako Zuzendaritzak lan-egutegi eta ordutegiak finkatu ondoren urteko jardunak aldaketarik jasaten badu, aipatu Zuzendaritzak beharrezko egokitzapenak ezarriko ditu 15 eguneko epean.

Bigarren paragrafoan adierazitako dataz geroztik hilabete naturala igaro ondoren, enpresaren ekimen ezagatik ordutegi-koadroa eta lan-egutegia lehen adierazi terminoetan ezarri ez badira, langileek, hurrengo hilabetean, beraiek nahi duten egutegia finkatzeko ahalmena izango dute, beti ere urteko ordu kopurua errespetatuz.

Bestetik eta aurreko atalean ezarritakoaren kaltetan izan gabe, enpresaren zuzendaritzak, langileen legezko ordezkariarekin adostasuna lortu ondoren, lan-ordutegiak aldatzea erabaki ahal izango du arrazoi teknikoak edo antolaketa edo produktio arrazoiak direla-eta.

Planteatutako aldaketari dagokionez, adostasunik lortzen ez bada, alde batek zein besteak Preco IIan ezartzen diren prozeduren menpe jarri ahal izango du.

37. artikulua. Oporrak.

Langilariaren urteroko opor ordaindunen erregimena 30 egun naturalekoa izango da, dagokion kategoria edo taldea edozein dela ere, hauetatik 26 derrigorrez lanegunak izan beharko direlarik, edota eskubide honen gozate osorako enpresa berean beharrezko urtebete lanean ez ematearren kasuan, proportzionalki dagokion zatikoa. Egutegi laborala dela eta lan-jarduna astelehenetik ostiralera betetzen duten enpresetan, 22 lanegun gutxienez astelehenetik ostiralerako tarte horretan hartu beharko dira.

Oporren eraginetarako, larunbatak lanegun oso gisa zenbaituko dira.

Oporrak lehentasunez, ekaina eta irailaren artean, biak barne, emango dira, eta zerbitzuaren beharren arabera emango dira. Oporren koadroa, langileei aldez aurretikako kontsultaren bitartez eta Enpresa-Batzorde eta Sekzio Sindikalak entzunda, urte bakoitzen apirilaren lehenengo egunean enpresarengatik azaldua izango da.

perjuicio de otros posibles acuerdos, estarán facultadas para sustituir la obligación de los descansos, en cuyo caso la jornada efectiva de trabajo será la establecida en el anexo III.

En caso de que exista discrepancia entre la Dirección y el Comité de Empresa sobre el perjuicio para la producción de los descansos en dichos puestos de trabajo, se someterá la misma al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa.

El personal que viniese realizando con anterioridad una jornada efectiva anual inferior a las establecidas en el anexo III, mantendrán sus jornadas anuales de trabajo de forma que ningún/a trabajador/a pueda realizar durante 2022, 2023, 2024 y 2025, mayor jornada efectiva de trabajo que en 2021.

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

Artículo 36.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 los representantes legales del personal y de los 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.

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.

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.

Por otra parte y, sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la Dirección de la empresa, previo acuerdo con la representación legal del personal podrá acordar la modificación de los horarios de trabajo atendiendo a razones técnicas, organizativas o productivas.

De no llegarse a un acuerdo en la modificación planteada, cualquiera de las partes podrá someterla a los procedimientos establecidos en el Preco II.

Artículo 37.º Vacaciones.

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal será de 30 días naturales, de los que 26 serán necesariamente laborables, cualquiera que sea la categoría o grupo al que pertenezca, o a la parte proporcional que corresponda en el caso de no llevar trabajando en la misma empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho. En aquellas empresas que por su calendario laboral la jornada se desarrolle de lunes a viernes, al menos 22 días laborables estarán comprendidos en dicho período de lunes a viernes.

A los efectos de vacaciones los sábados se computarán como días laborables completos.

Las vacaciones se concederán preferentemente en los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, y se otorgarán de acuerdo con las necesidades del servicio. El cuadro de vacaciones, previa consulta al personal y oídos el Comité de Empresa y Secciones Sindicales, será expuesto por la empresa el día 1 de abril de cada año.

Istripu eta gaixotasun bajarengatik eragindako hutsegite egunak oporraldiaren gozatzerako lanegun bezala, zenbatuko dira. Oporren ordainsaria, langileak gozatzearen hasiera dataren aurretiko 90 lanegun efektiboetan lan-jardun normaleko kontzeptu guztiengatik lortutako batezbestekoaren arabera egingo da.

Urteroko oporrak, beti dagokion urte naturalaren barnean, gozatuko dira eta ezingo dira, ez osotasunean, ez zatiz eskudirutan konpentsatu.

Enpresaren oporraldien egutegian finkatutako oporraldien langilea aldi baterako ezintasunean bada, zeinahi kontingentziak eraginda, edo Langileen Estatutuaren 48. artikulua 4., 5. eta 7. apartatuetan aurreikusitako kontratu-etenaldian bada, nahitaez hartu behar du oporrak kontratu-etenaldia, aldi baterako ezintasuna edo baimena amaitu eta berehala, baita hemezortzi hilabete baino gehiago pasatu badira ere.

Enpresan 30 urte daramaten langileek opor egun bat gehiago gozatuko dute, opor egun horri dagokion lan jardunaren murriztapena esan nahi du honek.

Aurreko pasarte aplikatzerakoan desadostasunik egotekotan Hitzarmenaren Batzorde Mistoak ebaziko du alderdiatarik edozeinek hala eskatuta. Batzorde Mistoak arbitro bat izenda dezake eragin horietarako.

38. artikulua. Baimenak.

Enpresak baimenak, ordainduetako kasuan, benetako soldataren ordaintetaz emango dituzte, bere kasuan, produkzio edo suspergarri gabeziarengatik hobariak barneratu gabe, hurrengo kasuetan eta indarrean dauden Lege Xedapenetan aurreikusietan, beti ere beraiek justifikatuak direnean. Aipatu baimenak egintza eragilea gertatutako momentuan gozatu behar dira.

a) Ezkontzagatik: 18 egun naturaleko baimen ordaindua, gehienez 10 egun naturaleko ordaindu gabeko baimenean gehitu ahal izango dena.

Egitate sortzailea langilearen lanik gabeko egun batean gertatuz gero, baimena egitate sortzailea gertatu ondoko lehenengo lanegunetik aurrera hasiko da zenbatzen, eta 18 egun naturalak segidan hartu behar dira.

Baimen hau ezingo da zurgatua izan, osotasunean edo zatian, oporraldiarekin bat etortzen denean.

b) Haurra jaio eta hura zaintzeagatik (hark hamabi hilabete izan arte): Haurra jaiotzeagatik eta hamabi hilabete izan arte hura zaintzeagatik ematen den baimenaren erregulazioari eta erabilerari dagokionez, enpleguaren eta okupazioaren arloan gizonen eta emakumeen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurri buruzko martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege-Dekretuari jarraikiz, hitzarmen honek aintzakotzat hartzen du Langileen Estatutuko 48.4. eta 5. artikuluetan eta hamahirugarren xedapen gehigarrian xedatutakoa.

c) Ezkontide, seme-alaba, guraso, anai-arreba, iloba, eta aiton-amonen, gaixotasun larria eta ospitalizazioagatik: 2 lanegun edo 4 jardun erdi kontsekutiboak.

Ezkontide, guraso eta seme-alaben gaixotasunarengatik, gutxienez 2 egunetako ospitaleratzea eskatzen duen ebakuntza beharrezkoa denean, nahiz eta larri kalifikazio fakultatiboa ez izan, 2 lanegun edo 4 jardun erdi kontsekutiboak.

Ezkontide, guraso eta seme-alaben ebakuntzagatik, nahiz eta ospitaleratzea ez eskatu baina beti ere laguntza beharrezkoa denean, lanegun bat edo bi jardun erdi kontsekutiboko baimen ordaindua.

Se computarán como días de trabajo para el disfrute del período vacacional los días de ausencia motivados por bajas de enfermedad o accidente. La retribución de las vacaciones se efectuará conforme al promedio obtenido por el/a trabajador/a por todos los conceptos en jornada normal en los 90 días efectivamente trabajados, inmediatamente anteriores a la fecha de iniciación del disfrute.

Las vacaciones anuales se disfrutarán siempre dentro del año natural al que correspondan y no podrán compensarse en metálico, en todo ni en parte y se disfrutarán de forma rotativa de acuerdo con las necesidades del servicio.

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

El personal que lleve en la empresa 30 años, disfrutarán de 1 día más de vacaciones, lo cual significa una reducción de jornada equivalente al día de vacaciones.

En caso de discrepancia en la aplicación del párrafo anterior, resolverá la Comisión Mixta de Convenio, a instancia de cualquiera de las partes. La Comisión Mixta podrá designar un árbitro a tales efectos.

Artículo 38.º Licencias.

Las empresas concederán licencias, en el caso de las retribuidas, con abono de salario real, sin incluir primas de producción o primas por carencia de incentivo, en su caso, en los siguientes supuestos y en los previstos en las Disposiciones legales vigentes, siempre que los mismos sean justificados. Dichas licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

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

En el caso de que el hecho causante se produzca en día no laborable para el/la trabajador/a, la licencia comenzará a computarse el primer día laborable posterior al hecho causante, debiendo disfrutarse los 18 días naturales ininterrumpidamente.

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

b) Por nacimiento y cuidado de menor de doce meses: en virtud del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación en lo referente a la regulación y disfrute del permiso por nacimiento y cuidado del menor de doce meses, este Convenio se remite a lo regulado en el artículo 48.4 y 5, y la disposición transitoria decimotercera del Estatuto de los Trabajadores.

c) Por enfermedad grave y hospitalización del cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos: 2 días laborables o 4 medias jornadas consecutivas.

Por enfermedad de cónyuge padres e hijos que exija intervención quirúrgica con hospitalización de al menos 2 días, aun en el caso de que no exista la calificación facultativa de grave: 2 días laborables o 4 medias jornadas consecutivas.

Por intervención quirúrgica de cónyuge, padres e hijos, aún en el caso de no existir hospitalización y siempre que se requiera acompañamiento, se establece un permiso retribuido de un día laborable o dos medias jornadas consecutivas.

Gaixotasun larriak iraungo lukeenean, eta langilearekin bizi-ko lirakeen ezkontide eta seme-alabak, edo guraso edo anai-arrebak ukituko balitu, honek:

– Denbora beragatik, bigarren ordaindutako baimenerako eskubidea izango du, lehenengo baimenaren bukaeratik hogeita hamar egun kontsekutibo igaro ondoren. Kasu honetan joan-etorriarengatik gehitzea aplikagarri izango ez delarik.

– Ordaindu gabeko, segidazko baimenei eskubidea izango du, eta denbora berdinarengatik, eta beti ere, aurrekoaren bukaeratik hogeita hamar egun kontsekutiboak igaro badira, joan-etorriarengatik luzatzea aplikagarria izango ez delarik.

Atal honetako eraginetarako, gaixotasun larritzat hartuko da dagokion fakultatiboak halakotzat kalifikatzen duena, bai hasierako ziurtapenean, bai edozein alde gerora eskatuz gero. Zalan-tzazko kasuetan, Batzorde Misto Interpretatzaileak hurrengo norabide-irizpideetan oinarriturik erabakiko du: Ospitaleratu beharra, benetako garrantzia duen interbentzio kirurgikoaren beharra, lagunaren beharra, eta abar.

d) Aurrez esandako senideen heriotzagatik: 3 egun natural.

Ezkontidea, gurasoak, seme-alabak edo anai-arrebak hilez gero, eta egitate sortzailea langilearen lanik gabeko egun batean gertatzen bada, baimena egitate sortzailea gertatu ondoko lehenengo lanegunetik aurrera hasiko da zenbatzen, eta gainerako egunak segidan hartu beharko dira egun naturala.

Ezkontide, guraso, seme-alaba edo anai-arreben heriotzarengatik baimena, oporren gozamenarekin edo langilearen ezkontzarengatik baimenarekin bat etorriko balitz, ezin izango da zurgatua izan.

e) BOX batean ospitaleratzeagatik: Ezkontidea, seme-alabak edo gurasoak box batean ospitaleratzeagatik, 2 lanegun edo 4 lanegunen erdiak.

Baimen hori amaituko da baimena eragin duen ospitalerazte amaitzen den uanean.

f) Guraso, anai-arreba edo seme-alaben ezkontzarengatik: Egun natural bat. 200 kilometro baino gehiagoko joan-etorri bat balego egun natural bat gehituko zaio.

150 kilometro baino gehiagoko joan-etorri bat balego b), c) eta d) kasuetan, 3 egun naturala gehituko da.

g) Ohizko helbidearen lekualdatzeagatik: Egun natural bat.

h) Beharrezko denborarengatik, langilearen Gizarte-Segurantzako espezialisten kontsulta medikora asistentziaren kasuetan, kontsulta ordutegia lanekoarekin bat etortzen denean, Medikuntza Orokorreko fakultatiboak esandako kontsulta agintzen duenean, langileak enpresariari aipatutako agindu medikoaren bolante justifikatzailea alde aurretik aurkeztu beharko diolarik. Gizarte-Segurantza etxerako medikuaren kontsulta medikoaren joatea (Medikuntza Orokorrearen fakultatiboa), edo medikuntza bereziarengatik prestatutako asistentzia bezalako beste kasuetan, halaber justifikatuak izan beharko diren ordainduzko urteko 18 orduren mugara arte. Horrez gain, atal honen barruan sartuta geratzen da, beharrezko den artean (baina, betiere, urteko gehienezko 18 orduen barruan) langileak hartu beharreko bestelako denbora ere, berekin batera bizi diren seme-alabei laguntzeko, bai kontsulta edo errebisio medikuntzara joateko, bai ospitalean sartu behar duela edo larritasun gutxiko interbentzioa egin behar diotelako; betiere, behar bezala justifikatuta badago.

Familia guraso bakarreako bada (guraso alarguna edo aita edo ama bere kabuz izatea erabakitzen duen gizona edo emakumea), seme-alabei laguntzera joateko kreditua 27 ordukoak izango da urtean.

i) Jaiotzetan, adopzioetan eta adoptatzeko edo harreraren hartzeko zaintza-aldian, ordubetez lantokitik kanpo egoteko eskubidea edukiko dute langileek, bularreko haurrak bederatzi hi-

Cuando la enfermedad grave persistiera y se refiera a cónyuge e hijos o padres o hermanos del/a trabajador/a éste:

– Tendrá derecho a una segunda licencia retribuida, por igual tiempo, pasados treinta días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

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

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

d) Por muerte de los parientes anteriormente señalados: 3 días naturales.

En caso de muerte del cónyuge, padres/madres, hijos/as y hermanos/as cuando el hecho causante se produzca en día no laborable para el/la trabajador/a, la licencia comenzará a computarse el primer día laborable posterior al hecho causante, debiendo disfrutarse los restantes días en días naturales ininterrumpidamente.

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

e) Por ingreso en BOX: por ingreso en box del cónyuge, hijos/as, padres/madres, 2 días laborables o 4 medias jornadas.

Dicha licencia finalizará en el momento en el que finalice el ingreso que la originó.

f) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos: 1 día natural. En caso de desplazamiento superior a 200 kilómetros se ampliará en 1 día natural.

En los casos b), c) y d), si hubiese desplazamiento superior a 150 kilómetros se ampliará en 3 días naturales.

g) Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

h) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del/a trabajador/a a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el/a trabajador/a 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 de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 18 horas al año retribuidas, que deberán ser asimismo justificadas. Asimismo podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 18 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones de menor importancia del hijos/as que convivan con el/la trabajador/a.

En el caso de familias monoparentales compuestas por viudos/as, y hombres y mujeres que deciden ser padres o madres en solitario como único progenitor/a, el crédito para acompañamiento de hijos/as será de 27 horas anuales.

i) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán di-

labete egin arte, eta denbora hori bi zatitan banatu ahal izango dute. Baimenaren iraupena proportzionalki handituko da, aldi berean haur bat baino gehiago jaio, adoptatu edo zaintza-aldian hartu bada ostean adoptatzeko edo harreran hartzeko.

Langileak, nahi badu, eskubide horren ordez aukeratu ahal izango du lanaldi arrunta ordubetez murriztea helburu bererako edo, bestela, lanaldi osoetan pilotzea jaiotzagatiko eta adingabea zaintzeagatiko baimena amaitu ondoko egutegiko 14 lane-gunetan.

Atal honetan ezartzen den lanaldi-murrizketa langileen banakako eskubidea da, eta eskubide hori ezin du erabili beste gurasoak, beste adoptatzaileak, beste zaintzaileak edo beste harreragileak. Hala ere, enpresa bereko bi langilek subjektu sortzaile beragatik baliatzen badute eskubide hori, enpresaburuak mugatu egin dezake langileok eskubide hori aldi berean baliatzea, justifikatutako arrazoiak baldin badaude, enpresaren funtzio-namenduan oinarrituta, eta idatziz jakinarazi beharko du hori.

Guraso, adoptatzaile, zaintzaile edo harreragile biek iraupen eta erregimen berean baliatzen badute eskubide hori, bularreko haurrak hamabi hilabete bete arte luza daiteke denbora hori, eta soldata proportzian murriztuko da umeak bederatziz hilabete betetzen dituenetik aurrera.

j) Gutxitasun fisiko edo mentalik duen ezkontide edo seme-alabarik beren kargu dituzten langileek, dagokion legezko erakunde eskudunak behar bezala ziurtaturik, beren gutxitasunetik eratorritako asistentzi medikoetara beraiei laguntzeko baimena izango dute; urteroko tope bezala ordainduzko 16 orduen erabilgarritasuna izanez.

Familia guraso bakarrekoa bada (gurasoa alargundu egin delako edo guraso-kiderik gabe guraso izatea erabaki duelako), urtean 24 ordukoa izango da seme-alabei lagun egiteko kreditua.

k) Lanegun bateko ordaindu gabeko baimena emango da dibortzio edo banantze legala tramitatzeko.

l) Langileek, baldin eta bi urtetik gorako bizikidetzara jarraitua egiaztatzen badute, l) idatz-zati honetan jasotako lizentziak hartu ahal izango dituzte, honako baldintza eta modu hauetan:

Lizentzia hauek baliatzeari dagokionez, langileak bizikidetzara egiaztatu beharko du enpresaren eskura erroldatze-ziurtagiri komuna jarritz, gutxienez bi urtez jarraian, eskaera egin aurretik.

Aurreko baldintzetan bizikide dela egiaztatu ondoren, langileak honako lizentzia hauek hartzeko eskubidea izango du:

1. Bizikidearen heriotzagatik: 3 egun natural.
2. Bizikidearen gaixotasun larriagatik eta ospitaleratzeagatik, betiere bizikidetzaz gain behar bezala justifikatzen bada zainketak jaso behar direla: 2 lanegun edo 4 lanaldi erdi jarraian.
3. Bizikidea BOXean sartzeagatik, betiere bizikidetzaz gain behar bezala justifikatzen bada zainketak jasotzeko beharra: 2 lanegun edo 4 lanaldi-erdi.

Lizentzia hori lizentzia eragin zuen diru-sarrera amaitzen den unean amaituko da.

Gaixotasun larriagatik eta ospitaleratzeagatik lizentzia eta bizikidea BOXean sartzeagatik lizentzia baliatu ahal izateko, agindu honetan adierazitako baldintzetan bizikidetzara egiaztatzeaz gain, ezinbesteko baldintza izango da behar bezala justifikatzea gaixotasun larria duen, ospitalean dagoen edo boxean dagoen pertsonak zainetak jaso behar dituela.

Horretarako, eskaera egiten duen langileak egiaztagiri ofizial bat eman beharko du, dagokion mediku medikuak idatzia eta sinatua. Egiaztagiri horretan berariaz jasoko da larriki gaixorik, os-

vidir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas inmediatamente posteriores al permiso de nacimiento y cuidado del menor en 14 días de los considerados como laborables en el calendario.

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

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

j) Los/as trabajadores/as que tengan a su cargo cónyuge, ascendientes o descendientes con disminuciones físicas o mentales, debidamente certificadas por el organismo legal competente, tendrán licencia para acompañar a los mismos a las asistencias médicas derivadas de sus disminuciones; disponiendo de 16 horas retribuidas como tope anual.

En el caso de familias monoparentales compuestas por viudos/as, y hombres y mujeres que deciden ser padres o madres en solitario como único progenitor/a, el crédito para acompañamiento de hijos/as será de 24 horas anuales.

k) Se concederá licencia no retribuida por un día hábil para tramitación de divorcio o separación legal.

l) Las personas trabajadoras, siempre que acrediten una convivencia continuada superior a dos años, podrán disfrutar de las licencias que se recogen en el presente apartado l), en los términos y condiciones siguientes.

