

EUSKO JAURLARITZA

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

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariera, Gipuzkoako naturguneetako Salbamendu eta Sorospeneko I. Lan Hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (2010477 5012024 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2024ko uztailaren 2an, Asociación Española de Empresarios de Servicios Deportivos a las Administraciones Públicas (AEESDAP) elkarteak enpresaburuen ordezkapenean, eta ELA, LAB eta CCOO sindikatuek langileen ordezkapenean, sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2024ko uztailaren 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 agintaritza honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuaren 14.1.g artikulua (2021-01-29ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzkoak.

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2024ko uztailaren 24a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaria. (6183)

GOBIERNO VASCO

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

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del I Convenio Colectivo de Salvamento y Socorrismo en espacios naturales de Gipuzkoa (código 20104775012024).

ANTECEDENTES

Primero. El día 2 de julio de 2024, se suscribió el convenio citado por la Asociación Española de Empresarios de Servicios Deportivos a las Administraciones Públicas (AEESDAP) en representación de las empresas, y por los sindicatos ELA, LAB y CC.OO. en representación de las personas trabajadoras.

Segundo. El día 22 de julio de 2024, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

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

En su virtud,

RESUELVO

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

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

San Sebastián, a 24 de julio de 2024.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (6183)

Gipuzkoako naturguneetako salbamendu eta sorospeneko I. hitzarmen kolektiboa.

HITZAURREA

Hitzarmen kolektibo hau sinatu dute, batetik, «Asociación Española de Empresarios de Servicios Deportivos a las Administraciones Públicas (AEESDAP)» enpresa-elkarteak, sektoreko enpresen ordezkari gisa, eta, bestetik, ELA, LAB eta CCOO erakunde sindikalek, hitzarmenaren eraginpeko lan-kolektiboaren ordezkari gisa.

Hitzarmen hau Gipuzkoako administrazio publikoentzako ingurune naturaletako salbamendu- eta sorospen-zerbitzuen sektorearen ezaugarri berezietara berariaz egokitutako lan-esparru arautzaile bat ezartzeko beharretik sortu da. Mota honetako kontratu publikoen berezitasun erregulatzaileak, negozio-eredu honi goragoko eremuko hitzarmen sektorialak ez egokitzeak eta Gipuzkoako probintziari datzekion lurralde-ezaugarriek, titulartasun publikoko instalazioetako salbamendu- eta sorospen-jarduera berariaz arautzen duen hitzarmen probintzialarekin batera egotea barne, beharrezkoa egiten dute laneko arau-esparru espezifiko bat ezartzea, segurtasun, ziurtasun, egokitasun eta kalitate handiagoa emango diona sektore honetako enpresa/erakundeen eta langileen arteko lan-harremanei.

1. artikulua. Indarraldia eta iraupena.

Hitzarmen hau 2024ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean, Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN erregistratzen eta argitaratzen den eguna edozein dela ere, eta 2028ko abenduaren 31n amaituko da indarraldia, egun horretan automatikoki iragarriko baita amaiera.

Edukia sektore publikoko zerbitzu-kontratuei (SPKLren 17. eta 312. artikulua) edo esparru-akordioei soilik aplikatuko zaie, baldin eta horien lizitazio-iragarkia hitzarmena ofizialki argitaratu ondoren argitaratu bada. Iragarkia egin ezean, hitzarmena argitaratu ondoren pleguak onartu zaizkien kontratuei. Honako hauei ezin izango zaie inoiz aplikatu:

- 1) Indarrean edo luzapen-aldian dauden kontratuak, esparru-akordioak, hitzarmenak, itunak edo akordioak (itunduta, isilbidez edo nahitaez) edo
- 2) Erakunde publikoei zerbitzuak emateko beste edozein egoera (zerbitzuak kontraturik gabe ematea, zerbitzuaren jarraitutasuna -inposatua, adostua edo isilpekoa-, kontratazio balio-gabeak, bidegabeko aberastea, kontraturik gabeko zerbitzuen kudeaketa, zerbitzuaren hondar-prestazioak edo antzeko beste edozein egoera), baldin eta zerbitzua ematen hastea edo zerbitzuak ematearen ondoriozko kontratazio-espeditzea hastea hitzarmen hau indarrean jarri baino lehenagokoa bada.

Aurreko paragrafoetan jasotakoez bestelako kasuetan dauden langileei ordura arte aplikatu zaien hitzarmen kolektiboan ezarritakoa aplikatuko zaie.

Hala ere, aurretik ezarritakoaz gain, 2028ko abenduaren 1ean hitzarmen honen funtzio- eta lurralde-eremuan bildutako langile guztiei aplikatuko zaie hitzarmen hau.

Indarraldia amaitzean, aurreraeraginari eutsiko dio hitzarmen kolektibo honek, denbora-mugarik gabe, beste hitzarmen batek ordezkatu arte.

Hitzarmen kolektibo honen aurreraeragina amaitu arte luzatuko da hemen jasotako xedapen guztien aplikazioa, hitzarmenezko edo arauzko xedapenak ere barnean direla.

I convenio colectivo de salvamento y socorrismo en espacios naturales de Gipuzkoa.

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo está suscrito, de una parte, por la Asociación Empresarial «Asociación Española de Empresarios de Servicios Deportivos a las Administraciones Públicas (AEESDAP)» en representación de las empresas del sector, y de otra parte por las Organizaciones Sindicales ELA, LAB, y CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado por el mismo.

Este convenio nace de la necesidad de establecer un marco regulatorio laboral específicamente adaptado a las especiales características del sector de los servicios de salvamento y socorrismo en entornos naturales a las Administraciones Públicas en la provincia de Gipuzkoa. Las particularidades regulatorias de este tipo de contratos públicos, la falta de adecuación de los convenios sectoriales de ámbito superior a este modelo de negocio y las propias características territoriales inherentes a la provincia de Gipuzkoa, incluida la coexistencia con un convenio provincial que regula específicamente la actividad de salvamento y socorrismo en instalaciones de titularidad pública, hacen necesario el establecimiento de un marco normativo laboral específico que dote de una mayor seguridad, certeza, idoneidad y calidad a las relaciones laborales entre empresas/entidades y las personas trabajadoras de este sector.

Artículo 1. Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2024, independientemente de la fecha de su registro y publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2028, fecha en que se entiende denunciado automáticamente.

Su contenido será de aplicación, única y exclusivamente, a las personas trabajadoras adscritas a los contratos de servicios del sector público (artículos 17 y 312 de la LCSP) o acuerdos marco cuyo anuncio de licitación haya sido publicado con posterioridad a la publicación oficial del convenio. A falta de anuncio, a aquellos contratos cuyos pliegos hayan sido aprobados con posterioridad a la publicación del convenio. No podrá ser aplicado nunca a:

- 1) Contratos, acuerdos marco, convenios, conciertos o acuerdos que se encuentren vigentes o en periodo de prórroga (pactada, tácita o forzosa) o
- 2) Cualquier otra situación de prestación de servicios a entidades públicas (prestación de servicios sin contrato, continuidad de servicio -impuesta, acordada o tácita-, contrataciones nulas, enriquecimiento injusto, gestión de servicios sin contrato, prestaciones residuales de servicio o cualesquiera otras situaciones análogas) en que el inicio de la prestación del servicio o el inicio del expediente de contratación del que deriva la situación de prestación de servicios fuese anterior a la entrada en vigor del presente convenio.

Para aquellas personas trabajadoras que se encuentren en supuestos distintos a los recogidos en los párrafos anteriores, les será de aplicación lo establecido en el convenio colectivo que se les haya venido aplicando.

No obstante, independiente de lo establecido anteriormente, este convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras contempladas en el ámbito funcional y territorial de este convenio con fecha 1 de diciembre de 2028.

El convenio colectivo, finalizada su vigencia, mantendrá su ultraactividad sin límite temporal, hasta que sea sustituido por la renovación del mismo.

Durante el periodo de ultraactividad del presente Convenio Colectivo se prorrogará la aplicación de la totalidad de las disposiciones que se recogen en el presente, incluidas las disposiciones que tengan naturaleza o carácter convencional o normativo.

2. artikulua. Lurralde- eta langile-eremua.

Hitzarmen kolektibo honek Gipuzkoako Lurralde Historikoan enpresek eta erakunde pribatuek kudeatzen dituzten administrazioei kontratu publikoekin lotutako naturaguneetako salbamendu- eta sorospen-zerbitzuen eraginpeko langile guztiei baino ez die eragiten. Eremu horretatik kanpo geratzen dira, berariaz, eremu pribatuan zerbitzu horiek ematen dituzten langileak eta kirol-instalazio edo establezimendu gaitu batean garatzen diren enpresa eta erakunde pribatuek kudeatutako kontratu publikoen eremuan zerbitzu horiek ematen dituztenak.

Hitzarmen honen dokumentu osoan, esleipentzat hartuko da, oro har, 1. artikuluan definitutako kontratazio-modalitate oro, titular esleipendunen eta erakunde publikoen artean (tokikoa, forala, autonomikoa eta estatukoa) edo, hala badagokio, zerbitzuak ematen dituzten erakunde kudeatzaileen artean gertatzen dena.

Hitzarmen honen dokumentu osoan, berdin dio zein erakunde edo enpresa den, izaera juridikoa edozein dela ere.

3. artikulua. Lanaldia eta egutegia.

Urteko gehieneko lanaldia 1.695 ordukoa izango da.

Eguneko lanaldia bi eratakoa izan daiteke: lanaldi jarraitua edo lanaldi zatitua. Eguneko lanaldia lanaldi zatituan egiten bada, eguneko lanaldi hori 2 zatitan banatu ahalko da. Eguneko lanaldia ezingo da 3 zati edo gehiagotan banatu.

Bazkaltzeko 30 minutuko atsedendaldi ordaindua (benetako lan-denboratzat hartuko da) ezartzen da 12:00etatik 16:00etara zerbitzua etengabe ematen duten langileentzat, eta 15 minutuko atsedendaldi ordaindua (benetako lan-denboratzat hartuko da) 7 orduko edo gehiagoko eguneko lanaldia duten langileentzat.

Sektore honen ezaugarri bereziak direla eta, eta lanpostu hutsak, absentziak eta zerbitzuak ematean izandako gorabeherak betetzea errazteko helburu bakarrarekin, itundutako urteko lanaldia modu irregularrean banatu ahal izango da urteko egun guztietan, dagozkion asteko eta urteko atsedeen-egunak hartzeari kalterik egin gabe, lan-kontratuak lanaldi partzialekoak edo lanaldi osokoak izan. Hala ere, enpresak/erakundeak ezingo du modu irregularrean banatu asteen 25 orduetik beherako lanaldia duten lanaldi partzialeko langileen lanaldiaren % 10 baino gehiago.

Lanaldia denboraldiko koadrantearen bidez zehaztuko da. Koadrante hori jarduerak hasi baino gutxienez 15 egun lehenago egin eta jakinaraziko zaie langileei, salbu eta enpresak dagokion administrazio publikoak beharrezko informazioa ematen ez duenean. Bertan, langile bakoitzaren txandak, ordutegiak eta atsedenenak jasoko dira.

Jardueretako langileen egutegiak ezartzerakoan, ordutegia zehazteko lehen irizpidea langile bakoitzak eman beharreko jarduera bakoitzerako duen esperientzia praktikoa izango da. Prestakuntza bera izanez gero, antzintasuna izango da ordutegia zehazteko irizpidea. Beraz, antzintasun handiena dutenek izango dute, hala nahi izanez gero, lanaldi jarraitua izateko lehentasuna, betiere hautagai bakoitzak eskatutako lanbide-profila betetzen badu.

Lantoki batetik bestera joateko denbora benetako lan-denboratzat hartuko da.

4. artikulua. Ordaindutako lizentziak.

Lanetik joateko baimena har dezake langileak, lansaria jasozko eskubidea duela, aldeztu aurretik jakinarazten badu eta justifikatzen badu, arrazoi hauetako bat eta denbora jakin honetarako:

Artículo 2. Ámbito territorial y personal.

El presente convenio colectivo afecta a exclusivamente a todo el personal afecto a servicios de salvamento y socorrismo en espacios naturales vinculados a contratos públicos a las administraciones gestionados por empresas y entidades privadas en el territorio Histórico de Gipuzkoa. Se excluye expresamente de este ámbito a las personas trabajadoras que presten dichos servicios en el ámbito privado y aquellas que lo hagan en el ámbito de los contratos públicos gestionados por empresas y entidades privadas que se desarrollen en algún tipo de instalación deportiva o establecimientos habilitados.

En todo el documento de este presente convenio, se entenderá por adjudicación con carácter general cualquier modalidad de contratación de las definidas en el art. 1 que se produzcan entre las titulares adjudicatarias y distintas instituciones públicas (local, foral, autonómico y estatal) o en su caso con las entidades gestoras que prestan los servicios.

En todo el documento de este convenio, se entenderá de modo indistinto entidad o empresa con independencia de su naturaleza jurídica.

Artículo 3. Jornada laboral y calendario.

La jornada máxima anual será de 1.695 h anuales.

La jornada laboral diaria tendrá carácter de jornada continua o jornada partida. En el caso de que la jornada laboral diaria se realice en régimen de jornada partida, dicha jornada diaria se podrá dividir en 2 partes. No se podrá dividir la jornada laboral diaria en 3 o más partes.

Se establece un descanso retribuido (considerado como tiempo efectivo de trabajo) de 30 min para comer para aquellas personas trabajadores que presten servicio de manera ininterrumpida entre las 12:00 y las 16:00 h, así como un descanso retribuido adicional (considerado como tiempo efectivo de trabajo) de 15 minutos para aquellas personas trabajadoras con una jornada diaria igual o superior a 7 h.

Dadas las especiales características de este sector y con el único objetivo de facilitar la cobertura de vacantes, ausencias e incidencias en la prestación de los servicios, la jornada anual pactada podrá distribuirse irregularmente durante todos los días del año, sin perjuicio del disfrute de los días de descanso semanal y anual que correspondan, con independencia de que los contratos de trabajo lo sean a tiempo parcial o a tiempo completo. No obstante, la empresa/entidad no podrá distribuir irregularmente más del 10 % de la jornada de aquellas personas contratadas a tiempo parcial con una jornada inferior a 25 horas semanales.

La jornada se concretará mediante cuadrante de temporada que se confeccionará y pondrá en conocimiento de las personas trabajadoras con una antelación mínima de 15 días antes del comienzo de las actividades excepto cuando la empresa no disponga de la información necesaria por parte de la administración pública correspondiente. En el mismo se recogerán los turnos, horarios y descansos de cada persona trabajadora.

A la hora de establecer los calendarios del personal de actividades, el primer criterio de concreción horaria será el de experiencia práctica que posea cada persona trabajadora para cada actividad a impartir. En caso de poseer la misma formación el criterio para la concreción horaria será el de antigüedad, de tal manera que las de mayor antigüedad tendrán preferencia, si así desea optar, por tener jornada continua, todo ello siempre que cada uno de los candidatos cumpla con el perfil profesional exigido.

El tiempo de desplazamiento de un centro a otro, se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 4. Licencias retribuidas.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el siguiente tiempo:

– Hiru egun natural, ezkontidea, edo izatezko bikotekidea eta seme-alabak edo odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senidea hiltzen bada. Arrazoi Hori dela eta langileak bere bizilekutik 150 km baino gehiagoko bidaia egin behar badu, epea bi egunez luzatuko da.

– Bost lanegun ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailarainoko ahaideen (izatezko bikotearen odol-ahaidetasuneko ahaidea barne) istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitalerazteagatik edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ospitalerazterik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik, bai eta aurrekoak ez diren beste pertsona batzuen kasuan ere, betiere langilearekin etxebizitza berean bizi badira eta horiek benetan zaindu behar badira.