A los efectos del disfrute de las siguientes licencias, la persona trabajadora tendrá que acreditar la citada convivencia poniendo a disposición de la empresa el certificado de empadronamiento común por un periodo continuado de al menos dos años con anterioridad a la fecha de solicitud.

Una vez acreditada su condición de conviviente en los términos anteriores, la persona trabajadora tendrá derecho a las siguientes licencias:

1. Por muerte del/la conviviente: 3 días naturales.
2. Por enfermedad grave y hospitalización del/la conviviente, siempre que además de la convivencia se justifique suficientemente la necesidad de recibir cuidados: 2 días laborables o 4 medias jornadas consecutivas.
3. Por ingreso en BOX del/la conviviente, siempre que además de la convivencia se justifique suficientemente la necesidad de recibir cuidados: 2 días laborables o 4 medias jornadas.

Dicha licencia finalizará en el momento en el que finalice el ingreso que la originó.

Para poder disfrutar de la licencia por enfermedad grave y hospitalización y de la licencia por ingreso en BOX del/la conviviente, además de acreditar la convivencia en los términos expuestos en el presente precepto, será requisito indispensable que se justifique suficientemente la necesidad de la persona gravemente enferma, hospitalizada o ingresada en box, de recibir cuidados.

A tal efecto, la persona trabajadora solicitante tendrá que hacer entrega de un justificante, oficial, redactado y firmado por el facultativo médico correspondiente que recoja expresamente

pitalerata edo boxean dagoen pertsonak une oro lagun dion pertsona bat etengabe zaindu behar duela, eta ez da nahikoa izango ospitaleko mediku eta langileen laguntzarekin edo ohiko kontrol medikoarekin.

Paragrafo honen ondorioetarako, gaixotasun larritzat hartuko da dagokion medikuak halakotzat kalifikatzen duena, dela hasierako ziurtagirian, dela alderdietako edozeinek geroago eskatuta. Zalantzarik izanez gero, Interpretazio Batzorde Mistoak irizpena emango du, honako irizpide orientagarri hauen arabera: ospitaleratze beharra, ebakuntza kirurgiko garrantzitsu samarra, laguntzailea zehaztea, etab.

c), d) eta e) ataletako baimenen gozamerako gradu bereko senide politikoak ere barneratuak ulertzen dira.

Halaber, lehenago seinalatutako eraginetarako, egitezko aintatasuna eta amatasuna aski dokumentatua aintzakotzat hartuko da. Ezkontza loturaren eraginetarako behar bezala dokumentatutako elkarbizitza aintzat hartuko da.

Baimen hauek hitzarmen hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen den egunean sartuko dira indarrean.

39. artikulua. Eszedentziak.

Enpresek amatasunagatiko eszedentziak emango dituzte, indarrean dagoen Langileen Estatutuan ezartzen denaren arabera.

Halaber, enpresan gutxienez urtebeteko antzinasuna duten langileei ere emango diete eszedentzia, amaitu ondoren bere lehengo lanpostura edo antzekoren batera itzuliko direlarik automatikoki, beti ere ondorengo baldintzak betetzen badira:

a) Eszedentziaren arrazoiak familia, ikasketak edo antzekoak izatea. Arrazoiak ikasketak badira, langileak nahi badu, aukera izango du eszedentzia beste urtebetez luzatzeko, baina bigarren urte hori borondatezko eszedentzia izango da eta ez zaio lanpostua erreserbatuko.

b) Aipatutako eszedentzia sei hilabete baino luzeagoa ez izatea.

c) Mota honetako eszedentziak batera hartzen dituzten langileen kopurua plantillaren % 2tik gorakoa ez izatea.

Era berean, enpresek bertan gutxienez urtebeteko antzinasuna duten langileei ere emango dizkiete eszedentziak, amaitu ondoren bere lehengo lanpostura edo antzekoren batera itzuliko direlarik automatikoki, beti ere ondorengo baldintzak betetzen badira:

a) Geroago enpresan erabili ahal izango diren lanbide heziketa edo birziklatze ikasketen burutzapena izatea eszedentziaren arrazoiak.

b) Eszedentzia urtebete baino luzeagoa ez izatea, alderdien artean bestelako akordiorik ezean.

c) Mota honetako eszedentziak batera hartzen dituzten langileen kopurua ez izatea batetik gorakoa 50 langile baino gutxiagoko enpresetan, bikoia 50etik 100 langiletara arteko enpresetan eta plantillaren % 2tik gorakoa 100 langile baino gehiagoko enpresetan.

d) Eszedentzia hau salbuetsi egiten da, kontrako akordiorik ezean, enpresako zuzendari eta arduradunen kasuan.

Gainerako eszedentziei dagokienez, indarrean dagoen legerian ezarritakoa izango da aplikatzekoa.

la necesidad de que la persona gravemente enferma, hospitalizada o ingresada en box, cuente con el cuidado continuado de una persona que la acompañe en todo momento, no siendo suficiente con la asistencia de los facultativos médicos y personal del hospital o con el control médico habitual.

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

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

Asimismo, a los efectos anteriormente señalados, se reconocerá la paternidad o maternidad de hecho suficientemente documentado. A efecto de vínculo matrimonial se reconocerá la convivencia debidamente documentada.

Estas licencias entrarán en vigor a partir de la publicación de este convenio en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

Artículo 39.º Excedencias.

Las empresas concederán excedencia por maternidad conforme a lo establecido en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

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:

a) Que los motivos de la misma sean de carácter familiar, de estudio o similares. Cuando el motivo sea por estudios la excedencia se prolongará un año más a petición del trabajador/a pero este segundo año se considerará como excedencia voluntaria sin reserva a puesto de trabajo.

b) Que dicha excedencia no sea superior a seis meses.

c) Que el número de personas que coincidan en este tipo de excedencias no sea superior al 2 % de la plantilla.

De igual forma 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:

a) 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.

b) Que la excedencia no sea superior a un año, salvo acuerdo entre las partes.

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 personas, de dos en las empresas de 50 a 100 personas y de un 2 % de su plantilla en las empresas de más de 100 personas.

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

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

V. KAPITULUA

HIGIGARRITASUNA

40. artikulua. *Lekualdaketak.*

Lekualdaketak zein funtzio edota lanpostu aldaketak bereziki geografikoak edo funtzionalak izan daitezke, higigarritasun bi moten ezaugarriak ere bil ditzaketelarik. Honako arrazoi hauengatik gerta daitezke:

- Interesatuak hala eskatu duelako.
- Enpresa eta langileen arteko adostasuna gertatu delako.
- Zerbitzuaren beharreatzat.
- Trukaketagatik.

Higigarritasun funtzionala enpresan bertan gertatzen den langileen funtzio aldaketa da, pertenezko administrazio teknikoan, menpekoen eta beharginen multzoaren barruan.

Higigarritasun geografikoa langilea beste herri batean kokatzen den lantoki batera lekualdatzea da.

41. artikulua. *Geografia edo funtzio aldaketak, langileak eskatuta.*

Aldaketa funtzionala zein geografikoa interesatuak eskatuta eta enpresaren aurrez aldeko onepenez gertatzen denean, enpresak soldata aldatu ahal izango dio, lanpostu berriari dagokion soldatara egokitzeko, alde aurretik langileari soldata aldaketa idatziz ohartaraziz. Soldata aldaketa hau derrigorrezkoa izango da lanpostu berriaren soldata jatorrizko lanpostuarena baino handiagoa denean, dena den, kasu honetan lekualdatuak ez du aldaketak eragin dizkion gastuengatik kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik.

42. artikulua. *Aldaketa geografiko edo funtzionalak, enpresaren eta langilearen adostasunez.*

Aldaketa funtzionala zein geografikoa enpresa eta langileen arteko adostasunez gertatzen bada, bi alderdien artean idatziz hitzartutako baldintzak jarraituko dira eta hauek ez dira inolaz ere Hitzarmen honetan ezarritako gutxienezkoak baino gutxiago izango.

43. artikulua. *Aldaketa geografiko edo funtzionalak, zerbitzuaren beharrek eraginda.*

- Arau orokorrak.

Lanaren beharrek justifikatzen dutenean eta bi alderdien artean adostasunik gertatzen ez bada, enpresak aldaketa burutu ahal izango du, baldin eta lekualdatuari eskuratutako eskubide guztiak eta egoki lekizkiokeen bestelako edozein eskubide bermatzen badizkio.

Enpresako departamenturen batean plantilla murriztearen ondorioz, enpresa barruko departamentu batetik besterako aldaketak direnean, baldintza berdina gertatuz gero, hurrenez hurrenez kategoria eta taldean antzinate handiagoa dutenak errespetatuko dira.

Lanbide-kategoria beraren barruan gertatu behar diren aldaketa edo lekualdaketetan langile lekualdatuarentzako hobekuntza edo etekin bat badago, kategoria horretan antzinate handiena dutenek izango dute lehentasuna, beti ere bete nahi den lanpostuaren zereginetarako gaitasun tekniko berdina badute, igorei buruzko artikuluan xedatutakoaren kaltetan izan gabe.

- Higigarritasun geografikoa, zerbitzuaren beharrek eraginda.

Higigarritasun geografikoaren kasuetan, lanaren beharrek medio enpresei ematen zaien lekualdatzeko ahalmena enpresaren Zerbitzuan hamar urte baino gutxiago daramatzaten langileekin besterik ezin izango da exekutatu, eta hauekin behin besterik ezin izango dute egin. Enpresak, eskubide honetat baztertzean baldintza berdina gertatzen badira, antzinate sunaren alderantziko ordena jarraituko du. Mugapen honek ez ditu langile tekniko tituludunak bilduko.

CAPÍTULO V

MOVILIDAD

Artículo 40.º *Traslados.*

Los traslados o cambios de función o de puesto podrán ser exclusivamente geográficos o funcionales, o participar de las características de ambos tipos de movilidad, y podrán tener lugar:

- Por solicitud del/a interesado/a.
- Por acuerdo entre empresa y trabajador/a.
- Por necesidad del servicio.
- Por permuta.

Se entiende por movilidad funcional, el cambio de funciones del personal en el seno de la empresa, dentro del grupo de técnicos administrativos, subalternos/as y obreros/as de pertenencia.

Se entiende por movilidad geográfica, el traslado o cambio del/a trabajador/a a un centro de trabajo en distinta localidad.

Artículo 41.º *Cambios geográficos o funcionales por solicitud del personal.*

Cuando el cambio, ya sea funcional o geográfico, se produzca a solicitud del/a interesado/a, previa aceptación de la empresa, ésta podrá modificarle el salario, advirtiéndole previamente por escrito, de acuerdo con el que corresponda al nuevo puesto de trabajo, siendo obligatoria tal modificación si dicho salario es superior al del puesto de origen, no teniendo el personal trasladado derecho a indemnización alguna por los gastos que origine el cambio.

Artículo 42.º *Cambios geográficos o funcionales por acuerdo entre la empresa y el/a trabajador/a.*

Cuando el cambio, sea funcional o geográfico, se efectúe por mutuo acuerdo entre la empresa y el/a trabajador/a, se estará a las condiciones convenidas por escrito entre ambas partes, que nunca serán inferiores a los mínimos establecidos en este Convenio.

Artículo 43.º *Movilidad geográfica o funcional por necesidades del servicio.*

- Normas generales.

Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen y no se llegase a acuerdo entre ambas partes, podrá la empresa efectuar el cambio, siempre que garantice al trasladado/a todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que pudieran corresponderle.

En los casos de cambio de un departamento a otro, dentro de la misma empresa, que se efectúe como consecuencia de reducción de plantilla en uno de ellos, se respetará, en igualdad de condiciones al personal más antiguo en la categoría y grupo correspondiente.

Para los cambios o traslados, dentro de la misma categoría profesional, que supongan alguna mejora o beneficio para la persona trasladada, tendrán preferencia los de mayor antigüedad en la categoría de que se trate, siempre que exista igualdad de capacitación técnica para el desempeño del puesto que se desea cubrir, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo sobre ascensos.

- Movilidad geográfica por necesidades del servicio.

En los casos de movilidad geográfica, la facultad de traslado que se concede a las empresas por necesidades de trabajo, solamente podrá ser ejecutada con el personal que lleve a su servicio menos de diez años, y tan sólo por una vez con cada uno de los/as trabajadores/as, y deberá ejercerla la empresa, en igualdad de condiciones, según el orden inverso al de antigüedad. Esta limitación no afecta al personal técnico titulado.

Derrigorrezko lekualdaketa geografikoa denean, ezarritako legezko tramiteen ondoren, langileak ondoko gastuen zenbatekoa jasoko du, aldez aurretik justifikatu ondoren:

Interesatuaren eta berekin bizi diren edo ekonomikoki bere menpe dauden familiakoien lokomozio gastuak; altzarien, arroparen eta tresnen garraio gastuak; eta lekualdaketa gertatzen denean langileak jasotzen duen soldataren hirurogei edo hogeita hamar egunei dagokien kalte-ordaina eskudirutan, bere kargura familiakori duen ala ez duen kontuan hartuta.

Herri batetik beste herri baterako lekualdaketak, halabeharrez, egoitza aldaketa eragiten duenean, enpresak langileari bere beharrei egokitzen zaien etxea eskainiko dio lekualdatzen dueneko herri berrian. Etxebizitza berriaren errentak lekualdaketa aurretik ordaintzen zuen errenta berdinekoa izan beharko du eta hau ezinezkoa bada, langileari errenten arteko alde justifikatua ordainduko dio.

Enpresak lantokia beste herri batera lekualdatzeko asmoa badu, une bakoitzean eta izaera orokorrean, enplegu politika erregulatzen duten arauetan ezarritako prozedurari egokitu beharko zaio eta, edozein kasutan, langileria urtebete aurretik jarri beharko du jakinaren gainean, hala egiterik badago behintzat. Langileak berekin bizi diren familiakoei arrazoi honen ondorioz sortzen zaizkien gastuak, tresnen garraioari dagokionak salbu, ordain dakizkion eskubidea du, gainera hilabete bati edo biri dagokion haborokina jasoz, bere kargura familiakori duen ala ez duen kontuan hartuta.

Aipatutako oharrean, enpresak honako puntu hauek argitu beharko ditu:

- a.— Lantokia zein lekutara lekualdatu nahi duen.
- b.— Herri berrian etxebizitza izateko aukera dagoen ala ez dagoen eta alokatzeko edo erosteko baldintzak.
- c.— Ukituriko langileak bi hilabete gehieneko epea izango du lekualdaketa proposamena onartzeko edo eragozpenak formulatzeko.

Enpresak ez baditu iragarritako lekualdaketak gauzatzen eta langileren batek helburu horretarako gastu justifikaturik egin badu, sortutako galerengatik kalte-ordaina jasoko du, arrazoi hau dela kausa, Lan eskumenari gerta daitezkeen norbanako gatazkaren berri emanez.

Ezinbestekoa bada, ez da aurre-oharrerako eperik izango.

- c) Higigarritasun funtzionala, zerbitzuaren arazoiek eraginda.

Kategoria handiagoko lanak. Enpresak, beharrik izanez gero, langileak kategoria handiagoko lanak egitera destina ditzake, aldaketa eragin zuen arazoia desagertzen denean antzinako lanpostura itzuliz.

Aldaketa honek ez du etenik gabeko hiru hilabete baino iraupen handiagoa izango, soldadutza, gaixotasuna, haurdunaldia, lan-istripua eta lizentzia eta eszedentzia dela medio, gertatzen diren ordezkatzeko kasuak. Kasu hauetan, egoera, beraz eragin duten zirkunstantziak dirauten bitartean, luzatuko da.

Langile batek, aurreko atalean adierazitako suposamendu bereziak gertatu gabe, hiru hilabete baino gehiagoz kategoria handiagoko lanak egiten diharduenean, kategoria handiago hori sendotuko du, baldin eta enpresaren izendapen librez burutu daitezkeen kategoria honetarako igoera txandarik badago, kategoria handiagoko lan hau burutzeko titulu edo nahikotasun-proben bitartez behar bezala kreditatu beharreko ezaguerak bereziak izatea eskatzen denean salbu, kasu hauetan lan-aldaketak eragin ekonomikoa besterik ez du izango.

Enpresaren izendapen librez burututako igoera. Kategoria edo kalifikazio handiagoa duen lana egiten duten langile hauek kategoria horri dagokion ordainsaria jasoko dute.

En los casos de traslado geográfico forzoso, previos los trámites legales establecidos, el/a trabajador/a percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos:

Los de locomoción del personal interesado y familiares que con él convivan o de él dependan económicamente; los de transporte de mobiliario, ropa y enseres; y una indemnización en metálico, equivalente a sesenta o treinta días del salario real que venga percibiendo en el momento del traslado, según tenga o no familiares a su cargo.

En caso de traslado de una población a otra, que implique necesariamente cambio de residencia, la empresa facilitará al/a trabajador/a vivienda adecuada a sus necesidades, en el lugar a que se le traslada, y con renta igual a la que hubiere venido satisfaciendo hasta el momento del traslado y, si esto no fuera posible, abonará al/a trabajador/a la diferencia justificada de renta.

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad, deberá ajustarse al procedimiento establecido en las normas que regulen, en cada momento y con carácter general, la materia de política de empleo y, en todo caso, vendrá obligada a comunicarlo al personal con un año de antelación, siempre que sea posible, quien tendrá derecho a que se le abonen los gastos que se originen, por tal motivo, a los familiares que con él conviven, incluyéndose los correspondientes a transportes de enseres y percibiendo, además, una gratificación equivalente a dos o un mes de retribución, según tenga o no familiares a su cargo.

En dicho aviso, la empresa ha de detallar los siguientes extremos:

- a.— Lugar donde proyecta trasladar el centro de trabajo.
- b.— Posibilidad o no de vivienda en la nueva localidad y condiciones de su alquiler o propiedad.
- c.— El/a trabajador/a afectado tendrá un plazo máximo de dos meses para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado.

En el caso de que la empresa no hiciera el traslado anunciado, si algún/a trabajador/a hubiere realizado gastos justificados con tal fin, será indemnizado de los perjuicios ocasionados, correspondiendo conocer de los conflictos individuales, que por tal causa pudieran producirse, a la jurisdicción de Trabajo.

Se prescindirá del plazo de preaviso, en los casos de fuerza mayor.

- c) Movilidad funcional por razones del servicio.

Trabajos de categoría superior. La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar al personal a realizar trabajos de categoría superior, reintegrándoles a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no podrá ser de duración superior a tres meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, embarazo, accidente de trabajo y licencias y excedencias, en cuyo caso, la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

Cuando un/a trabajador/a realice trabajos de categoría superior durante más de tres meses, sin concurrir los supuestos especiales a que se refiere el apartado anterior, consolidará la categoría superior, siempre que exista turno de ascenso a ésta de libre designación de la empresa y salvo que para el desempeño de la misma se requiriese la posesión de títulos o conocimientos especiales debidamente acreditados por pruebas de suficiencia, en cuyos casos el cambio de trabajo tendrá trascendencia exclusivamente económica.

Ascenso por libre designación de la empresa. La retribución de este personal, en tanto en cuanto desempeña trabajo de categoría o calificación superior, será la correspondiente a la misma.

Kategoria txikiagoko lanak. Enpresaren behar justifikatuak direla eta, enpresak langile bat adskribiturik dagoen kategoria baino kategoria txikiago bateko lanak egitera destinatu ahal izango du, beti ere bere kategoriarik dagoen ordainsaria gordez.

Kasu oso berezietan izan ezik, langileen legezko ordezkariak hauen berri emango zaie, egoera hau ezin izango da bi hilabetez gora luzatu, honen lanbide prestakuntzari kalterik ez eragiteko.

Era berean, enpresek langile batek kategoria txikiagoko lanak behin eta berriro egin ditzan saihestuko dute.

Kategoria txikiagoko lanak egiteko destino aldaketa, langileak berak eskatuta gertatzen bada, efektiboki egiten duen lanari dagokion ordainsaria esleitu zaito.

Soma lanak, prima eta suspergarriekin. Somara ordaindu eta kopuru edota kalitateagatiko soldata osagarriak diren prima eta suspergarriak dituzten langileak ezin izango dira bestelako erregimen bateko lanetan adskribatu, ezinbestekoa denean edota ustiapenaren galdekizun teknikoek hala eskatzen dutenean salbu. Edozein kasutan, aldaketa hau behin-behinekoa izango da eta berau eragin duten zirkunstantzia bereziek dirauten bitartean luzatu ahal izango da, enpresek ezin izango dutelarik somara eta primekin lan egiteko langile berririk kontratatu aipatutako langileek betetzen zituzten zereginetan, baldin eta hauek euren aurreko lanpostuetara itzultzen ez badituzte.

44. artikulua. *Trukaketa.*

Enpresa eta lanbide-talde bereko langileek, herri berean edo herri desberdinetan destinatuak, euren hurrenez hurrenko lanpostuen trukaketa itundu ahal izango dute, haatik, azken hitza enpresak izango du, kasu bakoitzean zerbitzuaren beharrak eta trukaketa egin nahi duten langileek destino berrirako gaitasuna eta kontuan hartu behar diren bestelako zirkunstantziak kontuan izango dituelarik.

Aurreko atalean adierazitako borondatezko trukaketez gain, derrigorrezko trukaketarik izan daiteke, hala nola 47. artikuluan aurreikusitakoa.

45. artikulua. *Amatasuna eta edoskitzea.*

Emakume haurdun guztiak, enpresako sendagilearen alde aurretiko txostenarekin, edo espezialistarena hura ez balego eta langileak edo enpresak eskatuko luketenean, bere ezkontza-egoera edozein dela ere, bere egoerarentzat lan nekagarri edo arriskutsu bat garatuko balu, bere lanpostutik beste lanpostu erosoago batera aldatuko zaio, halakorik balego bere egoerarentzat arriskurik gabekoa, bere jatorrizko maila eta postua gordez.

Kasu honetan enpresaren zuzendaritzak, enpresako batzordearekin eta dagokienean, sekzio sindikalekin batera, haurdunarengatik hutsik utzitako lanpostua derrigorrez bete beharko duen pertsona izendatuko dute, eta egoeraren behin-behinekotasunaren izaerarengatik, haurduna bere lanpostura berrintegrazten denean, bere aurreko lanpostura itzuli beharko da. Kasu bakoitzean egoera hauetarako izendatutako langileak errotakorrak izango dira.

46. artikulua. *Ezintasuna.*

Bere ohizko lanbidearentzat, lan istripu, gaixotasun arrunt edo gaixotasun profesionalek eratorritako Erabateko Ezintasun Iraunkorra aitortu zaien langileei, aurretik betetzen zuten lanpostuari dagokion lan maila, soldata hartze finkoak mantenduz, legokeen kasuetan, enpresan bere fisiko eta lan baldintzetarako egokitutako lanpostu berri bat betetzeko eskubidea izango dute. Beste ordainketa kontzeptu aldakorak, momentu bakoitzean egiazki betetzen duen lanpostuari dagozkionak izango dira.

Trabajos de categoría inferior. Por necesidad justificada de la empresa, se podrá destinar a un/a trabajador/a a trabajos de categoría profesional inferior a la que esté adscrito, conservando la retribución correspondiente a su categoría.

Salvo casos muy excepcionales, de los que se informará a los representantes legales del personal, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses, con el fin de no perjudicar su formación profesional.

Asimismo, evitarán las empresas reiterar la realización de estos trabajos de inferior categoría a un mismo/a trabajador/a.

Si el cambio de destino, para el desempeño de trabajos de categoría inferior, tuviera su origen en petición del/a trabajador/a, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

Trabajos a destajo, con primas o incentivos. El personal remunerado a destajo, con primas o incentivos que supongan la percepción de complementos salariales por cantidad o calidad, no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediasen causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requieran. En todo caso, este cambio tendrá carácter provisional y sólo podrá durar mientras subsistan las circunstancias excepcionales que lo motivaron, no pudiendo las empresas contratar nuevo personal, para trabajar a destajo y con prima, en las labores en que anteriormente se ocuparon dicho personal sin que éste vuelva a ser reintegrado a sus anteriores puestos de trabajo.

Artículo 44.º *Permuta.*

El personal, con destino en una misma localidad o en localidades distintas y pertenecientes a la misma empresa y grupo profesional, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquélla decida, en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de los/as permutantes para el nuevo destino y demás circunstancias que deban ser consideradas.

Además de las permutas voluntarias, contempladas en el párrafo anterior, pueden existir casos de permutas obligatorias, como el previsto en el artículo 47.º

Artículo 45.º *Maternidad y lactancia.*

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

En este supuesto la Dirección de la empresa, junto con el Comité de Empresa y la Sección Sindical en su caso, designarán 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. El personal designado para estas situaciones lo serán rotativamente en cada caso.

Artículo 46.º *Incapacidad.*

El personal al que se le reconozca una Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual, derivada de accidente de trabajo, enfermedad común o enfermedad profesional, tendrán derecho a ocupar, caso de que existiese, un nuevo puesto en la empresa adecuado a sus condiciones físicas y profesionales manteniendo las percepciones salariales fijas, categoría profesional, correspondiente al puesto de trabajo que ocupaba anteriormente. Los demás conceptos retributivos variables, serán los que correspondan al puesto de trabajo que efectivamente ocupe en cada momento.

Lanpostu berri baten edo sortutako plaza hutsei buruzko sarbidearen izateaz edo ezaz beste iritzia den kasuan, bera Batzorde Misto Interpretatzailearen irizpena menperatuko da.

VI. KAPITULUA

KONTRATAZIOA

47. artikulua. *Kontratazioari buruzko informazioa.*

Enpresek hilero langileen ordezkaritzari eman beharko diote epe horretan eginiko iraupen jakineko lan kontratuei buruzko informazioa.

Informazio horretan langileen izena, kontratazio mota, kontratuen indarraldia eta kategoria profesionala azaldu beharko dira. Informazio berbera eman beharko da eginiko kontratuen luzapenei buruz.

48. artikulua. *Zor-garbitzeta.*

Langile orok sinadura baino bi lanegun lehenago, egokiak balioesten dituen erabilera eta aholkamduentzat zor garbitzeta ordainagiriaren kopia eskatu ahal izango du.

Halaber, Bere Sekzio Sindikalaren Delegatu edo Enpresa-Batzordeko kide baten presentzia eskatu ahal izango du, beraren sinadura egin aurretik.

49. artikulua. *Aldi baterako kontratuak.*

Langileen Estatutuko 15.2 artikuluan ezarritakoaren arabera, kontratuen gehieneko iraupena urtebetera artekoa izango da, noiz behinka eta aurrekusi ezin den gehikuntzagatik eta, enpresaren ohiko jardura izanik ere, eskuragarri dagoen enplegu egonkorraren eta eskatzen denaren artean aldi baterako desoreka sortzen duten gorabeherengatik. Epe hori kontratuen erabilera justifikatzen duen arrazoia edo inguruabarra gertatzen den egunetik aurrera zenbatuko da.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek ABLE bidez kontratazko gehieneko epea 6 hilabetekoa izango da langile bakoitzeko, etenik gabe.

VII. KAPITULUA

ENPLEGU ERREGULAZIOA

50. artikulua. *Zergati objektiboengatik irazpenak eta enplegu erregulazioaren espedienteak.*

Zergati objektiboetan oinarritzen den irazpenaren adierazpenaren alde aurretiko izaeraz, indarrean dagoen Langile Estatutuan erregulatutakoa, hala nola enplegu erregulazio espedientearen eskabidea Lan Agintaritzaren aurrean aurkeztea, enpresak derrigortuak egongo dira:

a) Enpresa-Batzorde eta legalki eraturako Sekzio Sindikalei, hartzera doan neurria, bere funtsa eta asmoa justifikatzen duen dokumentuak idatziz aditzera ematera.

b) Aipatu adierazpenetik, aipaturako Enpresa-Batzorde eta legalki eraturako Sekzio Sindikalak, lotesle izaera izango ez duen txostena jaulkitzeko, 72 ordu edo 3 lanegunetako epea ematera.

Enpresaren aldetik baldintza formal horiek ez-betetzeak irazpenaren deuseztasuna berarekin ekarriko du.

Berronartzen ez den kasuan, irazpen baten ezegokitasuna edo deuseztasuna adierazten duten epaietan, aginduzkoa izango da enpresa-batzordeari alde aurretiko izaeraz adierazpena ematea interesatuari bere jakinarazpena eman baino lehen.

Enpresa eta plantilla murriztapen espedienteetan ukitutako langileen arteko akordio kasuan, eta beti ere aipatu akordioa, indarrean dagoen Langile Estatutuan ezarritakoaren arabera, gogokoa den murriztapenaren baimena tramite gehiagorik gabe suposatzen duenean, hitzartutako kalte-ordainketa, 1,5 hilabete

En caso de discrepancia sobre la existencia o no de un nuevo puesto de trabajo, o acceso a las vacantes producidas, se someterá la misma al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa.

CAPÍTULO VI

CONTRATACIÓN

Artículo 47.º *Información sobre contratación.*

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, modalidad de la contratación, vigencia de los contratos y categoría profesional. Igual información deberá facilitarse sobre las prórrogas de los contratos realizados.

Artículo 48.º *Finiquito.*

Todo/a trabajador/a podrá exigir con dos días laborales de antelación a la firma, copia del recibo-finiquito para los usos y asesoramientos que estime oportunos.

Asimismo podrá exigir la presencia del/a Delegado/a de su Sección Sindical o un/a miembro del Comité de Empresa, antes de proceder a la firma del mismo.

Artículo 49.º *Contratos eventuales.*

Al amparo de lo establecido en el art. 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos por el incremento ocasional e imprevisible y por las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, 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.

El periodo máximo de contratación mediante ETT por las empresas afectadas por el presente Convenio será de 6 meses por persona trabajadora sin solución de continuidad.

CAPÍTULO VII

REGULACIÓN DE EMPLEO

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 el vigente Estatuto de los Trabajadores, 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 y Sección Sindical de Empresa legalmente constituida, la medida que va a adoptar, su fundamento y documentos en los que se justifique la pretensión.

b) Conceder un plazo de 72 horas o 3 días laborables desde dicha notificación, para que el citado Comité de Empresa y Sección Sindical de Empresa legalmente constituida emita informe que no tendrá el carácter de vinculante.

El incumplimiento por la empresa de tales requisitos 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 personal afectado en expedientes de reducción de plantillas y siempre que dicho acuerdo, de conformidad con lo establecido en el vigente Estatuto de los Trabajadores, suponga sin más trámites la autorización de la reducción pretendida, la indemnización acordada no podrá

zerbitzu urte bakoitzarengatik baino beheragokoa ezin izango da izan, 12 urtetako antzinatez gehienezkoaz. Ordainketa-etenduran edo porrot egoeran dauden enpresak salbuetsita geratzen dira.

Indarrean dagoen Langile Estatutu honetan begiesten diren irazpen objektibo kasuetan, enpresaria ukitutako langileei hurrengo kalte-ordainketak emendatzera derrigortua egongo da:

a) Zerbitzu urte edo urte zatiki bakoitzarengatik, bere soldataren 30 egunen zenbateko baliokidean.

Edonola ere, gehienezko kalte-ordainketak 12 hilabetetako muga izango du.

b) 25 langile baino gehiagoko enpresetan, eta irazpena desegokia adierazten den kasuan, eta enpresariak berronarpen ezarengatik hautatuko balu, zerbitzu urtearengatik 50 soldata egun eta 42 hilabeteko gehienezko bateraino dagokion kobratze ekonomikoa ordainduko du.

VIII. KAPITULUA

SEGURTASUNA ETA OSASUNA LANEAN

51. artikulua. *Segurtasuna eta osasuna lanean.*

I. Enpresari eta langileek, une bakoitzean indarrean dagoen Legeria eta Hitzarmen honen xedapen espezifikorengatik datozen, medikuntza, segurtasun eta higiene gaietan, elkarrekiko eskubide eta erantzukizunak hartuko dituzte.

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

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

II. Informazioa, kontsulta eta langileen parte hartzea.

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

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

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

c) LAPLaren 20. artikulua araberako hartutako larrialdi-neurriak.

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

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 objetivo contemplados en el vigente Estatuto de los Trabajadores, el/a empresario/a estará obligado/a a satisfacer al personal afectado las siguientes indemnizaciones:

a) En la cuantía equivalente a 30 días de su salario por cada año de servicio o fracción de año.

En todo caso, la máxima indemnización tendrá un tope de 12 mensualidades.

b) En empresas de más de 25 personas, y en el caso de que el despido sea declarado improcedente, y el empresario optara por la no readmisión, abonará la percepción económica que corresponda a 50 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 42 mensualidades.

CAPÍTULO VIII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 51.º *Seguridad y salud laboral.*

I. Los/as empresarios/as y el personal asumirán los derechos y las responsabilidades recíprocas que, en materia de seguridad y Salud Laboral, vengán determinados por las disposiciones específicas de este Convenio, y supletoria o complementariamente, por la legislación general vigente en cada momento.

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

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

II. Información, consulta y participación de los/as trabajadores/as.

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

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

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

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

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

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

- a) Norberaren lanpostuaren arriskuen ebaluazioa.
- b) Prebentziorako jardunaren plangintza, hartu beharreko babes-neurriak eta prebentzio-neurriak zehaztuta.
- c) Norberaren lanpostuan erabiltzen diren produktu kimi-koen segurtasun-fitxak.
- d) Norberaren lanpostuan erabiltzen diren babes-ekipamen-duen fabrikatzaileari buruzko jarraibideen eskuliburua eta infor-mazio-dokumentazioa.
- e) Ezarriko diren larrialdi-neurriak (lehen sorospenak, su-teen kontrako neurriak eta langileak ebakutzeko neurriak), ze-haztuta nork arduratu behar duen neurriak aplikatzeaz (izen-abi-zenak).
- f) Lanpostuaren segurtasunarekin eta osasunarekin zeri-kusia duen gainerako dokumentazio guztia, isilpean gorde behar direnak izan ezik, eskatuz gero.

2. Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen 5. kapituluak ezartzen duenarekin bat etorritik, enpresak langileekin hitz egin behar du laneko segurtasunari eta osasunari eragiten dioten gai guztiei buruz, eta gai horien gaineko erabakietan parte hartzen utzi behar die.

Enpresari zein Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen 5. kapituluaren aurreikusitako parte hartzeko eta ordezkartzeko or-ganoei proposamenak egiteko eskubidea edukiko dute langileek, enpresaren babes-maila eta segurtasun-mailak hobetzeko asmoz.

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

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

* Langileen prestakuntza.

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

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

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

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

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

- a) Evaluación de riesgos del puesto.
- b) Planificación de la actividad preventiva del puesto, incluidas las medidas de protección y prevención a adoptar.
- c) Fichas de seguridad de los productos químicos empleados en el puesto de trabajo.
- d) Manual de instrucciones y documentación informativa del fabricante de los equipos de protección de trabajo utilizados en el puesto de trabajo.
- e) Medidas de emergencia (primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de la plantilla) a adoptar, incluyendo la designación personal de encargado (nombre y apellidos) de poner en práctica esas medidas.
- f) Cualquier otra documentación relativa a la seguridad y salud en el puesto de trabajo, con reserva de los datos sujetos a confidencialidad, siempre que así lo soliciten.

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

Los y las trabajadores/as tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

3. La empresa adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los y las trabajadores/as que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

A tal efecto, la empresa facilitará previamente a dicho acceso, instrucciones a cada trabajador y trabajadora que realice actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales.

* Formación de las personas trabajadoras.

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

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

- a) Riesgos del puesto de trabajo.
- b) Medidas de protección y prevención a adoptar.
- c) Productos químicos empleados.
- d) Equipos de trabajo y de protección utilizados.
- e) Medidas de emergencia adoptadas (primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de la plantilla).
- f) Cualquier otro aspecto relativo a la seguridad y salud en el puesto de trabajo.

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

* Prebentzioko ordezkariak.

Prebentzioko ordezkariak izendatzea.

1. Laneko arriskuen prebentzioaren arloan berriazko zereginak dituzten langileen ordezkariak dira prebentzioko ordezkariak.

2. Lantokian 50 langile baino gutxiagok lan egiten badu, prebentzioko ordezkari bat aukeratuko dute langileen ordezkarien artean; gainerako lantokietan, berriz, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legean eta unean-unean indarrean dauden lege-xedapenetan ezarritakoa aplikatuko da.

Prebentzioko ordezkarien eskumenak eta ahalmenak.

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

Hitzarmen honetan xedatzen denarekin bat etorri zizkete Seguritasun eta Osasun Batzordeak ez dagoen enpresetan, batzorde horren eskumenak eta ahalmenak prebentzioko ordezkariak edukiko dituzte.

2. Prebentziorako ordezkariak ondoko ahalmenak izango dituzte, eratziki zaizkien eskumenak egitaritzean:

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

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

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

d) Enpresaren eskutik jasotzea bai babeseko eta prebentzioko lanen ardura duten organoek eta pertsonak bai langileen segurtasunerako eta osasunerako eskumena duten erakundeek emandako informazioa, hargatik kalte egin gabe Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen 40. artikuluan Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzarekin lankidetzan jarduteaz xedatutakoari.

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

f) Enpresari eskatzea har ditzala prebentzio-neurriak eta langileen segurtasuna eta osasuna babesteko neurriak. Horretarako proposamenak egin ahal izango dizkiote bai enpresari, bai Segurtasun eta Osasun Batzordeari, batzordean eztabaidatu daitezkeen.

g) Langileen ordezkari-organuari proposatzea erabaki dezala jarduerak eteteko erabakia, Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen 21. artikuluan 3. apartatuan arautzen dena.

* Delegados y delegadas de prevención.

Designación de los y las delegadas de prevención.

1. Los y las Delegadas de Prevención son los representantes de las y los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. En los centros de trabajo de menos de 50 personas 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.

Competencias y facultades de los y las Delegadas de Prevención.

1. Son competencias de las Delegadas y Delegados de Prevención las recogidas en el artículo 36.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados y Delegadas de Prevención, éstos estarán facultados para:

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

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

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

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

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

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

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

3. Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen 36. artikuluan 1. zenbakiaren c) letran xedatzen denarekin bat etorritik, prebentzioko ordezkariak 15 eguneko epea izango dute txostenak egiteko; txostena berehalako arriskua saihesteko neurriak ezartzeko bada, ahalik azkarren egin beharko da. Txostena epe horren barruan egiten ez bada, enpresak bere erabakia aplikatu ahal izango du.

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

Prebentzioko ordezkarien bermeak.

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

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

Aurrekoa gorabehera, Segurtasun eta Osasun Batzordeak eta enpresaburuak arrisku-prebentzioaren alorrean egiten diren bileretan ematen den denbora, baita azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 36. artikuluan 2. apartatuen a) eta c) letratan ezartzen diren bisitetan ematen dena ere, lanean egindako denboraztat hartuko da, eta ez egotziko aurrean aipatutako ordu-kreditura.

2. Langileen Estatutuaren 65. artikuluko 2. apartatuan xedatutakoa aplikatuko zaie prebentzioko ordezkariak, enpresaren jardunaren ondorioz eskura izan ditzaketen informazioen inguruan izan beharreko lanbide-isilpekoari dagokionez.

Prebentzioko ordezkarien prestakuntza.

1. Enpresak Prebentzioko Ordezkariak emango dizkie dagozkien eginkizunak betetzeko behar dituzten baliabideak eta prestakuntza, prebentzioaren arloari dagokionez.

Enpresak bere bitartekoak erabil ditzake prestakuntza hori emateko edo, bestela, hitzarmenak egin ditzake arlo horretan espezializatutako organismo edo erakundeekin; horrez gain, arriskuen bilakaerara eta sortzen diren arrisku berrietara egokitu beharko du aldian-aldian, eta berriro ere prestakuntza eskaini, hala behar denean.

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

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

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

* Ordezkari-tza-organismoak.

Segurtasun eta osasuneko Batzordea.

1. Parte hartzeko kide anitzeko organo paritarioa da Segurtasun eta Osasuneko Batzordea, eta honako eginkizun hau du: laneko arriskuen prebentziorako enpresak zer egiten duen aztertea aldian-aldian.

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

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

Garantías de las y los Delegados de Prevención.

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

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

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

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

Formación de Delegadas y Delegados de Prevención.

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

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

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

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

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

* Organos de representación.

Comité de seguridad y salud.

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

2. Segurtasun eta Osasun Batzordea 50 langile edo gehiago dauden enpresa edo lantoki guztietan eratu behar da.

Batzordean honako hauek ariko dira: batetik, prebentzioko ordezkariak, eta, bestetik, enpresaren ordezkariak (prebentzioko ordezkariak bezainbeste izango dira).

a) Enpresaburuak izendatutako kideak:

– Batzordeburua.

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

– Segurtasuneko teknikari bat.

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

b) Langileen ordezkariak.

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

50 eta 100 pertsona artean dituzten enpresak: 2 ordezkari.