– Ezkontzen bada, edota izatezko bikote egiten bada, 15 egun natural.

– Egun bat ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, eta bi egun langileak 75 km baino gehiago egin behar baditu.

– Nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonal bat betetzeko behar den denbora. Aldez aurretik, arrazoiak eta inguruabarrak modu frogagarrian egiaztatuta beharko dira.

– Eginkizun sindikalak edo langileen ordezkariak egiteko, horretarako legez ezarritako baldintzetan.

– Langileak titulu akademiko edo lanbide-gaikuntzako titulu bat lortzeko ikasketak egiten ari bada, azterketak egiteko behar duen denbora, aldez aurretik enpresari jakinarazita eta justifikatuta.

– Haurdun dauden langileei behar diren baimenak emango zaizkie jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egiteko, aldez aurretik enpresaburuari jakinarazita eta lanaldiaren barruan egin behar direla justifikatuta.

– Langileek lanalditik ordu bete hartu ahal izango dute bederati hilabete baino gutxiagoko semeari edo alabari bularra emateko, eta ordu erdiko bi zatitan banatu ahal izango dute ordu bete hori. Langileak, nahi bada, eskubide hori ohiko lanaldiaren ordu erdiko murrizketaz ordeztzeko aukera izango du, helburu berberarekin, edo, bestela, hamabost lanegun metatu. Aitak edo amak baliatu ahal izango du baimena, biek lan egiten badute.

– Seme-alaba goiztiarrak jaiotzen direnean, amak edo aitak lanetik ordu bete joateko eskubidea izango du. Eskubide bera izango dute, baldin eta, edozein arrazoi dela-eta, erditzearen ondoren haurrek ospitalean jarraitu behar badute. Lanaldia murrizteko eskubidea ere izango dute, gehienez ere bi orduz, soldata proportzio berean gutxituta.

– Langileek, aldez aurretik jakinarazita eta ondoren justifikatuta, urtean gehienez hamasei orduko baimen ordainduak izateko eskubidea izango dute, nonberen bisita medikoetara joateko edo elkarrekin bizi diren eta/edo laguntza behar duten goragokoak edo ondorengoak laguntzeko, betiere asistentzia Osasun Zerbitzu Publikoaren edo Osasun Pribatuaren osasun-zerbitzuen bidez ematen bada. Baimen hori gutxienez hogeita lau ordu lehenago jakinarazi beharko da, eta ondoren justifikatu beharko da.

– Langileak eskubidea izango du lanpostua uzteko, ezinbesteko kasuetan, baldin eta senide edo bizikideekin lotutako pre-miazko arrazoien ondorioz gaixotasuna edo istripua dela eta beharrezkoa bada berehala bertaratzea.

Langileek eskubidea izango dute artikuluko honetan azaltzen diren arrazoiengatik dituzten absentzia-orduak ordaintzeko; urtean lau egunen balioak izango dira, hitzarmen kolektiboan ezarritakoaren arabera, edo, halakorik ez dagoen, enpresaren eta langileen

– 3 días naturales en caso de fallecimiento del/la cónyuge o pareja de hecho e hijos/as o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento superior a 150 km de su residencia, el plazo se ampliará en dos días.

– Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

– 15 días naturales matrimonio/registro pareja de hecho.

– Un día por traslado de domicilio habitual y dos días en el caso de que la persona trabajadora tuviera que desplazarse más de 75 km.

– Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debiendo acreditar previamente de manera fehaciente, los motivos y circunstancias de estos.

– Para realizar las funciones sindicales o representación de las personas trabajadoras en los términos legalmente establecidos al efecto.

– Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes, previo aviso y justificación de los mismos a la empresa, cuando la persona trabajadora curse estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional.

– Se concederán los permisos necesarios a las trabajadoras embarazadas para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

– Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora. La persona trabajadora por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad u optar por la acumulación de quince días laborales. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

– En los casos de nacimientos de hijo o hija prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

– Las personas trabajadoras, previo aviso y posterior justificación, tendrán derecho a permisos retribuidos de como máximo dieciséis horas anuales de duración, para acudir a visitas médicas propias o para acompañar ascendentes o descendientes que convivan y/o precisen de acompañamiento, siempre y cuando la asistencia se preste a través de los servicios sanitarios del Servicio Público de la Salud o Sanidad Privada. El disfrute de este permiso deberá preavisarse con un mínimo de veinticuatro horas y será necesaria una justificación posterior.

– La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo

legezko ordezkartzaren arteko akordioaren arabera. Eskatuz gero, absentiaren arrazoiaren egiaztagiria aurkeztu beharko dute langileek.

Ezkondutza ez diren eta bizikidetzaz-ziurtagiri ofizial baten bidez elkarrekin bizi direla egiaztatzen duten bikoteen kasuetan, ezkontza-loturaren kasuan kontuan hartutako eskubide berberak sortuko dira.

5. artikulua. Ordaindu gabeko lizentziak.

Langileek urtean hiru asteko ordaindu gabeko lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, betiere zerbitzuaren antolamenduak horretarako aukera ematen badu. Lizentzia hori 20 egun lehenago eskatu beharko da, salbu eta eskaeraren arrazoia ezkontidearen eta seme-alaben gaixotasun larriagatik bada; kasu horretan, hiru egun lehenago jakinaraziko da. Enpresak ezezkoa ematen badu, idatziz justifikatu beharko du, zazpi egun balioduneko epean, eta proposamen alternatibo bat egin beharko du.

6. artikulua. Medikuz-azterketa.

Urteko nahitaezko azterketa mediko bat ezartzen da enpresaren kontura. Azterketa horrek, gutxienez, odol- eta gernu-analisiak, audiometria, ikusmen-kontrola eta, medikuak aginduta, kardiograma eta birika-miaketa izango ditu.

Era berean, beti medikuaren aginduz eta azterketa urologikoak eta ginekologikoak dagokion mutua edo Gizarte Segurantzak estaltzen dituenean eta enpresaren kargura ez direnean, berrikuspen horretan sartuko dira.

7. artikulua. Erretiroa.

Erretiro-adina dagokion araudiak ezartzen duenaren arabera ezartzen da.

8. artikulua. Erretiro-saria.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean erretiroa hartzeko borondatez uzten duten langileek, erretiroa aurreratua bada ere, sari bat jasotzeko eskubidea izango dute enpresatik, betiere gutxienez 10 urteko antzintasuna badute.

Sari horren zenbatekoa antzintasunaren eta erretiroa hartzeko adinaren arabera izango da, eta hitzarmeneko soldata-egunetan adieraziko da, aparteko ordainsarien hainbanaketarik gabe.

Taula honen arabera:

Antzintasuna/Erretirorako adina	60 urte	61 urte	62 urte	63 urte	64 urte	65 urte
15 urte	120	100	80	60	40	20
14 urte	100	83	67	50	33	17
13 urte	80	67	53	40	27	13
12 urte	60	50	40	30	20	10
11 urte	40	33	27	20	13	7
10 urte	20	17	13	10	7	5

Antzintasuna/Edad jubilación	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años	65 años
15 años	120	100	80	60	40	20
14 años	100	83	67	50	33	17
13 años	80	67	53	40	27	13
12 años	60	50	40	30	20	10
11 años	40	33	27	20	13	7
10 años	20	17	13	10	7	5

entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

En los casos de convivencia marital de parejas que no hayan contraído matrimonio y que la acrediten mediante un certificado oficial de convivencia, se generarán los mismos derechos que los contemplados en caso de existencia de vínculo matrimonial.

Artículo 5. Licencias no retribuidas.

Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho al disfrute de una licencia no retribuida de tres semanas al año, siempre que la organización del servicio lo permita, que deberá ser solicitada con 20 días de antelación, excepto cuando la causa de la solicitud sea por enfermedad grave del/la cónyuge e hijos/as que se avisará con tres días de antelación. En caso de denegación por parte de la empresa, ésta deberá justificarla por escrito en el plazo de 7 días hábiles planteando una propuesta alternativa.