101 eta 200 pertsona artean dituzten enpresak: 3 ordezkari.

201 eta 500 pertsona artean dituzten enpresak: 4 ordezkari.

501 eta 1.000 pertsona artean dituzten enpresak: 5 ordezkari.

1.000 pertsonatik gora dituzten enpresak: 7 ordezkari.

c) Idazkari bat. Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordekoa izango da, eta batzordeak berak aukeratuko du.

Segurtasun eta Osasun Batzordearen bileretan sindikatuen ordezkariak eta enpresako prebentzioko arduradun teknikoak (aurreko paragrafoan aipatzen direnak ez beste batzuk) ere ariko dira, baina ezin izango dute botorik eman. Baldintza horiexen parte hartu ahal izango dute enpresako beste langile batzuek ere, organo horretan eztabaidatzen diren gaiei buruzko prestakuntza berezia edo informazioa duten heinean, baita enpresatik kanpoko prebentzioko teknikariek ere, batzordeko ordezkarietako batek eskatuz gero.

3. Segurtasun eta Osasun Batzordea hiru hilean behin bilduko da, eta batzordeko ordezkarietako batek eskatzen duen bakoitzean ere bai.

Segurtasun eta Osasun Batzordearen eskumenak eta ahalmenak.

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

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

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

2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por representantes de la empresa por otra en número igual al de los y las Delegadas de Prevención.

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 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/as, 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 del personal, de entre los/as representantes del comité y cuyo número vendrá determinado por la siguiente escala, en función de la plantilla del Centro.

De 50 a 100 personas: 2 representantes.

De 101 a 200 personas: 3 representantes.

De 201 a 500 personas: 4 representantes.

De 501 a 1.000 personas: 5 representantes.

Más de 1.000 personas: 7 representantes.

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

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

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

Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

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

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

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

2. Bere eskumenen barruan, honako ahalmen hauek edukiko ditu Segurtasun eta Osasun Batzordeak:

a) Lantokiko arriskuen prebentzioaren egoera zuzenean ezagutzea –beharrezkotzat jotzen dituen bisita guztiak egingo ditu horretarako–.

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

c) Langileen osasun edo segurtasun fisikoa kaltetzen duten faktoreak ezagutzea eta aztertzea, arrazoiak neurtu eta prebentzio-neurri egokiak proposatzeko.

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

3. Laneko Arriskuen Prebentziorako Legeak lantoki berean ari diren enpresen arteko lankidetzaz xedatzen duena betetzeko, baterako bilerak hitzartu ahal izango dituzte enpresen segurtasun eta osasun batzordeek (edo prebentzioko ordezkariak, halako batzorderik egon ezean), eta koordinatuta jarduteko beste neurri batzuk ere ezarri ahal izango dira.

III. Kanpoan eta euria askotan dela lan jarraitua burutu behar duten langileei arropa eta oinetako iragazgaitzak 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 uniforme, oinetakoak eta estaltzeko jantziak eta iragazgaitzak emango zaizkie.

Gorago aipatutako babes-jantziez gain, langile guztiei babes-jantzi egokiak emango dizkiete enpresek. Arlo honen inguruan sor daitezkeen gorabeherak, Osalanek lotura-indarrez egingo duen txostenaren bitartez ebaziko dira.

IV. 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 gaien ezartzea erabaki dezake. Era berean, gai horri buruz maila handiagoko esparrutan har daitezkeen akordioak sektorean sar-tzeaz arduratuko da.

52. artikulua. *Mediku-azterketa.*

Enpresako Osasun Zerbitzuez arduratzen diren medikuek urtean behin langile guztiak aztertuko dituzte. Osasun zerbitzu propiorik ez duten enpresek, euren langileek azterketa medikoa egin dezaten, bitarteko egokiak ezarriko dituzte.

Lanbide gaixotasuneko arrisku berezia duen lanpostua betetzen duten langileek edota beren ezaugarri pertsonalengatik edo arrisku egoeran luzaroan egotearen ondorioz beharrezko duten kasuan, azterketa medikoa gutxienez sei hilero egingo dute.

Aipatutako ohiko azterketa medikoak honetan datza: Odolaren eta gernalaren analisisa, eta fakultatiboak hala agintzen duenean, fotoseriazioa edo X izpiak. Honetaz gain, lanbide gaixotasuneko (gorreria, dermatosia, ikusmena, eta abar) arrisku berezia duten lanpostuetan, kasu bakoitzean bidezko dena sartuko da azterketan.

Langile bakoitzak, egiten zaizkion azterketa medikoen emaitzaren berri pertsonalki jasotzeko eskubidea izango du. Enpresak, azterketa medikoen konfidentzialtasuna bermatuko du.

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

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

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

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

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

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

III. 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/as, Guardas, Conserjes y Chóferes se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.

Con independencia de las prendas de protección a que anteriormente se hace referencia, las empresas proveerán a todo el personal de ropa o vestuario de protección adecuada. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia serán resueltas mediante informe vinculante de Osalan.

IV. 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 52.º Revisión médica.

Los/as facultativos que atienden los Servicios Médicos de las Empresas, reconocerán una vez al año a todo el personal de las mismas, estableciéndose los medios adecuados para ello por aquellas empresas que carezcan de dichos servicios propios.

La revisión médica se efectuará semestralmente, al menos, al personal que ocupe puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional o que por sus características personales o por sus condiciones de mayor exposición lo hagan necesario.

La referida revisión médica habitual consistirá en: Análisis de orina y sangre, y en los casos que así sea prescrito por el facultativo, fotoseriación o Rayos X. Además en aquellos puestos de trabajo con específico riesgo de enfermedad profesional (sordera, dermatosis, vista, etc.) el reconocimiento incluirá lo que en cada caso sea procedente.

Cada trabajador/a, individualmente, tendrá derecho a ser informado de los resultados de los reconocimientos médicos que se le hagan. Por parte de la Empresa, se garantizará la confidencialidad de los análisis médicos.

Aipatutako azterketa horiek lanorduez kanpo egiten direnean, horretan emandako denbora ez da ordainduko.

IX. KAPITULUA

BESTELAKOAK

53. artikulua. *Berdintasuna eta bereizkeria eza.*

Langileak, enpresaren barnean ezingo dira inolako gaiarengatik baztertuak izan.

Lanpostu guztietan, titulazioa eta exijitutako baldintzak betetzen diren bitartean, sarrera berdintasunaren printzipioa errespetatuko da, sexu eta adinaren arrazoiarengatik bereizkeriarik egin gabe.

Lanpostu bat betetzeko deialdi bat ematen denean, sexuaren izaeraren guztizko abstrakzioa egingo da, galdatutako lanbide gaitasunari bakarrik kasu eginez.

Lanuztetzat ez dira hartuak izango langilearen prozesamendu edo espetxeratzearengatik izandakoak, geroago askatasunean, kargurik gabe edo eta egozten zaizkion karguetatik aske irteten bada behintzat.

I. Aukera-berdintasuna.

Hitzarmen kolektiboaren alderdi sinatzaileek beren gain hartzen dute oso-osorik emakume eta gizonen arteko tratu-berdintasuneko printzipioa; hala, edozein diskriminazio baztertu eta aukera berdinekin lan egiteko eskubidea aitortu dute; hori guztia Emakumeen eta gizonen egiazko berdintasuna bermatzeko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan xedatutakoa beteta betiere.

Berdintasun-printzipioa: hitzarmenaren alderdi sinatzaileek aukera-berdintasunaren printzipioa sustatzeko konpromisoa hartzen dute, baita lanean generoagatiko diskriminazioa ez dagoela zaintzekoa ere. Kontratu mugagabea duten langileei eta iraupen jakin bateko kontratua dutenei aplikatuko zaie Langileen Estatutuan diskriminaziorik ezari buruz ezarritako 17. artikulua.

Enpresetan tratu- eta aukera-berdintasunaren oinarritzko eskubidea benetakoa eta eraginkorra dela bermatzeko, sektorean esku hartzeko araudi orokor bat ezartzea beharrezkoa dela uste dute hitzarmena sinatzen duten sindikatuetakoa nahiz enpresetako erakundeek. Hori horrela, berdintasun-politikak garatzeko dugun konpromisoa kontuan hartuta, honako helburu hauek adostu ditugu:

A. Berdintasun-planak egiteko, haien egitura zehazteko eta prozedura finkatzeko jarraibideak ezartzea, giza baliabideen kudeaketa egokia lortzearen, diskriminazioak saihesteko eta benetako aukera-berdintasunak eskaintzeko, gizarte-elkarrizketa etengabe oinarri hartuta.

B. Berdintasun Batzorde bat sortzea, sektore-mailan emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasuna, pertsona guztien arteko errespetua eta industria-eremuan emakumeen presentzia areagotzea sustatzeko. Batzorde horren helburu orokorra da Gipuzkoako Arte Grafikoen sektorean sexuagatiko edozein diskriminazio edo desberdintasun mota ezabatzeko lan egitea.

Probintziako hitzarmena sinatu eta gehienez hiru hilabeteko epean, Berdintasun Batzordea eratuta egon beharko da, eta batzordearen funtzionamendu-formatua adostuko da.

Batzordeak adostasunez finkatuko ditu bertan garatu beharreko eginkizunak, bai eta finkatutako helburuak lortzeko egokiztat jotzen dituen bilerak ere.

Hitzarmen hau sinatzen duten enpresek eta sindikatuak solaskide nahikoak eta beharrezkoak izango dituzte helburu horiek betetzeko beharrezkoa den informazioa bildu, aztertu eta helarazteko.

Cuando dichos reconocimientos se efectúen fuera de las horas de trabajo, no será retribuido el tiempo que se dedique a los mismos.

CAPÍTULO IX

VARIOS

Artículo 53.º *Igualdad y no discriminación.*

Dentro de la empresa las personas trabajadoras no podrán ser discriminadas por ninguna cuestión.

Se respetará el principio de igualdad de acceso, siempre que se reúna la titulación y condiciones exigidas, en todos los puestos de trabajo, sin discriminación por razón de sexo y edad.

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

No se considerarán faltas de asistencia al trabajo, las ausencias motivadas por prisión o procesamiento de la persona trabajadora, si posteriormente es puesta en libertad sin cargos o es absuelta de los cargos que se le imputan.

I. Igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes de este convenio colectivo asumen en su integridad el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres rechazando todo tipo de discriminación y reconocimiento el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Todo ello en los términos que se regulan en la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Principio de igualdad: Las partes firmantes de este convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades, comprometiéndose a colaborar por la no discriminación por razón de género en el trabajo. Este principio de no discriminación establecido en el art. 17 ET, será de aplicación tanto a las personas trabajadoras con contrato indefinido como a las personas trabajadoras con contrato de duración determinada.

Las organizaciones firmantes del convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, teniendo presente nuestro compromiso con el desarrollo de políticas de igualdad acordamos los siguientes objetivos generales:

A. Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que eviten discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

B. La creación de una Comisión de Igualdad para fomentar a nivel sectorial la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el respeto entre todas las personas y el incremento de la presencia de la mujer en el ámbito industrial, siendo su objetivo general trabajar para la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo en el Sector de Artes Gráficas de Gipuzkoa.

En un plazo no superior a tres meses tras la firma del Convenio provincial, la Comisión de Igualdad deberá estar constituida, acordándose el formato de funcionamiento de la misma.

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.

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.

II. Sexu-jazarpenera edo sexuan oinarritutako jazarpenera.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak, urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuak, Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 14. artikulua eta Sexu-askatasunaren Berme Integralari buruzko irailaren 6ko 10/2022 Lege Organikoak agerian uzten dute protokolo bat eduki behar dela enpresaren eremuan sexu-jazarpenerari eta/edo sexuan oinarritutako jazarpenerari aurrea hartzeko eta aurre egiteko.

Alde horretatik, hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek tresna baliagarri bat eman nahi diete sektoreko enpresei, sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera egoerak prebenitzeko eta tratatzeko erreferentziarako protokoloa txertatuta. Protokolo hori jarraian txertatuko da.

Hitzarmena sinatzen den unean protokolo propioa ez duten sektoreko enpresetan aplikatuko da erreferentziarako protokolo hori. Sektoreko enpresetakoren batek, sinatu ondoren, protokolo propioa hartzen badu, enpresaren berezko protokoloa nagusituko da beti, protokolo propio hori zein unetan hartu den kontuan hartu gabe.

Sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera egoerak prebenitzeko eta tratatzeko protokoloa.

1. Printzipioen adierazpena.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak onartzen du berdintasuna printzipio juridiko unibertsala dela, giza eskubideei buruzko nazioarteko hainbat testutan aitortua, eta sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera egoerak saihesten dituzten lan baldintzak sustatzeko betebeharra ezartzen du, bai eta egoera horiek prebenitzeko eta egoera hori jasan dutenek egin ditzaketen salaketak edo erreklamazioak bideratzeko berariazko prozedurak ere.

Hitzarmen hau sinatzen dugun alderdiok uste dugu lehen aipatutako printzipioen aurkako jokabideak, eta zehazkiago, testu honetan jazarpenera-jokabideetat jotzen direnak, onartezinak direla, eta, beraz, maila guztietan hartu behar da elkarlanerako konpromisoa, edozein jazarpenera motaren aurrean zero tolerantzia izatekoa.

Protokolo honen helburua da lan-ingurunean jazarpenera ez gertatzea, eta, gertatzen bada, arazoa tratatzeko eta berriro gerta ez dadin prozedura egokiak daudela ziurtatzea.

Neurri horien bidez, jazarpenera gabeko lan-inguruneak bermatu nahi dira enpresetan, eta pertsona guztiek errespetatu behar dituzte beren osotasuna eta duintasuna eremu profesionalean eta pertsonalean.

Aurretik azaldutakoagatik, eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 48.1 artikuluan, urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuan, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 14. artikulua eta Sexu Askatasunaren Berme Integralari buruzko irailaren 6ko 10/2022 Lege Organikoan ezarritako betebeharra garatzeko, alderdi sinatzaileek honako protokolo hau adostu dute:

2. Langile-eremua.

Protokolo hau hitzarmen kolektibo honen funtzio-eremuan dauden enpresetako pertsona guztiei aplikatuko zaie, baldin eta protokolo propioa ez badute.

3. Definizioak eta prebentzio-neurriak.

3.1. Definizioak.

Sexu-jazarpenera:

Sexu-jazarpentzat hartzen da pertsona baten duintasunaren aurka erasotzeko asmoz edo ondorioz, hitzezko, hitzik gabeko edo fisikoki sexu-izaerako edozein portaera gertatzen den egoera.

II. Acoso sexual o acoso por razón de sexo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, así como la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, evidencian la necesidad de contar con un protocolo para prevenir y actuar frente al acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

En este sentido, las partes firmantes del presente convenio quieren dotar de una herramienta válida a las empresas del sector incorporando el Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo de referencia, que se incorpora a continuación.

Este protocolo de referencia será de aplicación en aquellas empresas del sector que no cuenten con un Protocolo propio, en el momento de la firma del convenio. Si alguna de las empresas del sector, adoptara un protocolo propio en un momento posterior a la firma, prevalecerá siempre el protocolo propio de la empresa, con independencia del momento en el que fuera adoptado dicho protocolo propio.

Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

1. Declaración de Principios.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Las partes firmantes del presente convenio consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita.

Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, así como la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

2. Ámbito personal.

El presente protocolo será de aplicación a todas las personas de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo, siempre que no tuvieran un protocolo propio.

3. Definiciones y medidas preventivas.

3.1. Definiciones.

Acoso sexual:

Se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad

ra, bereziki larderiazkoa, etsaitasunezkoa, apalesgarria, umiliagarria edo iraingarria den ingurunea sortzen denean. (Uztailaren 5eko 54/2006 Zuzentarauaren 2.1.d artikulua eta martxoaren 21eko 3/2007 Lege Organikoaren 7. artikulua).

Sexuan oinarritutako jazarpena:

Horrela definitzen da pertsona baten sexuaren arabera pertsonaren duintasunaren aurka egiteko eta ingurune larderiazkoa, etsaitasunezkoa, apalesgarria, umiliagarria edo iraingarria sortzeko egiten den portaera. (Uztailaren 5eko 54/2006 Zuzentarauaren 2.1-c artikulua eta martxoaren 21eko 3/2007 Lege Organikoaren 7. artikulua).

3.2. Prebentzio-neurriak.

Prebentzio-neurri hauek ezartzen dira:

a. Enpresako langileak sentsibilizatzea, bai jazarpen motak definitzerakoan eta adierazteko moduetan, bai, halakorik gertatuz gero, protokolo honetan zehaztutako jarduera-prozeduretan.

b. Jokabide horiek ez onartzeko printzipioa errespetatzea, eta, beharrezkoa izanez gero, aplikatu beharreko lan-legerian aurreikusitako diziiplina-neurriak erabiltzea.

c. Langile guztien erantzunkidetasun-printzipioa ezartzea laneko portaeren zaintzan, batez ere zuzendaritza- edo aginte-erantzukizunak dituztenena.

d. Prestakuntza- eta/edo komunikazio-programak definitzea, erakundeko edozein mailatan komunikazioa eta hurbiltasuna errazteko.

e. Enpresan aplikatzeko protokoloak langile guztiei zabalzea.

4. Jarduteko prozedura.

Sexu-jazarpena edo sexuagatiko jazarpena salatzen denean, jarraian deskribatutako prozedura aktibatuko da.

4.1. Jarduteko prozeduraren 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. Jazarpen-jokabideak frogatuta dituen pertsonaren edo pertsonen aurka, bai eta inputazioa edo salaketa faltsua egiten duenaren aurka ere, fede txarrez jokatuta, beharrezko neurriak hartuz jarduteko bermea, diziplinazkoak barne, hala badagokio.

e. Errepresalien aurkako ukigabetasuna, pertsona batek jazarpen-egoera eragoztera eta prozedura hau abiaraztera bideratutako salaketa edo adierazpen oro aurkeztearen ondorioz kontrako tratuerik edo ondorio negatiborik izango ez duela bermatuz (argi eta garbi faltsuak diren salaketa-egoeretan ezar daitezkeen diziiplina-neurriek kalterik egin gabe).

f. Jazarpena jasan duen pertsonak bere lanpostuan baldintza beretan jarraitu ahal izateko bermea, bere borondatea hori bada.

4.2. Aplikazio-eremua.

Prozedura hau barnekoa da, eta, beraz, ez ditu baztertzen edo baldintzatzen kaltetuek egin ditzaketen legezko ekintzak.

de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. (Artículo 2.1.d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo).

Acoso por razón de sexo:

Se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. (Artículo 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo).

3.2. Medidas preventivas.

Se establecen como medidas preventivas las siguientes:

a. Sensibilizar a las personas trabajadoras de la empresa tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.

b. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.

c. Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellos que tengan responsabilidades directivas o de mando.

d. Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.

e. Difusión de los protocolos de aplicación en la empresa a todas las personas trabajadoras.

4. Procedimiento de actuación.

Cuando se produzca una denuncia de acoso sexual o por razón de sexo, se activará el procedimiento descrito a continuación.

4.1. Principios del procedimiento de actuación.

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, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.

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, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).

f. Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

4.2. Ámbito de aplicación.

El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

4.3. Isilpean gorde beharra.

Instrukzioan parte hartzen duten pertsonak edo protokolo honen edozein fasetan eta/edo jarduketatan hasten direnek edo edonola parte hartzen dutenek isiltasun profesionala izan beharko dute espedienteaz izapidetzen ari diren bitartean eskura dituzten informazioei buruz.

4.4. Prozedura hastea.

Prozedura hasteko, sexuan oinarritutako sexu-jazarpenaren berri emango zaie lantokiko Giza Baliabideen arduradunei, eta egogera hori honako modu hauetakoren batean egin ahal izango da:

- a. Zuzenean eragindako pertsonak.
- b. Langileen ordezkariaren bidez.
- c. Egoeraren berri duen edozein pertsonak.

4.5. Instrukzioa.

Espedientearen instrukzioa enpresako Giza Baliabideen arduradunek egingo dute, eta haiek arduratuko dira prozedura bideratzeaz eta prozedura horretan jarduketa-prozeduran jasotako printzipio informatzaileak errespetatzen direla zaintzeaz. Salbuespen gisa, eta kasuren batean gerta daitezkeen inguruabar bereziak kontuan hartuta, Giza Baliabideen arduradunek beste pertsona baten edo batzuen esku utzi ahal izango dute espedientearen instrukzioa (bi kasuetan, aurrerantzean, Instrukzio Organoa).

Instrukzio-organoak egoeraren berri emango dio langileen legezko ordezkariari, baldin eta ustezko biktimak horretarako berriazko adostasuna adierazten badu.

4.6. Aurretiazko prozedura.

Jazarpen-egoeraren berri ematearekin batera, alde zuzeneko aurretik prozedura bat abiaraziko da, gertakariaren larritasunak kontrako gomendatzen ez badu behintzat. Prozedura horren helburua arazoa berehala konpontzea da.

Prozeduraren fase honetan, instrukzio-organoa alderdiekin bilduko da, gertakariak argitzeko eta biek onartutako konponbidea lortzeko.

Aurretiazko prozedura, nolahi ere, aukerakoa da ustezko biktimarentzat.

Prozedura hasi eta hamar eguneko epean amaitzen ez bada, jazarpen-arazoa konpondu ondoren, prozedura formal irekiko da nahitaez.

4.7. Prozedura formal.

I. Prozedura hastea eta informazio-espediente.

Prozedura formal abiarazteko, instrukzio-organoak informazio-espediente bat irekiko du.

Informazio-espediente hori egiteko, instrukzioan salatutako egitateak argitzeko beharrezkotzat jotzen diren eginbide guztiak egin ahal izango dira, eta inplikaturako alderdiei entzunaldiaren izapidea emateko formaltasuna mantenduko da.

Ahalik eta eperik laburrenean, gehienez ere 10 egun naturalen epean, instrukzio-organoak 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. Instrukzio-organoak beharrezkotzat jotzen badu, epea gehienez egutegiko 20 egun luza ahal izango da.

Nolanahi ere, organo instruktoreak salatutako egitateak egin direla uste duen ala ez jaso beharko du, gauzatutako eginbideetan oinarrituta objektiboki egiaztatuta geratu diren egitateak zehaztuz.

4.3. Obligación de sigilo.

Las personas participantes en la instrucción o aquellas que den inicio, o de cualquier modo participen en cualquiera de las fases y/o actuaciones del presente protocolo, quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente.

4.4. Iniciación del procedimiento.

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a las personas Responsables de Recursos Humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso sexual, por razón de sexo que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

- a. Directamente por la persona afectada.
- b. A través de la representación de las personas trabajadoras (RLT).
- c. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

4.5. Instrucción.

La instrucción del expediente correrá a cargo de las personas Responsables de Recursos Humanos de la empresa que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación. Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, las personas responsables de Recursos Humanos podrán delegar la instrucción del expediente en otra persona o personas (en ambos supuestos, en adelante, el Órgano Instructor).

El Órgano Instructor pondrá en conocimiento de la RLT la situación, siempre que la presunta víctima manifieste su consentimiento expreso para ello.

4.6. Procedimiento previo.

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata.

En esta fase del procedimiento, el Órgano Instructor se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento previo es, en cualquier caso, facultativo para la presunta víctima.

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 de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

4.7. Procedimiento formal.

I. Inicio del procedimiento y expediente informativo.

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte del Órgano Instructor, de un expediente informativo.

Para la elaboración del citado expediente informativo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

En el más breve plazo posible, sin superar un máximo de 10 días naturales, el Órgano Instructor deberá redactar un informe 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 Órgano Instructor lo considere necesario, el plazo podrá prorrogarse como máximo en 20 días naturales.

En todo caso deberá recoger la convicción o no del Órgano Instructor de haberse cometido los hechos denunciados, explicando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

Kautelazko neurriak: espedientea izapidetzen den bitartean, instrukzio-organoak proposatuta, enpresako zuzendaritzak beharrezko kautelazko neurriak hartu ahal izango ditu jazarpenegoera berehala eteteko, eta neurri horiek ezin izango dute kalterik eragin inplikaturako pertsonen lan-baldintzetan.

Alderdiei laguntzea: Espedientea izapidetzen ari diren bitartean, tartean diren alderdiek konfiantzazko pertsona baten laguntza eta laguntza jaso ahal izango dute. Konfiantzazko pertsona horrek isilpean gorde beharko du eskura duen informazioa. Konfiantzazko pertsona hori egon ahal izango da organo instruktoareak inplikaturako pertsonari egiten dizkien adierazpenetan eta komunikazioetan.

II. Espedientea ixtea.

Enpresa Zuzendaritzak, egiaztatutako gertakariaren larritasuna eta garrantzia kontuan hartuta, gehienez ere 15 eguneko epean hartuko ditu beharrezko neurri zuzentzaileak, eta espedientearen izapidetzean hartutako kautelazko neurriak behin betikotzat berrestea izan daiteke.

Langileen legezko ordezkariek izapidetzen diren espediente guztien azken emaitzaren berri izango du, baita hartutako neurrien berri ere, betiere ustezko biktimak horretarako berariazko adostasuna adierazten bada.

Nolanahi ere, jazarpena egiaztatzen bada, aurreikusitako diziplina-neurri zehatzzaileak ezarriko dira.

Jazarpenik ez dagoela erabakitzen bada edozein modalitatean, salaketa artxibatu egingo da. Salaketaren fede txarra egiaztatzen bada, dagozkion diziplina-neurriak aplikatuko dira.

54. artikulua. Aseguru-poliza.

a) Artikulu hau indarrean jarri ondoren izandako edozein motatako istripu baten ondorioz (lan- istripua ala ez) edo hartutako edozein lanbide-gaixotasunaren ondorioz hil diren langileen eskubidedunek edo arrazoi horien ondorioz organismo eskudunak edozein motatako lanerako edota bere ohizko lanerako ezintasun iraunkorrerako aitorpena duten langileek IV. eranskinean ezarritako zenbatekoaren kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango dute.

b) Artikulu hau indarrean jarri ondoren aurreko puntuan ezartzen ez den bestelako arrazoiren baten ondorioz hil diren langileen eskubidedunek edo arrazoi horien ondorioz lanerako ezintasun iraunkorra (erabatekoa edo absolutua) aitortuta duten langileek IV. eranskinean ezarritako zenbatekoaren kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango dute.

c) Ekintza eragilea, aseguraturako kapitala, enpresa edota aseguru-konpainia erantzulea zehazteko asmoz, honako akordio hau hartu da: Laneko istripua denean, ekintza eragilearen momentua istripua gertatutako eguna izango da eta, lanbide-gaixotasunaren kasuan, ezgaitasun espedientea irekitzen den data.

Ekintza eragilea gertatutako datan langileak harreman laborala zuen enpresa izango da erantzulea edo, bestela, enpresak data hartan poliza hitzartua zuen aseguru-etxea. Era berean, galdatu ahal izango den kalte-ordaina ekintza eragilearen datan itundua zegoena izango da.

Enpresek aditzera emandako kalte-ordainak estaltzeko aseguru-polizak izenpetuko dituzte. Hala egiten ez badute, haiek izango dira kalte-ordainak ordaintzearen erantzule zuzenak.

Aseguru-poliza horren kostua enpresak eta langileak ordainduko dute (% 75 enpresak eta % 25 langileak).

Langileren batek aipaturako aseguru horretan bildu nahi ez bada enpresari eman beharko dio horren berri. Gainerako kasu guztietan, langileek aseguruan biltzea erabaki dutela izango da kontuan.

Medidas cautelares: Durante la tramitación del expediente a propuesta del Órgano Instructor, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Asistencia a las partes: Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que el Órgano Instructor dirija a las personas implicadas.

II. Cierre del expediente.

La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser estas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

La RLT tendrá conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, siempre que la presunta víctima manifieste su consentimiento expreso para ello.

En todo caso, si se constata acoso se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constatase la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Artículo 54.º Póliza de seguro.

a) El personal, que como consecuencia de accidente de cualquier tipo (laboral o no) o enfermedad profesional ocurrido o contraída, con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo, falleciese o le sea reconocida una incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo o una incapacidad permanente total para su trabajo habitual por el Organismo competente, tendrá derecho, o en el caso de fallecimiento sus derechohabientes al percibo de una indemnización en la cuantía establecida en el anexo IV.

b) El personal que falleciese o se le reconociese una incapacidad permanente total o absoluta por cualquier otra causa no establecida en el punto anterior y que tenga su origen con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo, tendrá derecho, o en el caso de fallecimiento sus derechohabientes, al percibo de una indemnización cuya cuantía se establece en el anexo IV.

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

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

Las empresas suscribirán las pólizas de seguros correspondientes para la cobertura de las indemnizaciones expresadas. En caso de no efectuarlo, serán responsables directamente del abono de las indemnizaciones.

El costo de dicha póliza será asumido al 75 % por la empresa y un 25 % por el/a trabajador/a.

Caso de que algún/a trabajador/a decidiese no incorporarse a dicho seguro deberá ponerlo en conocimiento expreso de su empresa. En todos los demás casos se considerará que los trabajadores deciden su incorporación al seguro.

Artikulu honetan erabakitakoa hitzarmen hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta 15 egunen buruan hasiko da eraentzen.

55. artikulua. Lan-jantziak.

Enpresek langile, behargin eta menpekoei bi urtez behin hiru lan-jantzi egoki emango dizkiete, hauetako bi lehenengo urtean eta hirugarrena bigarren urtean. Hala eskatzen duen langile tekniko eta administratiboari ere baldintza berdinekin emango zaizkio lan-jantziak.

X. KAPITULUA

JARDUERA SINDIKALA ETA GARANTIAK.
DELEGATUAK ETA ENPRESA-BATZORDEAK

56. artikulua. Enpresako Sekzio Sindikalak.

Legez eraturako Zentral Sindikal batera afiliatutako enpresa edo lantoki bateko langileek, Enpresako Sekzio Sindikal bat era lezakete.

57. artikulua. Sekzio Sindikalen garantiak.

Enpresako Sekzio Sindikalek hurrengo garantiak izango dituzte:

a) Enpresaren lokaletan, argitalpen eta lan edo izaera sindikalak duten abisuak zabaldu; bere afiliatuen kotizazioak bildu eta ezingo dira bere afiliazio sindikal lanetan oztopatuak izan, eskubide horien ariketak bere lanean edo produkzioaren mar-txa orokorrean gurutzatu ezinik.

b) Enpresa- Batzordeko postuak betetzeko hauteskudeeta-
tara hautagaiak proposatzea.

c) Enpresariaren aurrean Sekzio Sindikalaren afiliatuak or-
dezkatuko duten Delegatu Sindikalak aukeratzea.

d) Hurrengo artikuluan ezarritako afiliazio baldintzak bete-
zen dituzten Sekzio Sindikalak, enpresaren alde aurretiko adie-
razpen eta baimenarekin, gai kolektiboetan sindikalista, ekono-
mista, abokatu aditu eta abarren zerbitzuak, erabili ahal izango
dute enpresa lokalaren sarrerarekin. Inola ere, aipatutako adituak
ezingo dira sektore berdineko langileak izan.

e) Hurrengo artikuluan ezarritako afiliazio baldintzak bete-
zen dituzten Enpresako Sekzio Sindikaletako Delegatuek, Lan-
gileria Delegatuak edo Enpresa-Batzordeak, azken hauen ordain-
duzko orduetan, bere ohizko bileren zerbitzuetatik ezarritako baldintza eta
aurre abisu berekin dei egin ahal izango dute.

f) Hurrengo artikuluan ezarritako afiliazio baldintzak bete-
zen dituzten Enpresako Sekzio Sindikaletako Delegatuak en-
presak hartzeko asmoa duen edozein neurri informatuak izan
beharko dute:

- Enplegu erregulazio espedientez.
- Enpresaren lekualdaketa osoko edo zatikoez.
- Lan sistema edo pizgarri berrien sarreraz.
- Lan antolaketa funtsean ukitzen duten erabakiez.

g) Enpresak, lanorduetatik kanpo eta bere lokaletan, Enpre-
sako Sekzio Sindikal batetako afiliatuen bilerak baimenduko ditu.
Enpresa bakoitzak dituen posibilitateen arabera, bilera hauek
ospatzeko lokalak utziko dira.

h) Afiliatua dagoen edozein langilaren kontra, hutsegite larri
edo oso larri direla medio, gorabehera hau dagokion Sekzio Sin-
dikalak Enpresari gaztigatua izango balio, diziplina neurriak apli-
katu beharreko suposatuan, Enpresako Zuzendaritzak Delegatu
Sindikalari zehapen-proposamena jakinaraziko lioke. Hurrengo
48 orduetan, Delegatuak txostena igorriko du, izaera loteslerik
gabe eta Enpresak, beste tramiterik gabe, egokitzen harturiko
zehapena ezar dezake.

Lo acordado en el presente artículo comenzará a regir a los 15 días de la publicación de este convenio en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

Artículo 55.º Prendas de trabajo.

Las empresas facilitarán al personal obrero y subalterno prendas de trabajo adecuadas, a razón de tres prendas cada dos años, entregando dos de ellas en el primero y una en el se-
gundo. También se facilitarán prendas de trabajo adecuadas al personal técnico y administrativo que lo solicite, en las mismas condiciones.

CAPÍTULO X

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

Artículo 56.º Secciones Sindicales de Empresa.

El personal de una empresa o centro de trabajo afiliados a una Central Sindical, legalmente constituida, podrán constituir una Sección Sindical de Empresa.

Artículo 57.º Garantías de las Secciones Sindicales.

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 su personal afiliado y no podrán ser obstaculizados 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 candidaturas a elecciones para cubrir los pue-
stos del Comité de Empresa.

c) Elegir Delegados/as Sindicales que representen al per-
sonal afiliado de la Sección Sindical ante el/a empresario/a.

d) Las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de
afiliación establecidos en el artículo siguiente, podrán utilizar,
previa notificación y autorización de la empresa, los servicios de
expertos/as sindicalistas, economistas, abogados/as, etc., en
los temas colectivos, con acceso a los locales de la empresa. En
ningún caso dichos/as expertos/as podrán ser personal de em-
presas del mismo sector.

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

f) Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Em-
presa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en
el artículo siguiente, deberán ser informados/as de cuantas me-
didas tenga intención de adoptar la empresa relativas a:

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

g) Las empresas permitirán reuniones de los/as afiliados/as
a una Sección Sindical de empresa, en los locales de la misma,
fuera de las horas de trabajo. Dentro de las posibilidades de
cada empresa, se facilitarán locales donde celebrar estas reu-
niones.

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 Delegado/a Sindical la propuesta de
sanción. En el término de las 48 horas siguientes, éste/a emitirá
informe, que no tendrá carácter vinculante y la empresa podrá
adoptar, sin más trámites la sanción que estime adecuada.

58. artikulua. Enpresako delegatu sindikalak.

Enpresa edo lantoki bakoitzean, bederen, enpresa tamaina bakoitzarentzat seinalatutako gutxienezko portzentajeak biltzen dituzten Enpresako Sekzio Sindikalen Delegatuek, egiazko soldatara, hilabetean gehienez ordu ordaindu batzuk edukiko ditu, enpresa tamainaren arabera eta hurrengo zenbatekoaz:

Tamaina	Ehunekoa	Ordu ordainduak (ordu hilean)
10tik 24 langilera	30	5
25tik 100 langilera	20	12
101tik 250 langilera	15	15

Era berean, 250 langile baino gehiagoko enpresetan, gutxienez langile plantillaren % 10a biltzen duten Zentral Sindikalak, edo hauteskunde sindikaletan botoen % 10a lortu lituzketenak, Askatasun Sindikalaren Lege Organikoak ezartzen duen Delegatu Sindikalak edukiko dituzte bere ekintza sindikalaren ariketarako hileroko 40 lanordu ordaindu edukiko dituztelarik.

Enpresaren tamaina edozein delarik, Sekzio Sindikalak 200 afiliatu baino gehiago biltzen baditu, Delegatu Sindikal bat izango du, hilean ordaindutako 25 ordu izango dituena, aurreko paragrafoaren aplikazioarengatik delegatu kopuru eta lanordu ordaindu gehiago izateko aukera baztertu gabe.

59. artikulua. Gai sindikalengatik baimenak.

Plantilla guztiaren % 10aren afiliazio gutxienezko baten baldintza betetzen duten Enpresa Sekzio Sindikalak, bere afiliatu multzoarentzat ez indibidualki sindikal prestakuntza kurtso, bere Zentral Sindikalaren Biltzar eta antzeko ekintzen asistentziarako, urtero 5 egun gehienezko arterainoko ez ordainduko baimena edukiko du. Aipatu baimen egunen erabilpena, derrigorrez, bere Zentral Sindikalaren adierazpena beharko du 48 orduko aurrepenarekin erabilitakoa egun bakar bat balitz eta 72 ordukoa ez ordainduko baimen egun bat baino gehiago erabili nahiko balu.

60. artikulua. Gai sindikalengatik eszedentzia.

Behintzat probintzial izaera duen kargu sindikal bat betetzeko aukerarekin eszedentzia eskatuko luketen langileak, enpresan beharrezkoa den gutxieneko iraupen aldiak salbuesten dira. Aipatutako eszedentziek mandatu sindikalak irauten duen denborarengatik, ezinbesteko izaera izango dute, eta aipatu gaien xedapen orokorren aplikazioaren bitartez arautuko dira.

61. artikulua. Enpresako Sekzio Sindikalei informazioa ematea.

Askatasun Sindikalaren Lege Organikoan ezarritakoaren kalterik gabe, enpresa zuzendaritzak edo eskuordetzen den pertsonak eta 58. artikuluan ezarritako afiliazio baldintzak betetzen dituzten Enpresako Sekzio Sindikaletako delegatuek, enpresaren egoera orokorraz informatzeko hiru hilean behin bilduko dira.

62. artikulua. Garantia sindikalak.

Langileek, bere eskubide sindikalen erabilpenerako, aurreago aipatzen diren garantiak gozatuko dituzte, bereizkeria sindikala xede bezala duten ekintza eta itun guztiak balio gabe kontsideratuz, eta zehazki:

- Langile baten enplegua Zentral Sindikal baten afiliatora edo ez afiliatora baldintzatzea.
- Enpresariaren aldetik, finantza edo beste erako laguntzen bitartez, Enpresako Sekzio Sindikal edo Zentral Sindikal baten eraketa edo laguntza.
- Zentral Sindikal edo Enpresako Sekzio Sindikal batera afiliazio edo afiliazio ezaren arrazoiarengatik, edo bere sindikal ekintzarengatik, beti ere hau indarrean dagoen legeriari egokitzen bazaio, langile bat iraitzi, zigortu, baztertu edo edozein motatako kaltea egitea.

Artículo 58.º Delegados/as sindicales de empresa.

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

Tamaño	Porcentaje	Horas retribuidas mes
De 10 a 24 personas	30 %	5
De 25 a 100 personas	20 %	12
De 101 a 250 personas	15 %	15

De igual forma, en las empresas de más de 250 personas, las Centrales Sindicales que agrupen, como mínimo, a un 10 % de las personas de la plantilla, o que, en las elecciones sindicales hubiesen obtenido el 10 % de los votos, dispondrán de los/as Delegados/as Sindicales que se establecen en la Ley Orgánica de Libertad Sindical que dispondrán de 40 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de su acción sindical.

Cualquiera que sea el tamaño de la empresa, si la Sección Sindical agrupa a más de 200 afiliados/as, dispondrá de un Delegado/a Sindical, con 25 horas retribuidas al mes, sin perjuicio de que por aplicación del párrafo anterior les correspondiera mayor número de delegados/as y horas retribuidas.

Artículo 59.º Licencias en materia sindical.

Las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan el requisito de un mínimo de afiliación del 10 % del total de la plantilla, dispondrá 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 análogas. La utilización de dichos días de licencia requerirá, preceptivamente, 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.

Artículo 60.º Excedencias en materia sindical.

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 61.º Información a las Secciones Sindicales de Empresa.

Sin perjuicio de lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, 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 58.º, se reunirán trimestralmente para informar sobre la situación general de la empresa.

Artículo 62.º Garantías sindicales.

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

- Condicionar el empleo de un/a trabajador/a a la afiliación o no afiliación a una Central Sindical.
- 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.
- Despedir a un/a trabajador/a, sancionarle, discriminarlo o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no afiliación a una Central Sindical o Sección Sindical de Empresa, o por su actividad sindical, siempre que ésta se ajuste a la legislación vigente.

63. artikulua. Langileriaren Delegatuak eta Enpresa-Batzordeak.

Langileriaren Delegatua, Enpresa-Batzordeak eta legalki eraturako Enpresa Sekzio Sindikala, langileen ordezkariak dira. Indarrean dagoen Legerian seinalatzen diren osaera eta garantiak izango dituzte, Hitzarmen honetan ezarri diren espezifikoen kaltetan izan gabe.

Hala ere, 58. artikuluan ezarritako afiliazio baldintzak betetzen dituzten Enpresako Sekzio Sindikalak Hitzarmen edo Ituneko negoziaketarako zilegituak egongo dira, aipatu enpresetako langileek gehiengoarekin erabakitzen dutenean.