Artículo 6. Revisión médica.

Se establece una revisión médica anual obligatoria a cargo de la empresa, que como mínimo constará de análisis de sangre y orina, audiometría, control visual, y por prescripción facultativa cardiograma y exploración de pulmón.

Del mismo modo, siempre bajo prescripción facultativa y cuando las revisiones urológicas y ginecológicas estén cubiertas por la correspondiente Mutua o Seguridad Social y no sean a cargo de la empresa, se incluirán en esta revisión.

Artículo 7. Jubilación.

Se establece la edad de jubilación según establezca la normativa correspondiente.

Artículo 8. Premio de jubilación.

El personal que durante la vigencia del presente convenio cese voluntariamente para acceder a la jubilación, incluso si esta es anticipada, tendrá derecho a percibir de la empresa un premio, siempre que su antigüedad sea de por lo menos 10 años.

La cuantía de dicho premio estará en función de dicha antigüedad y de la edad con la que se jubile, y vendrá expresada en días salario convenio, no incluyendo prorrateo de pagas extraordinarias.

Según la tabla siguiente:

9. artikulua. Oporrak.

Urtean 30 opor-egun natural ezartzen dira, langilearen lanaldiaren arabera. Ahal dela, hondartzetako zerbitzu-denboralditik kanpo hartu beharko dira, eta gehienez ere ondoz ondo gutxienez bi eguneko hiru bloketan hartu beharko dira, enpresaren eta langilearen arteko akordioak ezean.

Oporrak hartzen dituen bitartean langilea ospitaleratu behar balute oporrak hartzeko funtsezko eragozpena ekarriko liokeen gaixotasun baten ondorioz, hori guztia dagokion mediku-egiaztagiraren bidez egiaztatuta, eten egingo litzateke oporren zenbaketa, eta ondorio horietarako ez dira kontuan hartuko ospitalean egondako egunak. Ospitaleko alta jaso ondoren, langileak oporraldia hartzeko eskubidea izango du, eta, hala badagokio, baita oporrei zor zaizkien eta haiei metatutako egun libreak ere, ahalik eta lasterren, enpresari kalterik egin gabe.

Ospitaleratzea lanekoa ez den istripuagatik gertatu bada, Hitzarmen honen Batzorde Mistoak erabakiko du ea egokia den oporren zenbaketa etetea edo ez, istripua gertatu den edo gertatu den inguruabarrak, modua edo era kontuan hartuta, eta jarduerak eta arrisku-irizpideak kontuan hartuta.

Opor-txandak kontuan hartuko dira urteko lanaldia planifikatzeko orduan, eta, beraz, behar bezalako aurrerapenez ezarri beharko dira, honako printzipio hauek errespetatuz:

a) Hitzarmen honetan araututako jardueraren ezaugarri bereziak kontuan hartuta (jarduera-aldiak ez dira 4 hilabetetik gorakoak izaten), enpresak eta eraginpeko langile bakoitzak gutxienez 15 egun lehenago jakin beharko dute oporrak hartzen hasteko datari buruzko akordioa.

b) Sail bereko langile guztiak ados jarri beharko dira, eta, funtsean, zeregin komun bat egiten dutenak.

c) Oporrak hartzeko datak bi langileren artean aldi berean eskatzen badira eta enpresak ezin baditu eman antolaketa- edo zerbitzu-arrazoiengatik, antzinasun-irizpideari jarraituko zaio.

Oporraldiak gaixotasun profesionalak edo lan-istripuak eragindako aldi baterako ezintasun-egoeran dauden langileei eragiten badie, oporrak ez dira zenbatuko aldi baterako ezintasun-egoera amaitzen ez den bitartean.

10. artikulua. Enplegua hobetzea.

Sektorean dagoen lan-prekarietateari aurre egiteko, enpresek konpromiso hauek hartzen dituzte:

1. Dauden lanpostu hutsak kontratazio berrien bidez (egiturazko lanpostuak) bete aurretik, enpresak lanpostu huts horiek eskaini beharko dizkie lanaldi partzialeko langile finkoei (langile mugagabeei edo aldizkako langile finkoei), langileak lanaldi osoa lor dezan, betiere kategorian antzinasunaren irizpideari jarraituz eta eskatutako lanbide-profila betetz.

2. Premiak daudenean, aldi baterako ezintasunak, baimeak, lizentziak, eszedentziak eta abar aldi baterako estaliko dira, eta lanaldi partzialeko langile mugagabeei edo aldizkako langile finkoei ordu osagarriak egiteko eskaintza egingo zaie, kategorian antzinasun-irizpideari jarraituz eta eskatutako profila betetzen badute.

Aldizkako kontratu mugagabea edo finkoa duen langile bati lanaldia murrizten bazaio, eta antzinasunagatik lanpostu hutsa esleitu aurretik, lehentasuna izango du bere lanaldia handitzeko, murrizketaren aurretik zuen lanaldia lortu arte.

Artículo 9. Vacaciones.

Se establecen 30 días naturales al año de vacaciones, proporcionales a la jornada de la persona trabajadora, a disfrutar preferentemente fuera de la temporada de servicio de playas que deberán ser disfrutados en un máximo de tres bloques de al menos 2 días consecutivos, salvo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora.

En el caso de que durante el disfrute de vacaciones la persona trabajadora tuviera que ser hospitalizada como consecuencia de una enfermedad que le supusiera quebranto sustancial para el disfrute de las vacaciones, todo ello acreditado mediante el oportuno justificante médico, quedaría suspendido el cómputo de vacaciones sin que, por tanto, se tengan en cuenta a estos efectos los días que hubiera estado hospitalizada. Una vez recibido el alta hospitalaria, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar del período pendiente de vacaciones, y en su caso, de los días libres adeudados y acumulados a las mismas, lo antes posible sin perjuicio para la empresa.

Si la hospitalización se debiera a accidente no laboral, la Comisión Mixta de este Convenio resolverá sobre la procedencia de la suspensión o no del cómputo de las vacaciones atendiendo a las circunstancias, modo o forma en las que haya tenido lugar o se haya producido el accidente y atendiendo a criterios de actividad y riesgo.

Los turnos de vacaciones se tendrán en cuenta a la hora de planificar la jornada anual, por lo que deberán ser establecidos con adecuada antelación y respetándose los siguientes principios:

a) Teniendo en cuenta las especiales características de la actividad regulada por este convenio, donde los periodos de actividad no suelen superar los 4 meses, se establece que la empresa y cada persona trabajadora afectada deberán conocer con un mínimo de 15 días de antelación el acuerdo sobre la fecha del inicio de disfrute de las vacaciones.

b) Deberá existir un acuerdo entre todas las personas trabajadoras de un mismo departamento e imprescindiblemente de los que realicen una tarea común.

c) En caso de coincidencia de solicitud de fechas de disfrute de vacaciones entre dos personas trabajadoras y ante la imposibilidad de concederlas por razones organizativas o de servicios por parte de la empresa, se atenderá al criterio de antigüedad.

Si el periodo vacacional afectara a personas trabajadoras en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad profesional o accidente laboral, las vacaciones no se computarán en tanto en cuanto no cesara aquella situación de Incapacidad Temporal.

Artículo 10. Mejora del empleo.

Con el fin de atajar la precariedad laboral que existe en el sector, las empresas se comprometen:

1. Que antes de cubrir las vacantes existentes a través de nuevas contrataciones (puestos estructurales), la empresa estará obligada a ofertar dichas vacantes al personal fijo a jornada parcial (sea personal indefinido o fijo discontinuo), con el fin de que la persona trabajadora alcance la jornada completa, siempre siguiendo el criterio de antigüedad en la categoría y siempre que se cumpla con el perfil profesional requerido.

2. En los supuestos de que existan necesidades se cubrirá IT, permisos, licencias, excedencias, etc., de forma temporal, se ofertará la realización de horas complementarias a las trabajadoras y trabajadores que sean indefinidos o fijos discontinuos, a jornada parcial, siguiendo el criterio de antigüedad en la categoría y siempre que se cumpla con el perfil profesional requerido.

Si a una trabajadora o trabajador con contrato indefinido o fijo discontinuo se le reduce la jornada laboral, y antes de que se adjudique la vacante por antigüedad, tendrá preferencia a incrementar su jornada hasta alcanzar la jornada laboral que posea antes de la reducción.

11. artikulua. Aparteko ordainsariak.

Urtero, langile guztientzat, jasotzen duten oinarrizko soldataren hogeita hamar eguni dagozkien aparteko bi ordainsari eta jasotzen duten oinarrizko soldataren 15 eguneko beste bi aparteko ordainsari ezartzen dira. Sektore honetako urtarokotasun altua kontuan hartuta, hileru hainbanatuko dira, oro har, enpresaren eta langileen arteko berariazko akordiorik ezean.

12. artikulua. Garraio-plusa.

Benetako lanaldi bakoitzeko 2,45 €-ko garraio-plusa ezartzen da 2024rako, lan-jarduera egiten den udalerritik kanpo bizi diren langileentzat, bai eta, 25.000 biztanletik beherako udalerrietan, udalerriri berean bizi eta zerbitzua ematen duten lekutik 3 km baino gehiagora bizi direnentzat eta, 25.000 biztanletik gorako udalerrietan, garraio publikoan 20 minutu baino gehiagora bizi direnentzat ere.

Alderdi hori behar bezala justifikatu beharko da agiri ofizial baten bidez (errolda-ziurtagiria) edo etxebizitza alokatzeko kontratuaren kopia baten bidez (behar bezala erregistratuta), argiaren/uraren/horniduren fakturen bidez...

Hitzarmenaren gainerako urteetarako (2025etik 2028ra) kopuru horren % 3ko urteko eguneratzea ezartzen da. Plus hau ez zaie ordainduko langileei garraio-baliabide nahikoak eta egokiak ematen dizkieten enpresei.

Soldataz kanpoko osagarria da, eta ezin da inola ere xurgatu, ezta konpentsatu ere.

13. artikulua. Urtarokotasun osagarria.

Arazten den jardueraren ezaugarri bereziak direla eta, sektorearen profesionalizazioa eta langileek sektorearekin duten lotura sustatzeko, «Urtarokotasun-osagarria» izeneko ordainsari-osagarri bat ezarri da. Osagarri hori soldata-taulak eguneratzeko % 1 gehigarria izango da, kategoria guztietarako, hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean. Osagarri hori urte bakoitzeko urtarilaren 1etik aplikatuko da, eta hitzarmen honen 18. artikuluan aurreikusitako eguneratzeetatik aparte egongo da.

14. artikulua. Aparteko orduak.

Oro har, hitzarmen honen eraginpeko langileek ez dute aparteko ordurik emango, lanaren antolaketari buruzko inguruabarrek hala eskatzen dutenean izan ezik. Prestazio hori langileak bere borondatez emango du beti.

Jaiegunetan egindako aparteko orduak hitzarmenean ezarritako oinarrizko soldataren gaineko % 75eko errekaruarekin ordainduko dira. Gainerako aparteko orduak % 50eko errekaruarekin ordainduko dira.

Salbuetsita geratzen dira dagokion atsedenearekin konpentsatzen diren orduak.

Banakako orduaren balioa indarreko legezko formularen arabera kalkulatu da.

15. artikulua. Soldatak.

Hitzarmen honetan ezarritako lanbide-kategorietarako soldata-taulak dokumentu honen eta eranskinen amaieran zehazten direnak izango dira, eta 1. artikuluan ezarritakoa aplikatuko da eraginpeko lantokietan hitzarmen honetan ezarritako baldintzak aplikatzeari dagokionez.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean (2024tik 2028ra), urteko % 2,75eko eguneratze finkoa ezartzen da, urte bakoitzeko urtarilaren 1etik aurrerako ondorioekin, 2024-2028 aldian aplikatutako soldata-eguneratze metatuen eta aldi bereko Gipuzkoako KPI metatuaren arteko 2028-12-31ko konparaziozko berrikuspena barne. Taulak 2029-01-31 baino lehen eguneratuko dira.

Artículo 11. Pagas extraordinarias.

Se establecen, con carácter anual y para todas las personas trabajadoras, 2 pagas extras correspondientes a treinta días del salario base que perciban y otras dos pagas extra de 15 días de salario base que perciban. Teniendo en cuenta la alta estacionalidad de este sector, éstas serán prorrateadas mensualmente con carácter general salvo acuerdo expreso entre empresa y personas trabajadoras.

Artículo 12. Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte de 2,45 € por jornada efectiva de trabajo para el 2024 para aquellas personas trabajadoras que residen fuera del municipio donde se desarrolla la actividad laboral, así como para aquellas personas que, residiendo en el mismo municipio, residen a más de 3 km del lugar donde presten servicio en el caso de municipios de menos de 25.000 habitantes y de 20 minutos en transporte público para los que residen en municipios de más de 25.000 habitantes.

Este aspecto deberá ser justificado fehacientemente mediante documento oficial (certificado de empadronamiento) o copia de contrato de alquiler de vivienda debidamente registrado, facturas de luz/agua/suministros...

Se establece una actualización anual del 3 % sobre dicha cantidad para los restantes años del convenio (2025 a 2028). Se exceptúa del pago de este plus a aquellas empresas que faciliten a las personas trabajadoras medios de locomoción suficientes y adecuados.

Se entiende que es un complemento extrasalarial y bajo ningún concepto absorbible ni compensable.

Artículo 13. Complemento de estacionalidad.

Dadas las especiales características de la actividad que se regula, con el objetivo de fomentar la profesionalización del sector y la vinculación de las personas trabajadoras al mismo, se establece un complemento retributivo de carácter salarial denominado «Complemento de Estacionalidad» consistente en un 1 % adicional de actualización de tablas salariales para todos las categorías durante la vigencia de este convenio, aplicable desde el 1 de enero de cada año e independiente de las actualizaciones contempladas en el artículo 18 del presente convenio.

Artículo 14. Horas extraordinarias.

Con carácter general, las personas trabajadoras afectas a este convenio no prestarán horas extraordinarias salvo que concurren circunstancias relativas a la organización del trabajo que así lo requieran, siendo dicha prestación siempre voluntaria por parte de la persona trabajadora.

Las horas extraordinarias realizadas en días festivos se abonarán con el 75 % de recargo sobre el salario base establecido en el convenio. El resto de horas extraordinarias se abonarán con un 50 % de recargo.

Quedan exceptuadas aquellas horas que son compensadas con el correspondiente descanso.

El cálculo del valor-hora individual ordinario, se efectuará según la fórmula legal vigente.

Artículo 15. Salarios.

Las tablas salariales para las distintas categorías profesionales establecidas en este convenio serán las que se detallan al final de este documento y sus anexos, siendo de aplicación lo establecido en el art. 1 respecto de los efectos aplicativos de las condiciones establecidas en este convenio a los distintos centros de trabajo afectados.

Durante el plazo de vigencia de este convenio (2024 a 2028) se establece una actualización fija anual del 2,75 % anual, con efectos a 1 de enero de cada año, incluida una revisión comparativa a 31-12-2028 entre las actualizaciones salariales acumuladas aplicadas durante el periodo 2024-2028 y el IPC de Gipuzkoa acumulado del mismo periodo. Dicha actualización de tablas se llevará a cabo antes del 31-01-2029.

Aurreko artikuluan ezarritakoaren arabera, Hitzarmen honetako 1. artikulua arabera, eta ultraktibitate-egoeraren kasuan, aldi horretako lehen bi urteetarako (2029 eta 2030) soldata-berrikuspena ezartzen da, urte bakoitzeko urtarrilaren 1etik aurre-rako ondorioekin, tauletan ezarritako soldataren gaineko % 2an.