Langileriaren Delegatu eta Enpresa-Batzordeetako kideen jarduerarako ordaindutako lanorduak 40 izango dira Probintzia mailako Hitzarmen Kolektiboa negoziatzen ari den bi hilabeteetan. Urteko beste hilabeteetan, ordaindutako orduak, enpresaren tamainaren arabera, hurrengoak izango dira:

Tamaina	Lanordu ordainduak (ordu hilero)
20 langile bitarte	20
21etik 75 langile bitarte	25
76tik 150 langile bitarte	30
151tik 250 langile bitarte	35
250 langiletik gora	40

Langileriaren Delegatu, Enpresa-Batzordeko kide eta Delegatu Sindikalen orduak, kide berarengan edo desberdinengan metatuak izan litezke, ondorengo betebeharrak betetzen dituzten heinean, artikuluko honetan aintzakotzat joak dituzten-tamainaren arabera- biko mugaraino:

- a) Metaketa Zentral Sindikal bereko kideen artean eta bere Organo Probintzialen baimenez baldin badira.
- b) Zentral Sindikalak, Enpresa plantillaren gutxienez % 10eko afiliazioa izatea.
- c) Metaketa bereganatu behar duen titularraren edo behar duten titularren izenak, enpresa jakinaren gainean dela, aurreko hilaren barnean eta 8 egunetako gutxieneko epeaz jar dadin.
- d) Metaketa gutxienez hiru hilabetez, elkarren ondoan,aldi batean mantentzea, dagokion Zentral Sindikalaren metaketa hori atzera ematea bazterretsi gabe.

Halaber, Aurreko hilabeteetan erabili ez diren orduak, hurrengo hilabeteetan 40 orduko gehienezko mugaraino, bi hilabete kontsekutiboetan indibidualki metatuak izango ahal dira.

Enpresa-Batzordeko kide edo Langileria Delegatuei ordaindutzen diren orduen barnean, hileko ohizko bilera bat enpresa Zuzendaritzarekin barne hartzen da eta honengatik ordezkarien inizatibaren bidez deitutakoak, baina kanpoan geratuko dira Zuzendaritzaren inizatibaren bitartez deitu ahal izango diren gainerakoak.

Enpresa-Batzordeko kideen ekintza sindikala gauzatu ahal izateko ezarri diren lanordu ordainduak aplikatutako enpresaren desberdinen funts ezin daiteke enpresako zuzendaritzarekin espresuki hartutako ituna egon ezean.

64. artikulua. Betebeharrak.

Langileriaren edo Enpresa-Batzordeko Delegatuaren betebeharrak ondoko hauek izango dira:

- a) Enpresarentzat indarrean dauden Segurtasun eta Higiene lanean eta Gizarte-Segurantzaren alorreko arau laboralak betetzen saiatu eta segurtatzea, horren zuzendaritzari ohartarazi balizko lege-hausteez eta, behar balitz, bere betekizunerako behar liratekeen erreklamazio guztiak erabiliaz.

Artículo 63.º Delegados/as de Personal y Comités de Empresa.

El/a Delegado/a de Personal, los Comités de Empresa y la Sección Sindical de Empresa legalmente constituida son los órganos de representación del personal. Tendrán la composición y garantías que se señalan en la legislación vigente, sin perjuicio de las específicas que se establecen en el presente Convenio.

No obstante las Secciones Sindicales de Empresas que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 58.º, estarán legitimadas para negociar los Convenios o Pactos de Empresa, cuando así lo decidan por mayoría, el personal de dichas empresas.

Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad de los/as Delegados/as de Personal y miembros de los Comités de Empresa, serán de 40 durante dos meses, en los que se esté negociando el Convenio Colectivo Provincial. En el resto de los meses del año, las horas retribuidas serán las siguientes, en función del tamaño de la empresa:

Tamaño	Horas retribuidas (horas/mes)
Hasta 20 personas	20
De 21 a 75 personas	25
De 76 a 150 personas	30
De 151 a 250 personas	35
Más de 250 personas	40

Las horas de los/as Delegados/as de Personal, miembros de Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, podrán ser acumuladas en uno o varios miembros, hasta el límite máximo del doble a las que por tamaño tengan reconocidas en este artículo, siempre que cumplan los requisitos siguientes:

- a) Que se trate de acumulación entre miembros de una misma Central Sindical y con autorización de los Organos 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.

Asimismo, podrán ser individualmente acumuladas en dos meses consecutivos, las horas no utilizadas en el mes anterior, hasta el límite máximo de 40 horas en el siguiente mes.

Dentro de las horas retribuidas a los miembros de los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal se incluye una reunión mensual ordinaria con la Dirección de la empresa, y las convocadas por ésta a iniciativa de los representantes, pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección.

Las horas retribuidas establecidas para la acción sindical de los miembros del Comité de Empresa no podrán ser objeto de acumulaciones distintas a las señaladas, salvo acuerdo expreso con la Dirección de la empresa.

Artículo 64.º Funciones.

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

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

b) Lanbide-sailkapenen espediente administratiboetan eta lege xedapenarengatik beharrezkoa liratekeen beste haietan informatua izatea.

c) Enpresak betetzea pentsatzen dituen lanpostuetaz hala nola kontratu berrien baldintza orokorretaz informatua izatea.

d) Segurtasun eta higienearen egoera enpresan eta bere hobekuntzarako hartutako neurrietaz urtero informatua izatea.

e) Informatua eta kontsultatua izatea, langileei zuzenki ukitzen dieten neurri guztiez eta bereziki hartu ahal izango ziren haietaz:

- Lan erregulazio espedienteak.
- Enpresaren aldaketa oso edo partezkoak.
- Lan sistema edo suspergarri berrien sarrera.
- Lan antolaketa funtsean ukitzen duten erabakiak.

Enpresa jardueren baliozkotasuna atal honetan barneratutako gaietan ezarritako informazio eta kontsulta betebeharrei baldintzatua egongo da.

f) Produkzio antolaketan eta hobekuntza teknikoen gaien egokiak kontsideratzen dituen neurri guztiak enpresari proposatzea.

65. artikulua. Enpresa-Batzordeei eta Langileriaren Delegatuei informazioa.

Indarrean dauden Lege Xedapenetan ezarritakoarengatik etortzen diren informazio betebeharren kalterik gabe, enpresek Langileriaren Delegatu, Enpresa-Batzorde eta Delegatu Sindikalei, negozioen egoera, produkzioaren bilakaera, merkatu perspektiba, enplegu bilakaera eta aldez aurretik pentsatutako inbertsio plangintzaz hiru hilabetez behin informazioa eskainiko diete.

Aipatutako bileretan enpresa Zuzendaritzarengatik emandako isilpeko informazioek sekretu izaera izango dute. Enpresa-Batzordearen kide edo Langileria Delegatuek aipatu sekretua gordezko behartuak egongo dira, bere enpresako langileekin ere. Hala ere, aipatu gai horietaz kontsultak profesionalekin (ekonomista, merkataritza-irakasle, abokatu eta abarrekin) egin ahal izango dituzte, aipatu konfidentzialtasunaz eta beraietaz gorde beharko luketen sekretu profesionalaz ohartaraziz.

66. artikulua. Berme erkideak.

Langileriaren Delegatu, Enpresa-Batzordeko kide eta Delegatu Sindikalek ondorengo berme erkideak izango dituzte:

a) Enpresaren aldez aurretiko ezagupenarekin, sindikal edo laboral izaera duten jakinarazpenak finkatzeko iragarki-taula bat erabiltzea.

b) Enpresa bakoitzaren posibilitateen arabera, erabilera erkiderako bilera-lokalak uztea.

Enpresa-Batzordeen bilerak gutxienez 24 orduko aurrerapenarekin aurreabisatuak izango dira premia larriko eta oinarritutako kasuetan salbu aurreabisuak beheragoko epe bat eduki ahal izango du. Enpresa-Batzordearen bilerak aldez aurre nahi-koarekin programatuak izan daitezen ahaleginduko da.

c) Larri edo oso larri diren hutsegiteengatik edozein diziplina-neurri eta beraien baliotasunarentzat zigor proposamena 24 orduko aurrerapenarekin adieraziko zaio:

- Langileen delegatuaren kasuan, Enpresa-Batzordeari.
- Delegatu Sindikalaren kasuan, dagokion Sindikatu Lokal edo Probintzialari.

b) Informar en los expedientes administrativos de clasificación profesional y en aquellos otros en que por disposición legal fuese necesario.

c) Ser informado/a de los puestos de trabajo que la empresa piensa cubrir, así como de las condiciones generales de los nuevos contratos.

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

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

- Expedientes de regulación de empleo.
- Traslados totales o parciales de la empresa.
- Introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos.
- 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 requisitos de información y consulta establecidos.

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

Artículo 65.º Información a los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal.

Sin perjuicio de las obligaciones de información que se derivan de lo establecido en las Disposiciones Legales vigentes, las empresas facilitarán al/a Delegado/a de Personal, Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, información trimestral sobre la evolución de los negocios, situaciones de la producción, perspectivas del mercado, evolución del empleo y plan de inversiones previsto.

Tendrán el carácter de secretas las informaciones confidenciales dadas por la Dirección de la empresa en dichas reuniones. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal estarán obligados a guardar dicho secreto, incluso con el propio personal de la empresa. No obstante, podrán efectuar consultas sobre dichas materias con profesionales (economistas, profesores/as mercantiles, abogados/as, etc.), advirtiéndoles de dicha confidencialidad, y del secreto profesional que deban guardar sobre las mismas.

Artículo 66.º Garantías comunes.

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

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

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

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

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

- En caso de representante del personal, al Comité de Empresa.
- En caso de Delegado/a Sindical al Sindicato local o provincial al que pertenezca.

Ondorengo 48 orduen buruan, erakunde hauek, lotesle izae-
ra ez duen txostena jaulkiko dute, eta enpresak, tramite gehia-
gorik gabe, egokia balioesten duen zigorra hartu ahal izango du.

Garantia honek, agintaritza agortu hurrengo bi urteetan ere
iraungo du.

67. artikulua. *Enpresa-batzorde eta Sekzio Sindikalentzako
jarduera sindikalean aritzeko arau erkideak.*

Enpresako Zuzendaritzari ekintza sindikalerako ordainduzko
orduen erabilera gutxienez aldez aurreko 24 orduko epe batekin
jakinarazi beharko zaio.

Ekintza sindikalaren ariketak gainerako produktoreen lana
ezin izango du interferitu, ezta produkzioaren martxa orokorra
oztopatu ere. Bere ordezkari eta Delegatu Sindikalei zuzendu
nahi zaizkien langileak lanorduetatik kanpo egingo dute.

Enpresak, behin-behinekotasunez eta bere manuak irauten
duen denboraren bitartean, bere ekintza sindikalaren ariketaren
ondorioz, enpresaren prozesu orokorraren ohizko jarraikortasuna
larriki interferitzen duten ekoizle haiek lanpostutik aldatzeko
ahalmenduak egongo dira. Aipatu aldaketa aldez aurretik En-
presa-Batzordeari jakinarazia eta kontsultatua izango da. Ukitu-
tako langilea, aldaketaren ondorioz. Ezin izango da kaltetua izan
ez ekonomikoki ezta ere bere jarduera sindikalaren garapenean.
Lanpostu berriak, enpresan dauden posibilitateen barnean, au-
rrekoaren ahalik eta antzekoena izan beharko du.

Langileek edozein kasuan, jarduera sindikalaren ariketan
erabilitako ordainduzko orduak justifikatu egin beharko dituzte.

68. artikulua. *Asanbladak.*

Enpresek ordaindutako asanbladen ospakizuna 8 ordutako
gehienezkora arte baimenduko dituzte, lanorduen barnean nahiz
kanpoan.

Aipatutako asanbladak enpresa edo lantoki bakoitzeko lan-
gile guztienak izango dira.

Asanbladak Enpresa-Batzordearengatik deituak izango dira,
beraren ekimenaz edo Enpresako Sekzio Sindikalaren Delega-
tuaren eskakizunaz, ondorengo paragrafoan ezarritako baldin-
tzetan eta aurreko paragrafoan ezarritako mugara arte.

Enpresa-Batzordeak ezarritako mugaren barnean ordaindu-
tako asanbladak deitzea derrigortuak egongo dira, helburu ho-
rretarako Enpresako Sekzio Sindikal baten Delegatuak eskatuak
izan direnean, beti ere berak enpresa guztiko plantillaren % 33
gutxienez ordezkatzeko duen afiliatu kopuru bat barneratzen badu.

Asanbladen deialdia Enpresako Zuzendaritzari gutxienez 48
ordu aldez aurretik jakinaraziko zaio, aipatu jakinarazpenean
asanbladaren data eta beronen gai-zerrenda ezarritik.

Asanbladaren ospatze-ordua Enpresako Zuzendaritzarekin
akordio erkidearen bitartez ezarriko da.

Aparteko eta oinarritutako arrazoiengatik, enpresak, ospatze-
data aldatu ahal izango du, eta era berean, langileen ordezkari-
tzak aurreabisuaren epea 24 ordutara murriztu ahal izango du.

Asanblada hauen ordainsaria, ezarritako mugara arte, bene-
tako soldataren gainean egingo da, bere kasuan, produkzio edo
gabeziatzko hobarien barneratzerik gabe.

XI. KAPITULUA

DIZIPLINA-ERREGIMENA

69. artikulua. *Hutsegiteak.*

a) Orokortasunak.

Langile batek burutzen duen hutsegite oro, honen izaera,
garrantzia eta asmoa kontuan hartuta, arin, larri eta oso larri
gisa sailkatuko da.

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.

Artículo 67.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 tra-
bajo de los restantes productores ni la marcha general de la pro-
ducción. 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/as 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/a trabajador/a afectado/a no podrá ser perjudi-
cado económicamente ni en el desarrollo de su actividad sindical
como consecuencia del traslado. El nuevo puesto de trabajo de-
berá ser, dentro de las posibilidades existentes en la empresa,
lo más similar al anterior.

El personal deberá justificar, en todo caso, las horas retri-
buidas utilizadas en el ejercicio de la actividad sindical.

Artículo 68.º *Asambleas.*

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas re-
tribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta
un máximo de 8 horas.

Dichas asambleas lo serán de todo el personal de cada em-
presa o centro de trabajo.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empre-
sa, a iniciativa del mismo o a requerimiento del/a Delegado/a
de la Sección Sindical de Empresa, en las condiciones estable-
cidas en el siguiente párrafo, y hasta el límite establecido en el
párrafo anterior.

Los Comités de Empresa estarán obligados a convocar asam-
bleas 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 afi-
liados que represente, como mínimo el 33 % de la plantilla total
de la empresa.

La convocatoria de las asambleas se comunicará con una
antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la empresa, fi-
jándose en dicha comunicación la fecha de la asamblea y el or-
den 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 po-
drá modificar la fecha de celebración, y de igual forma, la repre-
sentación del personal podrá reducir el plazo de preaviso a 24
horas.

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

CAPÍTULO XI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 69.º *Faltas.*

a) Generalidades.

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se clasificará,
atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve,
grave o muy grave.

b) Hutsegite arinak.

Ondokoak izango dira hutsegite arinak:

1. Lanera joaterakoan hilabete berean gehienez hiru puntualitate-huts egitea, sarrerako ordutegiarekiko bost minututik gorako eta hogeita hamar minututik beherako atzerapenez.
2. Arrazoi justifikatua izanda lanera huts egin eta dagokion baja bidezko denboran ez bideratzea, ezin burutu izana frogatzen ez bada behintzat.
3. Zerbitzua arrazoi justifikaturik gabe uztea, denbora laburrez izan arren. Hala eta guztiz ere, huts honen ondorioz, enpresari nolabaiteko kaltea eragiten badio edo lankideek istripurik badute, huts larri edo oso larritzat hartu ahal izango da, kasu bakoitzaren arabera.
4. Arduragabetasun txikiak materiala zaintzerakoan.
5. Txukuntasun eta garbiketa pertsonalik eza.
6. Bezeroak behar bezalako zuzentasun eta arduraz ez tratatzea.
7. Enpresari bizileku edo egoitza aldaketen berri ez ematea.
8. Enpresako lokalen barruan lankideekin lanaz bestelako gaiei buruz eztabaidan aritzea. Eztabaida hauek eskandalo nabarmena sortzen badute, huts larri edo oso larritzat hartu ahal izango dira.
9. Arrazoi justifikatua izan gabe lanera hilabetean egun batez huts egitea.

c) Hutsegite larriak.

Ondokoak izango dira hutsegite larriak:

1. Lanera joaterakoan hogeita hamar eguneko epealdian justifikatu gabeko hiru puntualitate-huts baino gehiago egitea.
2. Arrazoi justifikatua izan gabe hogeita hamar eguneko epealdian lanera bi egunetan huts egitea.
3. Behar adinako puntualitateaz ez ohartaraztea Gizarte Segurantzaren edo Aurreikuspen Erakundeetan eragina izan dezakeen familian izandako edozein aldaketa. Datu hauek maltzurkeriaz aditzera ez ematea huts oso larritzat hartuko da.
4. Lanorduetan jokoan edo jostaketetan jardutea.
5. Gaixotasun edo istripuaren itxura egitea.
6. Bere goragokoei ez obeditzea. Desobedientziak diziplinarako urraperen nabarmena badakar edo honetatik enpresarentzat ageriko kalterik erortzen bada, hutsegite oso larritzat hartu ahal izango da.
7. Beste langile baten presentziaren itxura egitea, haren ordeztuz, erantzunez edo sinatuz.
8. Zerbitzuaren martxa egokia ukitzen duen lanean zuzentasun eta ardura eza.
9. Lanean zuhurgabekeria. Langilearentzat edo lankideentzat istripu arriskua ekartzen badu edo instalazioetarako matxurra arriskua ekartzen badu, hutsegite oso larritzat hartu ahal izango da.
10. Lan-jardunean zehar lan partikularrak baimenik gabe egitea, bai eta enpresaren erremintak norbere probetxurako erabiltzea ere.
11. Obligaziozko erreserbako sekretuak haustea edo urratzea, enpresari kalte larrikeria eragin gabe.
12. Aurreko artikuluko 3. eta 8. ataletan aurreikusitakoan ondoriozkoak.
13. Hiruhileko batean hutsegite arinak (puntualitate hutsegiteak barne) behin eta berriro egitea, nahiz eta izaera desberdinekoak izan, tartean idatzizko jakinarazpena izan bada medio.

d) Hutsegite oso larriak.

Ondokoak hartuko dira hutsegite oso larritzat:

b) Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio, sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo; si, como consecuencia del mismo, se origina perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación de material.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjesen escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

c) Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas, no justificadas, de puntualidad al trabajo, durante un período de treinta días.
2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un período de treinta días.
3. No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de Previsión. El omitir maliciosamente la comunicación de estos datos se considerará falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores, en materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro/a trabajador/a, fichando, contestando o firmando por él/ella.
8. La negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el/a trabajador/a o para sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
11. El quebrantamiento o violación de secretos de reserva obligada, sin que se produzca grave perjuicio a la empresa.
12. Las derivadas de las causas previstas en los apartados 3 y 8 del artículo anterior.
13. La reincidencia en faltas leves (incluidas las de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado notificación escrita.

d) Faltas muy graves.

Se calificarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Hurrenez hurreneko sei hilabetetan hamar egunetan baino gehiagotan justifikatu gabeko puntualitate hutsak egitea, edo urtebetean hogei aldiz.

2. Hurrenez hurreneko bi hilabetetan hiru egunetan edo gehiagotan justifikatu gabe lanera huts egitea.

3. Diziplina, obediencia edo zuzentasun eza lanean, enpresarentzako guztiz larri eta erabat kaltegarriak.

4. Enpresariaren edo enpresan lan egiten dutenen edo hauekin bizi direnen aurkako ahozko zein ekintzazko erasoak.

5. Kontratuaren borondate ona etetea, iruzurra, desleialkeria, neurritz kanpoko konfiantza, biltze desleiala eta enpresaren fideltasun printzipioaren aurka eraso egiten duten beste jorkabide horiek.

6. Laneko errendimendu normala borondatez eta etengabe gutxitzea.

7. Enpresa, honen interesak edo lankideak ukitzen dituen lapurreta, ebasketa edo bidegabeko erabilera; bai eta egilearekiko mesfidantza sor dezakeen edozein motatako gertakari ere.

Estaltzea eta konplizitatea hauekin lotuko dira, jokabide edo zirkunstantzia hauek behar bezala frogaturik daudenean.