Ateratzen den igoera benetako igoera dela ulertzen da, eta ezin da inola ere xurgatu, ezta konpentsatu ere, enpresen eta langileen artean kontrako ituna egin ezean.

Ezartzen diren baldintza guztiak konpentsagarriak dira aurretik indarrean zeudenekin, enpresek alde bakarrez hitzartutako hobekuntzengatik, legeek, jurisprudentziak, administrazioarekiko auziek, edozein motatako itunengatik, banakako kontratuengatik, tokiko usadio eta ohiturengatik edo beste edozein arrazoiengatik.

Hitzarmen honetan ezarritakoak gainditzen dituzten baldintza eta egoera pertsonalak errespetatuko dira, eta baldintza eta egoera horiei eutsi beharko zaie.

Hitzarmen honetan ezarritako ordainsari guztiak gordinak dirrela ulertuko da; beraz, Gizarte Segurantzako kuoten eta mota guztietako zergen kontzeptuan langileek ordaindu behar dituzten zenbatekoak beren ordainsariatetik kenduko zaizkie, eta deuseza izango da kontrako itun oro.

Hitzarmenaren indarraldirako soldata-etaulak erantsi dira.

16. artikulua. Baldintza onuragarriagoak.

Hitzarmen honetan ezarritakoak baino baldintza hobek dituzten langileek banaka dituzten baldintza onuragarriagoak osoz errespetatuko zaizkie, salbu eta enpresek eta langileek kontrarik adosten badute.

17. artikulua. Aldi baterako ezintasuna.

Lan-istripuaren edo lanbide-gaixotasunaren kasuan, langileak osagarri bat jasotzeko eskubidea izango du kotizazio-oinarri osora arte (% 100eko AE).

Gaixotasun arrunten kasuan, kotizazio-oinarri osora arte osatuko da (% 100eko AE), ospitaleratze eta errehabilitazio kasuetan bakarrik.

Nolanahi ere, enpresak osagarria ordaindu beharra, bi kasuetan, langilearekiko lan-harremana amaitzen den egunean amaitzen edo amaitzen da, eta egun horretatik aurrera ez da ordaindu behar.

18. artikulua. Jarduera sindikala.

Legez eraturako zentral sindikal batean afiliatutako enpresa edo lantoki bateko langileek enpresako atal sindikalak eratu ahal izango dituzte, betiere honako bi baldintza hauek betetzen badira:

- Enpresak 10 langile baino gehiago izatea.
- Sindikatuak enpresan edo lantokian gutxienez % 20ko afiliazio-ehunekoa izatea.

Enpresako sekzio sindikalek argitalpenak banandu, beren kotizazioak jaso eta dagozkien gainerako zereginak ere egin ahalko dituzte askatasun osoz. Zeregin horiek lanorduetatik kanpo egin beharko dituzte.

Aldeek konpromisoa hartzen dute enpresako atal sindikalak eratzeko afiliazio-eskakizunaren ehunekoa % 20tik % 30era igozteko 2 urteko epean.

6 eta 30 langile arteko plantilla duten enpresak ordezkatzeko dituen langileen ordezkariak ordaindutako 25 orduko ordu-kreditua izango du hilean jarduera sindikala egiteko.

Conforme a lo establecido en el art. 1 de este convenio y en el caso de situación de ultractividad, se establece una revisión salarial para los dos primeros años de dicho periodo (2029 y 2030), con efectos a 1 de enero de cada año, al 2 % sobre el salario establecido en las tablas.

El incremento resultante se entiende que es una subida real y bajo ningún concepto absorbible ni compensable, salvo pacto entre empresas y personas trabajadoras en sentido contrario.

Las condiciones que se establezcan son compensables en su totalidad con las que anteriormente regían por mejoras pactadas unilateralmente, concedidas por las empresas, imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, o por cualquier otra causa.

Se respetarán las condiciones y situaciones personales que, con carácter de cómputo anual, superen las de este convenio, debiendo mantenerse las mismas.

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

Se anexan tablas salariales para el periodo de vigencia del convenio.

Artículo 16. Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones más beneficiosas que con carácter individual disfruten las y los trabajadores, superiores globalmente consideradas a las establecidas en este Convenio, les serán respetadas íntegramente salvo pacto entre empresas y las personas trabajadoras en contrario.

Artículo 17. Incapacidad temporal.

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, la persona trabajadora tendrá derecho a un complemento hasta el total de la base de cotización (IT al 100 %).

En caso de enfermedad común se complementará hasta el total de la base de cotización (IT al 100 %), solo en caso de hospitalización y su recuperación.

En todo caso, la obligación del abono por parte de la empresa del complemento, en ambos casos, se extingue o finaliza el día en que se extinga o finalice la relación laboral con la persona trabajadora, sin que deba ser abonado a partir de dicho día.

Artículo 18. Actividad sindical.

Las personas trabajadoras de una empresa o centro de trabajo afiliadas a una central sindical legalmente constituida podrán constituir secciones sindicales de empresa siempre que se cumplan las dos siguientes condiciones:

- Que la empresa posea una plantilla superior a 10 personas trabajadoras.
- Que la central sindical posea en la empresa o centro de trabajo un porcentaje de afiliación no inferior al 20 %.

Las secciones sindicales de la empresa podrán difundir libremente sus publicaciones, recaudar sus cotizaciones y demás tareas propias de la misma. Tales cometidos deberán realizarse fuera de las horas de trabajo.

Las partes se comprometen a incrementar el porcentaje de exigencia de afiliación para la constitución de secciones sindicales de empresa de un 20 a un 30 por ciento en el plazo de 2 años.

La persona delegada de personal que represente a las empresas que poseen una plantilla entre 6 y 30 personas trabajadoras tendrá un crédito horario de 25 horas retribuidas mensuales para ejercer su actividad sindical.

31 langiletik gorako plantilla duten enpresak ordezkatzeko dituzten langileen ordezkariak eta enpresa-batzordeko kideek ordaindutako 25 orduko ordu-kreditua izango dute hilean beren jardura sindikala gauzatzeko.

Ordu sindikalak sindikatu bakoitzeko kideen artean laga eta metatu ahal izango dira. Lagapen eta/edo metatze hori idatziz jakinarazi beharko zaio enpresari.

Enpresek ordaindutako batzarrak egiteko baimena emango dute, urtean gehienez bost batzar ordu, soldata errearen arabera ordainduak. Batzarrak Enpresa Batzordeak edo langileen ordezkariak deituko dituzte, eta, jardura horren ezaugarri bereziak direla-eta, ezin izango dira jardura-ordutegian egin.

Batzarren deialdia 24 ordu lehenago jakinaraziko zaio Enpresa Zuzendaritzari, eta jakinarazpen horretan batzarraren eguna eta gai-zerrenda zehaztuko dira. Nahitaezkoa izango da batzarraren akta egitea.

19. artikulua. Batzorde mistoa.

Jarraipenerako Batzorde Misto bat ezartzen da, langileen eta enpresaburuaren ordezkari-kopuru berdinez osatua, eta gehienez ere lau ordezkari izango ditu hitzarmena betetzeko eta interpretatzeko. Alderdietako batek eskatzen baldin badu, batzorde hori bilduko da, eta sektoreari eragiten dizkieten gai gatazkatsu guztiak jorratuko dituzte.

Erabakiak bloke ekonomiko eta sozialen arabera hartuko dira, ez bertaratutako botoen gehiengoz. Planteatzen diren kontsultak Batzordera zuzendu beharko dira, bilerarako aurreikusitako data baino astebete lehenago.

Batzorde mistoaren helbidea Gipuzkoako Lan Harremanen Kontseiluaren egoitza izango da: Javier Barkaiztegi kalea 19, beheko solairua, 20010 Donostia.

20. artikulua. Gatazkak konpontzea eta negoziazio kolektiboa.

Alderdi sinatzaileek konpromisoa hartzen dute hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean «Gatazka kolektiboak konpontzeko prozedura» aplikatuko dela. Prozedura hori 2000ko apirilaren 4ko Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu zen (66 zk.).

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiak konbentziturak daude gatazkak ebazteko borondatezko prozedurari buruzko konfederazio arteko akordioek (GEP II) 1990ean sortu zituzten adiskidetzak, bitartekotza eta arbitrajeko borondatezko prozedurak lehenetsi behar direla beste prozedura batzuen aurrean, edozein gatazka kolektibo ebazteko, enpresa-erakundearen eta sindikatuen autonomia kolektiboaren adierazpena direlako, eta lan-harremanetan elkarriketa eta negoziazio-bideak indartzen dituztelako.

Horri dagokionez, bi alderdiek hitzartzen dute, zeinahi gatazka kolektibo ebazteko orduan adiskidetzeko prozedura publikora edo auzibidera jo aurretik, GEP II-n ezarritako adiskidetzeko bitartekotza-prozeduretako bat agortuko dutela. Berebat, hitza ematen dute gatazka kolektiboetan GEP II-ren adiskidetzeko bitartekotza-prozeduretara joko dutela, bi alderdietako baten gehiengoak abiarazten badu. Arbitraje-prozedurara jotzeko, aldez, bi aldeek adostasuna beharko da.

21. artikulua. Legedi osagarria.

Hitzarmenaren Negoziazio Batzordeak komenigarritzat jotzen duenean eta horretarako bilera egin ondoren, hitzarmenaren indarraldian ere hitzarmen honen arau osagarriak gehitu beharko ditu, behin hitzarmenean sartu ondoren ondorioak izan ditzan.

Las personas delegadas de personal y miembros de comité de empresa que represente a empresas que poseen una plantilla de más 31 personas trabajadoras tendrán un crédito horario de 25 horas retribuidas mensuales para ejercer su actividad sindical.

Las horas sindicales podrán ser cedidas y acumuladas entre los distintos miembros de cada central sindical. Dicha cesión y/o acumulación se deberá comunicar por escrito a la empresa.

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas retribuidas, hasta un máximo de cinco horas de Asamblea al año retribuidas a salario real. Las Asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa o Delegados de Personal y, dadas las especiales características de esta actividad, no podrán ser celebradas en horario de actividad.

La Convocatoria de las Asambleas se comunicará con una antelación de 24 horas a la Dirección de la Empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la Asamblea y el orden del día de la misma, siendo obligatorio el levantamiento de acta de la misma.

Artículo 19. Comisión mixta.

Se establece una Comisión Mixta de seguimiento integrada por igual número de representantes de trabajadores/as y de empresarios/as, siendo dicho número como máximo de cuatro representantes para el cumplimiento e interpretación del convenio. Dicha Comisión se reunirá a petición de alguna de las partes y tratará de todos los temas conflictivos de carácter general que afecten al sector.

Los acuerdos se adoptaron por bloques económicos y sociales, no por mayoría de votos de los/as asistentes. Las consultas que se plantean deberán dirigirse a la Comisión con una antelación no inferior a una semana de la fecha prevista para la reunión.

Se fija el domicilio de la Comisión mixta en la sede del Consejo de Relaciones Laborales de Gipuzkoa, situada en la calle Javier Barkaiztegi n.º 19 bajo, 20010 Donostia-San Sebastián.

Artículo 20. Resolución de conflictos y negociación colectiva.

Las partes firmantes se comprometen a que durante la vigencia del presente convenio será de aplicación el «Procedimiento de Resolución de Conflictos Colectivos» publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* n.º 66 de 4 de abril de 2000.

Las partes firmantes de este Convenio expresan su consentimiento de que los procedimientos voluntarios de conciliación, mediación y arbitraje que en 1990 crearon los Acuerdos Interfederales sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco II) deben ser utilizados con preferencia a cualesquiera otros para la resolución de toda clase de conflictos colectivos, por ser una manifestación de la autonomía colectiva de las organizaciones empresariales y sindicales y favorecer el fortalecimiento del diálogo y la negociación en las relaciones laborales.

En relación con ello, las firmantes de este Convenio se obligan a agotar un procedimiento de conciliación o de mediación de los previstos en el Preco II con carácter previo a la utilización del procedimiento público de conciliación o de la vía judicial respecto de toda clase de conflictos colectivos. Igualmente se comprometen en relación con los conflictos colectivos a concurrir al procedimiento de conciliación o mediación del Preco II, que inicie la mayoría de una de las dos partes, requiriendo en cambio el procedimiento de arbitraje el acuerdo de ambas.

Artículo 21. Legislación complementaria.

Será la Comisión Negociadora del Convenio para que cuando así lo considere conveniente y previa reunión al efecto incorpore al presente convenio incluso durante su vigencia las normas complementarias a este convenio para que una vez integradas al mismo produzcan sus efectos.

22. artikulua. Etengabeko prestakuntza.

Hitzarmen hau sinatzean, etengabeko prestakuntzako batzorde paritario bat eratuko da. Batzorde hori patronalaren eta hitzarmena sinatu duten sindikatuen ordezkariak-kopuru berak osatuko du, sindikatu bakoitzaren ordezkariaren arabera banatuta.

Dagozkion ondorioetarako, eta batzorde horretako kide-kopuruari kalterik egin gabe, sindikatu bakoitzak bere ordezkagarritasuna gauzatu du, hitzarmen honen mahaia eratzeko ulean bakoitzari emandakoaren arabera.

Hitzarmen honen xedea izango da hitzarmen honen esparruan sartzen diren enpresei aplikatzen zaien enpresarena (sektorekoa, sektoreartekoa edo eskualdekoa) baino goragoko mailako etengabeko lanbide-prestakuntza sustatzea eta horri buruzko informazioa jasotzea, bai eta, hala badagokio, enpresen arteko prestakuntza-planak ebaluatzea eta gai horri buruzko legezko edo hitzarmenezko xedapenak garatzeko aurkezten zaizkion gai guztiak ebaztea ere.

Enpresen barruan, batzorde paritario bat eratuko da, enpresako ordezkariak batek eta ordezkari sindikalek osatua, bertan dauden prestakuntza-beharrak aztertzeko, enpresaren jarduerarako interesgarriak eta plantillaren prestakuntza osatzeko egoiak diren ikastaroak zehazteko eta ikastaro horietan parte hartuko duten langileak finkatzeko.

Batzorde horiek zehaztuko dituzte horietan parte hartzen duten langileentzako lizentziak eta bestelako konpentsazioak.

Langileen legezko ordezkariak ez badago, Hitzarmen honetako etengabeko prestakuntzako batzorde paritarioari dagokio planaren oinarriko informazioa eta parte-hartzaileen zerrenda jasotzea, erakunde kudeatzaileari alde aurreko txostena emateko.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek euskara ikastea eta hobetzea 1995eko irailaren 28an Euskal Autonomia Erkidegoan sinatutako LHKtzat hartuko da ondorio guztietarako.

Euskara ikastea sustatzeko asmoz, enpresek euskara-ikastaroaren kostuaren % 25 diruz laguntzeko konpromisoa hartzen dute, hala eskatzen duten langile guztiei. Horrez gain, horretarako behar diren neurriak ezarriko dituzte enpresa berean, betiere ikastaroa lanorduetatik kanpo egiten bada eta matrikula ordaindu eta eskoletara joan izana justifikatu ondoren.

23. artikulua. Aseguru-poliza.

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiek aseguru-poliza bat izan beharko dute, enpresaburuaren kontura, eta 40.000 euroko gutxieneko kapital aseguratuta, edozein motatako istripuak eragindako lan-istripu edo ezintasun iraunkor oso eta absolutuaren estaldurak barne hartzen dituena. Hitzarmenaren eraginpeko enpresek polizaren kopia bat eman beharko diete langileei.