8. Lankideekin errieta eta liskar larriak sortaraztea.

9. Justifikaziorik gabeko ez-laneratzak edo lanpostu-uzteak, beti ere lanpostua erantzukizuneko bada, produkzio prozesuari kalterik eragin badio, gauzetan narriadura eragin badu edo pertsonentzat arriskutsua bada.

10. Mozkorkeria edo drogamenpekotasuna, beti ere lanean eragin negatiboa badute.

11. Hutsegite larria behin eta berriz egitea, izaera edo mota desberdinekoa izan arren, beti ere lehenengoa gertatu denetik sei hilabeteko epealdian gertatzen bada.

e) Aginte gehiegikeria.

Buruen aginte gehiegikeria hutsegite oso larritzat hartuko da beti. Ukituriko langileak berehala jarriko du enpresako Zuzendaritza jakinaren gainean, hierarkiaren bidea jarraituz. Zuzendaritzak espedientea berehala irekitzea aginduko du.

f) Askatasuna kentzea.

Gobernu edo epai agintaritzak agindurik langileak askatasuna galdu badu eta, ondorioz, lanean huts egiten badu, ez da arrazoirik gabeko hutsegitetzat hartuko, baldin eta langilea egotzi zaizkion karguetatik absolbitzen badute edo prozedura largesten bada.

70. artikulua. Zigorrak.

a) Langileentzako zigorrak.

Enpresari dagokio zigorrak jartzeko ahalmena. Interesatuari idatziz jakinaraziko zaio zigor oro, ahozko zentzarazpena izan ezik, honek hau hartu izana adierazi beharko du edo komunikazioaren jakinaren gainean dagoela sinatu beharko du. Era berean, langileen legezko ordezkariari emango zaie hauen berri.

b) Zigorren graduazioa.

Kasuan kasu, egindako hutsegiteen arabera ezarri daitezkeen zigorrak honako hauek dira:

Hutsegite arinengatik: Ahozko zentzarazpena, idatzizko zentzarazpena edo bi egun arte enplegu eta soldata gabe uztea, langilea jakinaren gainean jarri.

Hutsegite larriengatik: Hiru eta hamabost egun bitartean enplegu eta soldata gabe uztea.

1. Las faltas injustificadas de puntualidad en más de 10 veces durante un período de seis meses consecutivos o 20 durante doce meses.

2. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo en número de tres o más en un período de dos meses consecutivos.

3. La indisciplina, la desobediencia o la negligencia en el trabajo evidenciadas de forma grave y notoriamente perjudicial para la empresa.

4. Las ofensas verbales o físicas al empresario/a o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

5. La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad, el abuso de confianza, la concurrencia desleal y aquellas otras conductas que atenten fehacientemente contra el principio de fidelidad a la empresa.

6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo pactado u ordinario establecido.

7. El hurto, robo y malversación que afecte a la empresa, a sus intereses o a los/as compañeros/as trabajadores/as; igualmente cualquier otra clase de hechos que pueda ocasionar en aquella desconfianza fundada respecto de su autor/a.

El encubrimiento y la complicidad se equipararán cuando tales conductas o circunstancias queden suficientemente acreditadas.

8. Originar riñas o pendencias graves con los/as compañeros/as.

9. Las ausencias y abandono del puesto de trabajo injustificadamente, siempre que aquél fuera de responsabilidad, ocasionare grave perjuicio al proceso productivo, deterioro en las cosas o riesgo para las personas.

10. La embriaguez habitual y la toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo.

11. La reincidencia en falta grave, sea cual fuere su clase y naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde primera.

e) Abuso de autoridad.

El abuso de autoridad, por parte de los/as Jefes/as, será siempre considerado como falta muy grave. El/a trabajador/a afectado/a pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa, a través del cauce jerárquico, quien ordenará la inmediata instrucción de expediente.

f) Privación de libertad.

No se considera injustificada la falta al trabajo, que derive de privación de libertad del/a trabajador/a, ordenada por autoridad gubernativa o judicial, si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieran imputado o se sobresee el procedimiento.

Artículo 70.º Sanciones.

a) Sanciones al personal.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al/a interesado/a, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Se informará, asimismo, a los representantes legales del personal.

b) Graduación de sanciones.

Las sanciones que procederá imponer, en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo, hasta dos días, comunicándose al/a trabajador/a.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días.

Goragoko kategorietara igarotzeko bi urteko epea arteko aldi baterako desgaiakuntza.

Hutsegite oso larriengatik: Hamasei eta laurogeita hamar egun bitartean enplegu eta soldata gabe uztea.

Goragoko kategorietara igarotzeko lau urteko epea arteko aldi baterako desgaiakuntza.

Iraizpena.

Lanaren esparruan zigorrak ezar daitezke, egindakoa delitua edo hutsegitea izan daitekeenean, Epaitegietara luzatzearen kaltetan izan gabe, edota, bidezkoa bada, gobernu-agintaritzari honen berri ematearen kaltetan izan gabe.

c) Tramitazioa.

Arestian zehazten diren zigorrak ezartzeko ondoko arauak hartuko dira kontuan:

Enpresa-buruari edo honek ordezkari jartzen duen pertsonari dagokio hutsegite arin, larri edo oso larriengatik zigorrak ezarzea.

Edozein kasutan, aplikagarriak diren legezko xedapenak izango dira kontuan.

d) Preskripzioa.

Hutsegiteek indarrean dagoen izaera orokorreko lan legerian aurreikusitako epe eta zirkunstantzietan preskribituko dute.

e) Aurkako anotazioak baliogabetzea.

Oro har, aurkako anotazioak ondoko epeak igarotakoan baliogabetuko dira, antzekorik berriz egin ez bada:

Urtebete, hutsegite arinak badira, hiru urte hutsegite larriak badira eta bost urte hutsegite oso larriak badira.

Enpresek, langileen legezko ordezkari adostasunez, zigortuen ondorengo jokabide egokia kontuan hartuta, aipatutako epeak labor ditzaketan arauak ezarriko dituzte.

f) Enpresentzako zigorrak.

Indarrean den legeria orokorrari jarraiki, lanbide-izaerako legezko xedapenak betetzen ez dituztenean, zigor daitezke enpresak.

Enpresentzako zigorrak Langileen Estatutuari eta egon daitezkeen gainerako legezko xedapenei jarraiki eraenduko dira.

g) Diziiplina neurriak.

Enpresak edozein langileri ezarritako larri edo oso larri izaera duten diziiplina neurriak, Langileriaren Delegatuaren edo Enpresa-batzordearen jakinaren gainean jarri beharko dira. Hauek neurri hauei buruzko iritzia eman ahal izango dute.

XII. KAPITULUA

LEGERIA OSAGARRIA, BATZORDEAK ETA GATAZKAK EBAZTEKO PROZEDURA

71. artikulua. *Legeria osagarria.*

Honako akordio honetan zehaztu gabeko guztian, indarreko legerian ezarritakora joko da.

72. artikulua. *Lanbide-heziketa.*

Bi alderdiek langileen heziketa iraunkorraren beharra aitortzen dute.

Oinarrizko Hitzarmen Kolektibo hau sinatzeko orduan, Eten gabeko Prestakuntzaren Batzorde Parekidea eratuko da, batetik, sindikatuen 7 ordezkari, eta bestetik, hitzarmena sinatzen duten

Inhabilitación temporal, por plazo de hasta dos años, para pasar a categorías superiores.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.

Inhabilitación temporal, por plazo de hasta cuatro años, para pasar a categorías superiores.

Despido.

Las sanciones que, en el orden laboral, puedan imponerse se entiende sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando el hecho cometido pueda constituir delito o falta, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas, si procede.

c) Tramitación.

Para la imposición de las sanciones que anteriormente se establecen, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

Corresponde al/a Jefe/a de la empresa o persona en que delegue la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves.

Se observarán, en todo caso, las disposiciones legales que sean de aplicación.

d) Prescripción.

Las faltas prescribirán en los plazos y en las circunstancias previstas en la legislación laboral vigente, de carácter general.

e) Anulación de las anotaciones desfavorables.

Como norma general, las anotaciones desfavorables quedarán anuladas cuando transcurran, sin reincidencia, los siguientes plazos:

Un año, si se trata de faltas leves, tres años para las faltas graves y cinco años para las faltas muy graves.

Las empresas, de acuerdo con los representantes legales del personal, establecerán las normas que, en base a la buena conducta posterior de los sancionados, puedan acortar los plazos citados.

f) Sanciones a las empresas.

Las empresas, de acuerdo con la legislación general vigente, podrán ser sancionadas cuando incurran en incumplimiento de las disposiciones legales de carácter laboral.

Las sanciones a las empresas se registrarán por el Estatuto de los Trabajadores y por las demás disposiciones legales que pudiesen existir.

g) Medidas disciplinarias.

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

CAPÍTULO XI

LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA, COMISIONES Y PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 71.º *Legislación complementaria.*

En lo no especificado en el presente acuerdo, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 72.º *Formación profesional.*

Ambas partes reconocen la necesidad de la formación permanente del personal.

A la firma del presente Convenio Colectivo Básico se constituirá una Comisión Paritaria de Formación Continua, integrada por 7 representantes sindicales y de otra parte 7 miembros de

enpresa-erakundeen 7 ordezkari osatuta. Batzordekideek erakunde sindikal edo enpresa-erakunde bereko beste kide baten esku utzi ahal izango dute ordezkari-tza.

Batzorde hau sektoreko enpresa guztiei zuzentzen zaizkien planei buruz informatua egongo da eta, bere helburua, sektorean etengabeko heziketa sustatzea izango da eta, hala badagokio, enpresen arteko heziketa-planak ebaluatzea eta gai honetako legeko edo betidaniko xedapenak garatzen dituen bitartean igortzen zaizkion arazo guztiak ebatzea. Hamabost eguneko epealdia izango du Lanbide Heziketa Iraunkorren Erakunde Kudeatzaileari dagokion txostena aurkezteko.

Enpresen barruan Batzorde Parekidea eratuko da, bertako Zuzendaritzako ordezkari- 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 hauetan parte hartzen duten langileen baimenak eta bestelako konpentsazio-motak zehaztuko dituzte.

Langileen ordezkari-tzarik ez duten enpresen kasuan, Oinarriko Hitzarmen Kolektibo honetako heziketa etengabeko Batzorde Parekideari dagokio planaren oinarriko informazioa eta parte-hartzaileen zerrenda jasotzea, erakunde kudeatzaileari alde aurreko txostena igorri ahal izateko.

Lehen xedapen gehigarria. Batzorde Misto.

Hitzarmen hau interpretatzeko Batzorde Misto sortzen da, langileen 7 ordezkari- eta enpresa-erakundeen 7 ordezkari- osatuta.

Aipatutako kideek, Zentral Sindikal bereko edota Enpresari- Erakunde-ko beste kide batengan utz dezakete euren ordezkari- tza.

Bere klausulen interpretazioari buruz aldean artean sortu daitezkeen zalantza eta dibergentzia guztiak aipatu Batzordearen derrigorrezko irizpenera menperatuko dira.

Aipatutako Batzorde Misto honi honako Hitzarmen honen eraginpean dauden kategoriak aztertu eta egokitzea gomendatzen zaio. Hartzen dituen erabakiak Hitzarmenaren osagaitzat hartuko dira eta Lan Agintaritzari igorri beharko zaizkio erregistratu eta argitara eman ditzen.

Batzorde Mistoaren egoitza hau izango da: Gipuzkoako Lan Harremanetako Kontseiluaren Lurralde Egoitza, Javier Barkaiztegi 19-bajoa, San Sebastián.

Bigarren xedapen gehigarria. Hitzarmen honetan hitzartutako lan-baldintzak ez aplikatzea.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, honako baldintza hauek bete beharko dira, enpresek dokumentu honetan hitzartutako lan-baldintzak ez aplikatzeko:

1. Hamabost eguneko kontsulta-aldiari hasiera emango diote enpresek, enpresaren erabakia eragin duten arazoak aztertzeko, ondorioak saihesteko edo gutxitzeko aukerarik dagoen ikusteko, eta ondorio horiek langileengan dituzten eraginak arintzeko neurriak aztertzeko. Epe beraren barruan, Hitzarmenaren batzorde paritarioari jakinarazi beharko zaio hartutako erabakia, eta langileen legeko ordezkari-tzari formulatutako idatziaren kopia gehituko da.

Kontsultak egiteko denboraldiak irauten duen bitartean, alderdiek fede onez negoziatu beharko dute, akordioa lortzeko asmoz. Akordiora iristeko, enpresa-batzordeko edo-batzordeetako kideen, langileen ordezkari- en, edo, halakorik balego, ordezkari- tza sindikalen gehiengoaren adostasuna behar da, guztien artean gehiengo ordezkari- tza dutela.

las organizaciones empresariales firmantes del convenio. Dichos miembros podrán delegar su representación en otro miembro de la misma Central Sindical u Organización Empresarial.

Esta Comisión, que será informada de los planes sectoriales dirigidos al conjunto de las empresas del sector, tendrá por objeto promover la formación profesional continua en el sector, evaluar, en su caso, los planes de formación interempresariales y resolver cuantas cuestiones le sean sometidas en el desarrollo de las disposiciones legales o convencionales en esta materia, disponiendo de 15 días para emitir el correspondiente informe ante la Entidad Gestora de Formación Continua.

En las empresas se constituirá una Comisión Paritaria de empresa integrada por representantes de la Dirección de la misma y del personal, 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 personal que haya de participar en los mismos.

Dichas Comisiones determinarán asimismo las licencias y cualquier otro tipo de compensación para el personal participante en dichos cursos.

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 Básico, el recibir la información básica del plan y la lista de los participantes, con el fin de emitir informe previo ante la entidad gestora.

Disposición adicional primera. Comisión Mixta.

Se constituye una Comisión Mixta Interpretativa del presente Convenio, que estará integrada por 7 representantes del personal y 7 representantes de las organizaciones empresariales.

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 de sus cláusulas, serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha Comisión.

Se encomienda a esta Comisión Mixta el estudio y adecuación de las categorías afectadas por este Convenio y sus acuerdos se considerarán parte del mismo, debiendo ser remitidos a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.

La sede de la Comisión Mixta será: Sede Territorial del Consejo de Relaciones Laborales de Gipuzkoa, Javier Barkaiztegi 19, bajo de Donostia-San Sebastián.

Disposición adicional segunda. Inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio.

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

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

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

Enpresaren eta langileen ordezkarien arteko kontsultaldian izandako negoziazioetan adostasuna lortuko balitz, akordio horren berri eman beharko zaio batzorde paritarioari.

2. Kontsulta-aldia amaiturik, desadostasunak baldin badaude, aldeetako edozeinek hitzarmenaren batzorde paritarioaren esku jarri ahal izango du auzia. Batzordeak, gehienez ere, zazpi egun izango ditu erabakia hartzeko, desadostasuna jakinarazi zaionetik kontatzen hasita.

3. Batzorde paritarioan akordiorik ez badago, aldeetako edozeinek jo ahal izango du, desadostasunak ebazteko xedez, bost eguneko epean, 2000ko otsailaren 16ko (apirilaren 4ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko (Preco) konfederazio arteko akordiora. Beren-beregi ezarri da arbitraje-prozedura soilik aplikatuko dela, baldin eta alde biek gehiengoz erabakitzen badute hari men egingo diotela.

Hirugarren xedapen gehigarria. Gatazkak konpontzeko prozedura Preco II.

Alderdi biek onartzen dute Hitzarmen Kolektiboetako Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei (Preco II) buruzko konfederazio-arteko akordioa, EHAren 1990-07-03ko 131. zk. argitaratutakoa.

Adierazitako akordioa honako Hitzarmen honen esparruan aplikatu beharko da, beronen klausulen aplikaziotik eratorritako gatazka kolektiboak konpontzeari dagokionez.

Laugarren xedapen gehigarria. Kategorien sailkapena.

Gipuzkoako Arte Grafikoetako Sektorearen lanbide kategorien sailkapen eta funtzioen arloan, Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN 1995eko urtarrilaren bederatzian argitaratu zen hitzarmen honen eranskinean ezarritakoari jarraituko zaio.

Bosgarren xedapen gehigarria. Negoziazio iraunkorra.

Lehenengoa.

Aurrerago aipatuko den Mahai Negoziatzaile Iraunkorren ekimenez Hitzarmena guztiz edo bere zatiren bat aldatu ahal izango da, beti ere, adierazten diren prozedurak jarraituz eta momentu bakoitzean indarrean dagoen legerian ezarritakoa betez.

Bigarrena.

1. Mahai Negoziatzaile Iraunkorra ezarriko da, Oinarrizko Hitzarmen Kolektibo honetan zehaztutako atal guztietan akordioa lortzeko helburua izango duena.

2. Interes orokorreko gaiei buruz Mahai Negoziatzaile Iraunkorrek lortzen dituen akordioak Oinarrizko Hitzarmen Kolektiboaren osagarritzat hartuko dira eta beronen derrigorrezko eraginkortasuna izango dute. Akordio horiek Lan-Agintaritzari igorriko zaizkio erregistratu eta argitara ditzan.

3. Mahai Negoziatzaile Iraunkorra negoziatzeko legezko ahalmena duten zentral sindikaletako 7 kidez osatua egongo da, alde batetik, legezko enpresari-elkarteetako 7 ordezkari egongo dira, guztiei ere Mahai Negoziatzailean parte hartzea bermatzen zaielarik.

Ordezkaritza sindikalaren osaketa, Mahai Negoziatzaile Iraunkorrean izango duten kide-kopuru eta portzentajeari dagokionean, Oinarrizko Hitzarmen Kolektibo honen aplikaziorako lurralde eta funtzio-eremuen barruan azkeneko hauteskunde sindikalen emaitzen arabera ordezkartzaren baitan zehaztuko dira.

4. Funtzionamenduaren arautegia:

a) Mahai Negoziatzaile Iraunkorra eranskinen iraupena amaitzen denetik hilabeteko epean bilduko da, bai eta zehaztu gabeko indarraldia duten artikulua aldatzeko deitzen zaionean edota gai berriak sartu behar direnean ere. Azken kasu honetan, xedapen honetako laugarren puntuan deialdiei eta epeei buruz adierazten denari lotu beharko zaio.

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.

Disposición adicional tercera. Procedimiento de resolución de conflictos Preco II.

Ambas partes asumen el acuerdo interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (Preco II) publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* n.º 131 del 03/07/1990.

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

Disposición adicional cuarta. Clasificación de categorías.

En materia de clasificación y funciones de categorías profesionales del Sector de Artes Gráficas de Gipuzkoa, se estará a lo establecido en el anexo a este convenio publicado el nueve de enero de 1995 en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

Disposición adicional quinta. Negociación permanente.

Primero.

El Convenio, en todo o en parte, podrá modificarse por voluntad concorde de la Mesa Negociadora Permanente a que se hace referencia más adelante, con arreglo a los procedimientos que se señalan, y lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Segundo.

1. Se establece una Mesa Negociadora Permanente cuya función será la de llegar a acuerdos en todos aquellos apartados que se establecen en el presente Convenio Colectivo Básico.

2. Los acuerdos que alcance la Mesa Negociadora Permanente en cuestiones de interés general, se consideran parte del presente Convenio Colectivo Básico, y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.

3. La Mesa Negociadora Permanente estará compuesto por 7 representantes de las centrales sindicales y 7 representantes de las asociaciones empresariales legitimadas para negociar, garantizándose en todo caso la participación en dicha Mesa de todas ellas.

La composición de la representación sindical en número de miembros y porcentaje en la Mesa Negociadora Permanente se determinará en función de la cuota de representación que ostenten, previo a cada a cada período de negociación, dentro del ámbito territorial y funcional del presente Convenio Colectivo Básico.

4. Reglamento de funcionamiento:

a) La Mesa Negociadora Permanente se reunirá al mes de la fecha de denuncia de los anexos y cuando les sea requerida para la modificación de los artículos de vigencia indeterminada o la introducción de nuevas materias con sujeción, en este último caso, a los requisitos de convocatoria y plazos que se señalan en el punto Cuarto de esta disposición.

b) Deialdiak: Mahai Negoziatzaile Iraunkorra legeztaturiko edozein erakundek deituko du. Horretarako nahikoa izango da eguneko gai-zerrenda adieraziz jakinarazpen idatzi bat igortzea.

Zirkunstantziak agintzen duten epeen barruan bilduko da mahai negoziatzaile iraunkorra; inola ere ez, ordea, deialdia egin zenetik 30 egun baino beranduago.

c) Akordioen baliogarritasuna: Mahai Negoziatzaile Iraunkorrak hartzen dituen akordioek ordezkari bakoitzaren % gehiengo absolutuaren aldeko botoa beharko dute beti.

Bilera bakoitzaren akta jasoko da, idazkari-lanak egiten diutenaren eta alderdi bakoitzeko ordezkari baten sinadura izan- gona duena.

d) Helbidea: Jakinarazpen eta deialdien ondorioetarako, Mahai Negoziatzaile Iraunkorrak izango duen helbidea: Lan-Harremanetako Kontseiluaren Lurralde-Egoitza, Javier Barkaiztegi, 19-Bajoa, San Sebastián.

Hirugarrena.

Hitzarmenak eranskin gisa adierazten dituen gaiak bi alderdiek itundutako eran berrikusi beharko dira aldizka. Edonola ere, indarraldia amaitu baino 60 egun lehenago salatuta geratuko dira.

Data horretatik aurrera Mahai Negoziatzaile Iraunkorrak bildu beharko du berrikusketari ekiteko.

Laugarrena.

Indarraldi mugagabea ezarrita duten Hitzarmen honetako gaiak berrikusi behar direnean edota gai berriak sartu behar direnean, beti ere, honako prozedura honi jarraiki egin beharko da:

a) Urte bakoitzeko azaroaren 1etik abenduaren 31ra arte, gehiengo absolutuaz negoziatzeko legeztatuta dauden enpresari edo sindikatuen ordezkariak Oinarrizko Hitzarmen Kolektibo honetan barnebidurik dauden gaien edota gai berriak sartzeko erabakia berrikustea eska diezaiekete gainerantzekoei.

Errekerimendu horren kopia bat dagokion Lan Agintaritzari aurkeztu beharko zaio behar diren eraginetarako.

b) Aipatutako errekerimendua egin ondoren, eta data horretatik hasita gehienez urtebeteko epean, Mahai Negoziatzaile Iraunkorrak gai horiei buruzko negoziazioak amaituta izan behar ditu.

c) Epe hori amaitu baino lehen eta negoziazioei ekinez geroztik sei hilabete igaro ondoren, baldin eta azken hirurogei egunetan akordioak ez bada lortu, alderdietako edozeinek Preco IIren Bitartekaritza Prozedura jo ahal izango du ezadostasunak ebazteko. Ezadostasunak jarraituko balu, bi alderdiek Preco IIan aurreikusitako Arbitrai Prozeduraren menpe jartzeko hitza ematen dute.

Bi alderdietako edozeinek, enpresari edo sindikalak, Arbitrairen ebazpenaren ondoren bi urte igarotzean, berriro ere Mahai Negoziatzaile Iraunkorra bil dadin eska dezake, beronen menpe jarritako gaiak aztertu ahal izateko.

d) Lortutako erabakia, halakorik balego, Oinarrizko Hitzarmen Kolektiboaren testuari erantsiko zaio eta beronen izaera berbera izango du, erregistratu, gordailatu eta argitara eman beharko delarik.

Bosgarrena.

Gehiengo absolutuaz negoziatzeko legeztatuak dauden alderdietarik edozeinek, enpresari nahiz sindikalak, Oinarrizko Hitzarmen Kolektiboaren salatu ahal izango du bere osotasunean bost urtetik behin, 2000. urteko abenduaren 31tik aurrera. Salaketa hori, bosturteko epea amaitu baino gutxienez 90 egun lehenago jakin-

b) Convocatorias: La Mesa Negociadora Permanente será convocada por cualquiera de las organizaciones legitimadas, bastando para ello una comunicación escrita, en la que se expresará los puntos a tratar en el orden del día.

La Mesa negociadora permanente se reunirá dentro del término que las circunstancias lo aconsejen, pero en ningún caso excederá de 30 días a partir de la convocatoria.

c) Validez de los acuerdos: Los acuerdos de la Mesa Negociadora Permanente requerirán en cualquier caso el voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quien haga de secretario y un representante de cada parte.

d) Domicilio: A efectos de notificaciones y convocatoria se fija el domicilio de la Mesa Negociadora Permanente en la Sede Territorial del Consejo de Relaciones Laborales, Javier Barkaiztegi 19, bajo de Donostia-San Sebastián.

Tercero.

Las materias que el convenio señala como anexos serán objeto de revisión periódica y en los términos que las partes hubiesen fijado, quedando en todo caso denunciados 60 días antes de su vencimiento.

A partir de esa fecha deberá reunirse la Mesa Negociadora Permanente, para proceder a su revisión.

Cuarto.

La revisión de aquellas materias incluidas en el Convenio para las que se establece una vigencia indeterminada, o la introducción de nuevas materias en el mismo, se efectuará, en todo caso, a través del siguiente procedimiento:

a) Dentro del período comprendido entre el 1 de noviembre y el 31 de diciembre de cada año, cualquiera de las representaciones sindicales o empresariales legitimadas para negociar, por mayoría absoluta, podrán requerir al resto de los legitimados la revisión de aquellas materias incluidas en el Convenio Colectivo Básico o la introducción de nuevas materias en el mismo.

Copia de dicho requerimiento deberá ser presentado ante la Autoridad Laboral que corresponda a los efectos oportunos.

b) Formulado dicho requerimiento, la Mesa Negociadora Permanente, en el plazo máximo de un año a partir de dicha fecha, deberá concluir la negociación de dichas materias.

c) Antes de finalizar dicho plazo y transcurridos seis meses desde la iniciación de las negociaciones sin que se haya producido acuerdo y siempre que no existan negociaciones en curso en los últimos sesenta días, ambas partes someterán sus discrepancias al Procedimiento de Mediación del Preco II, y si persistiera el desacuerdo, una vez finalizado el mismo, se comprometen a someterse al Procedimiento de Arbitraje contemplado en el Preco II.

Cualquiera de las partes, empresarial o sindical, por mayoría absoluta, podrá solicitar que se vuelva a reunir la Mesa Negociadora Permanente, una vez transcurrido dos años de la resolución del Arbitraje, para tratar aquellas materias sometidas al mismo.

d) El acuerdo alcanzado, en su caso, se incorporará al texto del Convenio Colectivo Básico con su mismo carácter, y será objeto del registro, depósito y publicación correspondientes.

Quinto.

Cualquiera de las representaciones empresariales o sindicales, legitimadas para negociar, por mayoría absoluta, podrán denunciar el Convenio Colectivo Básico en su totalidad cada cinco años a partir del 31 de diciembre del año 2000. La denuncia deberá hacerse como mínimo con un preaviso de 90 días a la fecha

naraziz egin beharko da, baldin eta momentu horretan Bosgarren Xedapen Gehigarri honetako laugarren atalean ezarritakoarekin bat, Hitzarmeneko gairen bat berrikusten ari ez bada behintzat.

Seigarren xedapen gehigarria. Euskara Batzordea.

Euskara Batzorde Sektoriala eratuko da hizkuntzaren normalizazioa finkatu eta garatzeko helburuarekin. Eduki hauek enpresetan hobetu eta sakondu ahal izango dira.

Batzorde horretako kide-kopuruari kalterik egin Gabe, sindikatu bakoitzak hainbat ordezkari izango ditu, hain zuzen, hitzarmen kolektibo honen Negoziazio Mahaia eratzen den unean, haietako bakoitzari ematen zaizkion horietan.

Zazpigarren xedapen gehigarria. Arte Grafikoen eta horien Industria Laguntzaileen, Paperaren eta Kartoiaren Manipulatu eta Argitaletxeen Gipuzkoako Hitzarmen Kolektiboaren lehentasunez aplikazioa.

«EAEren eremuko negoziatio kolektiboaren egiturari dagokion 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.

Azken xedapena. Arauetarako erreferentzia.

Oinarrizko Hitzarmen Kolektibo honetako artikuluetan espresuki jaso ez den orori dagokionez, honako hauek hartuko dira kontuan: Langileen Estatutua, Askatasun Sindikalaren Lege Organikoa eta gainerako lege eta garapen-xedapenak.

de la finalización de cada tramo quinquenal, siempre que en ese momento no se esté revisando alguna materia del Convenio de acuerdo con el punto cuarto de esta Disposición Adicional Quinta.

Disposición adicional sexta. Comisión de Euskera/Euskera Batzordea.

Se constituirá una Comisión Paritaria Sectorial de Euskera cuyo objetivo será el establecer y desarrollar la normalización lingüística sectorial. Estos contenidos se podrán mejorar y profundizar en el ámbito de las empresas.

Sin perjuicio del número de miembros de dicha Comisión, cada sindicato ejercerá su representatividad en función de la otorgada a cada uno de ellos en el momento de la constitución de la Mesa Negociadora del presente Convenio Colectivo.

Disposición adicional séptima. Prioridad aplicativa del Convenio Colectivo de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales de Gipuzkoa.

Al amparo del «Acuerdo Interprofesional en relación con la estructura de negociación en el ámbito de la CAV» (*Boletín Oficial del País Vasco* 03/03/2017) el presente convenio colectivo sectorial tiene prioridad aplicativa frente a otros convenios de ámbito estatal que concurra o pudieran concurrir en este ámbito.

Disposición final. Referencia a normas.

Para todo aquello no recogido expresamente en los artículos anteriores del presente Convenio Colectivo Básico se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y de más Leyes y disposiciones de desarrollo.

I. ERANSKINA / ANEXO I

2022KO SOLDATA TAULA / TABLAS SALARIALES 2022
HILEKO ORDAINSARIKO LANGILEAK / PERSONAL CON RETRIBUCIÓN MENSUAL

Kalifikazioa Calificación	A oinarrizko soldata Salario base A	Soldata osoa Salario total	Urtekoa Anualizado
1,28	871,29	1.497,96	21.623,88
1,34	912,09	1.541,15	22.269,46
1,40	944,18	1.569,78	22.713,14
1,47	991,37	1.619,68	23.459,17
1,55	1.045,34	1.676,70	24.311,80
1,63	1.099,32	1.733,75	25.164,82
1,70	1.146,53	1.783,55	25.909,71
1,80	1.213,97	1.854,86	26.975,85
1,90	1.281,37	1.926,21	28.042,33
2,00	1.348,82	1.997,37	29.106,70
2,10	1.416,30	2.068,73	30.173,56
2,40	1.618,49	2.282,54	33.370,11
2,60	1.753,52	2.425,05	35.501,52
2,80	1.888,33	2.567,68	37.633,69
3,00	2.023,23	2.710,22	39.765,06
3,10	2.090,62	2.781,40	40.829,47
3,90	2.630,18	3.351,71	49.356,62

2022KO SOLDATA TAULA / TABLAS SALARIALES 2022
EGUNEKO ORDAINSARIKO LANGILEAK / PERSONAL CON RETRIBUCIÓN DIARIA

Kalifikazioa Calificación	A oinarritzko soldata Salario base A	Soldata osoa Salario total	Urtekoa Anualizado
1,28	29,04	49,68	21.792,90
1,34	30,39	51,27	22.500,15
1,40	31,54	52,11	22.914,85
1,47	33,04	53,77	23.661,75
1,55	34,85	55,67	24.525,39
1,63	36,69	57,59	25.399,15
1,70	38,24	59,26	26.154,40
1,80	40,51	61,72	27.265,68
1,90	42,72	64,07	28.331,17
2,00	44,95	66,43	29.402,19
2,10	47,25	68,78	30.476,14
2,20	49,45	71,19	31.562,59
2,30	51,70	73,59	32.650,09

2023KO SOLDATA TAULA / TABLAS SALARIALES 2023
HILEKO ORDAINSARIKO LANGILEAK / PERSONAL CON RETRIBUCIÓN MENSUAL

Kalifikazioa Calificación	A oinarritzko soldata Salario base A	Soldata osoa Salario total	Urtekoa Anualizado
1,28	906,14	1.557,88	22.488,86
1,34	948,57	1.602,80	23.160,28
1,40	981,95	1.632,57	23.621,66
1,47	1.031,02	1.684,47	24.397,56
1,55	1.087,15	1.743,77	25.284,29
1,63	1.143,29	1.803,10	26.171,40
1,70	1.192,39	1.854,89	26.946,08
1,80	1.262,53	1.929,05	28.054,83
1,90	1.332,62	2.003,26	29.164,03
2,00	1.402,77	2.077,26	30.270,90
2,10	1.472,95	2.151,48	31.380,50
2,40	1.683,23	2.373,84	34.704,90
2,60	1.823,66	2.522,05	36.921,56
2,80	1.963,86	2.670,39	39.139,06
3,00	2.104,16	2.818,63	41.355,68
3,10	2.174,24	2.892,66	42.462,69
3,90	2.735,39	3.485,78	51.330,92

2023KO SOLDATA TAULA / TABLAS SALARIALES 2023
EGUNEKO ORDAINSARIKO LANGILEAK / PERSONAL CON RETRIBUCIÓN DIARIA

Kalifikazioa Calificación	A oinarritzko soldata Salario base A	Soldata osoa Salario total	Urtekoa Anualizado
1,28	30,20	51,67	22.665,49
1,34	31,61	53,32	23.400,28
1,40	32,80	54,19	23.829,69
1,47	34,36	55,92	24.607,78
1,55	36,24	57,90	25.507,20
1,63	38,16	59,89	26.414,03
1,70	39,77	61,63	27.200,47
1,80	42,13	64,19	28.356,71
1,90	44,43	66,63	29.463,51
2,00	46,75	69,09	30.579,49
2,10	49,14	71,53	31.694,75
2,20	51,43	74,04	32.826,16
2,30	53,77	76,53	33.954,97

2024KO SOLDATA TAULA / TABLAS SALARIALES 2024
HILEKO ORDAINSARIKO LANGILEAK / PERSONAL CON RETRIBUCIÓN MENSUAL

Kalifikazioa Calificación	A oinarritzko soldata Salario base A	Soldata osoa Salario total	Urtekoa Anualizado
1,28	928,79	1.596,83	23.051,10
1,34	972,28	1.642,87	23.739,27
1,40	1.006,50	1.673,38	24.212,16
1,47	1.056,80	1.726,58	25.007,50
1,55	1.114,33	1.787,36	25.916,35
1,63	1.171,87	1.848,18	26.825,71
1,70	1.222,20	1.901,26	27.619,70
1,80	1.294,09	1.977,28	28.756,24
1,90	1.365,94	2.053,34	29.893,13
2,00	1.437,84	2.129,19	31.027,66
2,10	1.509,77	2.205,27	32.165,04
2,40	1.725,31	2.433,19	35.572,57
2,60	1.869,25	2.585,10	37.844,58
2,80	2.012,96	2.737,15	40.117,56
3,00	2.156,76	2.889,10	42.389,61
3,10	2.228,60	2.964,98	43.524,31
3,90	2.803,77	3.572,92	52.614,12

2024KO SOLDATA TAULA / TABLAS SALARIALES 2024
EGUNEKO ORDAINSARIKO LANGILEAK / PERSONAL CON RETRIBUCIÓN DIARIA

Kalifikazioa Calificación	A oinarrizko soldata Salario base A	Soldata osoa Salario total	Urtekoa Anualizado
1,28	30,96	52,96	23.287,40
1,34	32,40	54,65	24.041,41
1,40	33,62	55,54	24.481,93
1,47	35,22	57,32	25.283,94
1,55	37,15	59,35	26.208,49
1,63	39,11	61,39	27.139,53
1,70	40,76	63,17	27.946,24
1,80	43,18	65,79	29.132,83
1,90	45,54	68,30	30.273,52
2,00	47,92	70,82	31.419,75
2,10	50,37	73,32	32.565,25
2,20	52,72	75,89	33.726,96
2,30	55,11	78,44	34.885,11

2025EKO SOLDATA TAULA / TABLAS SALARIALES 2025
HILEKO ORDAINSARIKO LANGILEAK / PERSONAL CON RETRIBUCIÓN MENSUAL

Kalifikazioa Calificación	A oinarrizko soldata Salario base A	Soldata osoa Salario total	Urtekoa Anualizado
1,28	952,01	1.636,75	23.627,37
1,34	996,59	1.683,94	24.332,74
1,40	1.031,66	1.715,21	24.817,40
1,47	1.083,22	1.769,74	25.632,63
1,55	1.142,19	1.832,04	26.564,21
1,63	1.201,17	1.894,38	27.496,31
1,70	1.252,76	1.948,79	28.310,19
1,80	1.326,44	2.026,71	29.475,11
1,90	1.400,09	2.104,67	30.640,42
2,00	1.473,79	2.182,42	31.803,36
2,10	1.547,51	2.260,40	32.969,13
2,40	1.768,44	2.494,02	36.461,87
2,60	1.915,98	2.649,73	38.790,72
2,80	2.063,28	2.805,58	41.120,49
3,00	2.210,68	2.961,33	43.449,38
3,10	2.284,32	3.039,10	44.612,38
3,90	2.873,86	3.662,24	53.929,42

2025EKO SOLDATA TAULA / TABLAS SALARIALES 2025
EGUNEKO ORDAINSARIKO LANGILEAK / PERSONAL CON RETRIBUCIÓN DIARIA

Kalifikazioa Calificación	A oinarritzko soldata Salario base A	Soldata osoa Salario total	Urtekoa Anualizado
1,28	31,73	54,28	23.810,92
1,34	33,21	56,02	24.585,14
1,40	34,46	56,93	25.034,79
1,47	36,10	58,75	25.853,25
1,55	38,08	60,83	26.798,57
1,63	40,09	62,92	27.750,36
1,70	41,78	64,75	28.577,17
1,80	44,26	67,43	29.788,49
1,90	46,68	70,01	30.957,67
2,00	49,12	72,59	32.128,73
2,10	51,63	75,15	33.299,07
2,20	54,04	77,79	34.489,21
2,30	56,49	80,40	35.672,16

II. ERANSKINA

APARTEKO HABOROKINAK ETA MARTXOKO PAGA

– Aparteko haborokinak:

2022.01.1etik 2022.12.31ra bitarteko aldia: 309,98 euro.
2023.01.1etik 2023.012.31ra bitarteko aldia: 322,38 euro.
2024.01.1etik 2024.012.31ra bitarteko aldia: 330,40 euro.
2025-01-01etik 2025-12-31ra bitarteko aldia: 338,70 euro.

– Martxoko ordainsaria:

2022.01.1etik 2022.12.31ra bitarteko aldia: 309,98 euro.
2023.01.1etik 2023.012.31ra bitarteko aldia: 322,38 euro.
2024.01.1etik 2024.012.31ra bitarteko aldia: 330,44 euro.
2025-01-01etik 2025-12-31ra bitarteko aldia: 338,70 euro.

III. ERANSKINA

JARDUNALDIA

Lanaldi zatitua: 1.692, 2022, 2023, 2024 eta 2025erako.

Lanaldi jarraitua eta txandak:

2022., 2023., 2024. eta 2025. urteetarako: benetako 1.637 ordu, hurrengo paragrafoan jasotako kasuan, edo horren balio-kidea den 1.692 benetako lanordu, atsedendikiko hamabost (15) minutu barne, lan-denbora gisa zenbatuko dena.

IV. ERANSKINA

ASEGURU POLIZA

Akta hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen dene-tik 15 egunera, honako kapital hauek sartuko dira indarrean:

Artikuluaren a) idatz-zatia 55.º: 43.800 euro.

Artikuluaren b) idatz-zatia 55.º: 18.850 euro.

ANEXO II

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS Y PAGA DE MARZO

– Gratificaciones extraordinarias:

Periodo 01.01.2022 al 31.12.2022: 309,98 euros.
Periodo 01.01.2023 al 31.12.2023: 322,38 euros.
Periodo 01.01.2024 al 31.12.2024: 330,40 euros.
Periodo 01.01.2025 al 31.12.2025: 338,70 euros.

– Paga de marzo:

Periodo 01.01.2022 al 31.12.2022: 309,98 euros.
Periodo 01.01.2023 al 31.12.2023: 322,38 euros.
Periodo 01.01.2024 al 31.12.2024: 330,44 euros.
Periodo 01.01.2025 al 31.12.2025: 338,70 euros.

ANEXO III

JORNADA DE TRABAJO

Jornada partida: 1.692 para 2022, 2023, 2024 y 2025.

Jornada continuada y turnos:

Para los años 2022, 2023, 2024 y 2025: 1.637 horas efec-tivas, en el supuesto contemplado en el párrafo siguiente, o su equivalente de 1.692 horas de trabajo efectivo, incluyendo quince (15) minutos de descanso que se computará como tiempo de trabajo.

ANEXO IV

PÓLIZA DE SEGURO

A partir de 15 días desde la publicación de este acta en el Bo-LETÍN OFICIAL de Gipuzkoa entrarán en vigor los siguientes capitales:

Apartado a) del art. 55.º: 43.800 euros.

Apartado b) del art. 55.º: 18.850 euros.