24. artikulua. Lan-arriskua.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek, langileen laneko segurtasuna eta osasuna hobetzea sustatzeko, Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legean aipatzen diren neurriak aplikatuko dituzte, bai eta lege hori aldatzen eta osatzen duten ondorengo xedapenak ere, hala nola abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretua eta abenduaren 12ko 54/2003 Legea.

Lan-arriskuen prebentzioa sektore horren ezaugarrietara egokitzeko, langileen ordezkariak prebentzioko ordezkari bat izendatu ahal izango dute enpresak kudeatzen duen lantoki bakoitzean.

Artículo 22. Formación continua.

A la firma de este Convenio se constituirá una comisión paritaria de formación continua, constituida por el mismo número de miembros de la representación patronal y de la parte sindical firmantes del convenio, distribuidos según la representatividad de cada Sindicato.

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

Tendrá por objeto promover y ser informada de la formación profesional continua existente a nivel superior al de la empresa (Sectorial, intersectorial o comarcal) de aplicación a las empresas incluidas en el ámbito de este Convenio, así como 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.

En el seno de las empresas se constituirá una comisión paritaria integrada por una representación de la misma y los/as representantes sindicales, para analizar las necesidades de formación existentes en la misma, determinar los cursos de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación de la plantilla, así como fijar las personas trabajadoras que hayan de participar en los mismos.

Dichas comisiones determinarán las licencias y otras compensaciones para las personas trabajadoras participantes en los mismos.

En caso de no existir representación legal de personas trabajadoras, corresponderá a la comisión paritaria de formación continua del presente Convenio, recibir la información básica del plan y la lista de participantes, con el fin de emitir informe previo ante la entidad gestora.

El aprendizaje y perfeccionamiento del Euskera de las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio se considerará a todos los efectos como F.P.C. suscrito en la C.A.V. el 28 de septiembre de 1995.

Con el ánimo de fomentar el aprendizaje del Euskera, las empresas se comprometen a subvencionar del 25 % del coste del curso de Euskera a todas las personas trabajadoras que lo soliciten, además de articular las medidas precisas para ello en la misma empresa, siempre y cuando el curso se realice fuera de horas de trabajo y previa justificación del pago de la matrícula y asistencia a clases.

Artículo 23. Póliza de seguros.

Todas las personas trabajadoras afectas a este convenio deberán estar cubiertas por una póliza de seguros, por cuenta del empresario y un capital mínimo asegurado de 40.000 €, que incluya las coberturas de accidente laboral o incapacidad permanente total y absoluta derivada de accidente de cualquier tipo. Las empresas afectadas por el Convenio estarán obligadas a facilitar una copia de la póliza a las personas trabajadoras.

Artículo 24. Riesgos laborales.

Las empresas afectas a este Convenio, para promover la mejora de la seguridad y de la salud de las y los trabajadores en el trabajo aplicarán las medidas a las que hace referencia la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, así como las disposiciones posteriores que la modifican y complementan como el Real Decreto legislativo 5/2000 de 4 de agosto y la Ley 54/2003 de 12 de diciembre.

Con el fin de adaptar la prevención de riesgos laborales a las características de este sector, la representación del personal podrá nombrar una persona delegada de prevención en cada uno de los centros de trabajo que gestione la empresa.

25. artikulua. Aurrerakinak.

Bi denboraldi baino gehiagoko antzintasuna duten plantilako langileek, behar bezala justifikatuta, premiazkoa, ustekabekoa eta luxurik gabekoa den beharizan baten aurrean badaude, soldataren aurrerakin bat eskatu ahal izango diete enpresei. Aurrerakin horren zenbatekoa ezin izango da hilabete batetik gorakoa izan, eta ez da interesik izango denboraldi berean hilerio itzultzeko, alderdiek besterik adostu ezean, nominan deskontatuta. Langileak ezingo ditu aurrerakinengatiko eskaerak metatu, eman zaion amortizazioa amaitu arte.

26. artikulua. Eszedentziak.

Enpresan gutxienez urtebeteko antzintasuna duen langileak borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango du, gehienez 3 hilabete eta gehienez urtebete artekoa, eta lanpostua gordeko zaio.

Epe hori beste 4 urtez luza daiteke, lanpostua gorde gabe, amaierako hasiera-data baino hilabete lehenago jakinarazita.

Eszedentzia hori ez da emango hitzarmen honen 1. artikuluan jasotako eremu funtzionala duten enpresekin lan egiteko edo lankidetzan aritzeko, eta, betetzen ez bada, hutsegite oso astun bat egingo da, eta lan-harremana amaitzeko aukera egongo da, bidezko kaleratze gisa.

Behin jatorrizko lanpostura itzulita, gutxienez 18 hilabete igaro beharko ditu eszedentzia hori berriro baliatzeko.

Gainerako eszedentzia-egoeretan, Langileen Estatutuaren 46.4 eta 48.3 artikuluetan eta Askatasun Sindikalaren Lege Organikoaren 9. artikuluan xedatutakoa beteko da.

27. artikulua. Dietak eta kilometro-ordaina.

Dietak egindako gastu osoagatik ordainduko dira, enpresari horren berri eman eta ondoren justifikatu ondoren. Oro har, 2024. urterako 14,76 €-koa izango da bazkari-gasturako eta 14,76 €-koa afari-gasturako.

Norberaren autoan egindako lan-joan-etorrietarako kilometrajea 0,40 €-koa izango da kilometroko.

Zenbateko horiek 2024. urterako dira, eta Gipuzkoako KPlaren arabera igo beharko dira hitzarmen hau indarrean egongo den urte bakoitzerako.

28. artikulua. Igande eta jaiegunetako lana.

Igande eta jaiegunetan lan egiteagatik osagarri bat ezartzen da: soldata-tauletan urte bakoitzerako ezarritako orduko soldata gordinaren gaineko % 15eko igoera, egun horiei dagokienez.

29. artikulua. Goragoko eta beheragoko kategorietako lanak.

Aitortuta duen lanbide-kategoriari dagozkion kategoriak baino goragoko eginkizunak betetzen dituen langileak, bi denboraldi osoz edo gehiagoz, lanbide-sailkapen egokia eskatu ahal izango dio enpresako zuzendaritzari, lana beharrezko mugigarritasun funtzionalagatik egin duenean izan ezik.

Enpresaren ezezkoaren aurka, eta Batzordeak edo langileen ordezkariak txostena egin ondoren, erreklamazioa egin dezake jurisdikzio eskuduneari.

Goragoko kategoriako eginkizunak betetz gero, igoera legez edo hitzarmenez egin ezin bada, langileak hau jasotzeko eskubidea izango du: esleitutako kategoriaren eta benetan betetzen duen funtzioaren arteko ordainsari-aldea.

Produktzio-jardueraren premia larriak edo aurreikusi ezinak direla eta, enpresak langile bat bere kategoriatik beherako zereginetara bideratu behar badu, ezinbesteko denborarako bakarrik erabili ahal izango du, bere lanbide-kategoriatik eratorritako or-

Artículo 25. Anticipos.

El personal de plantilla con más de dos temporadas de antigüedad y que se encuentre ante una necesidad urgente, imprevista y no suentaria, debidamente justificada, podrá solicitar de las Empresas un anticipo de su salario, cuya cuantía no podrá exceder de una mensualidad, sin interés a devolver mensualmente en la misma temporada salvo acuerdo entre las partes, mediante descuento en nómina. Las solicitudes por anticipos no podrán acumularse para la persona trabajadora hasta vencida la amortización del que se le haya concedido.

Artículo 26. Excedencias.

La persona trabajadora fija con una antigüedad en la empresa de al menos 1 año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un periodo de comprendido entre 3 meses y 1 un año como máximo con reserva de puesto de trabajo.

Este periodo se puede prorrogar por un periodo de hasta 4 años más sin reserva de puesto de trabajo con un preaviso de un mes sobre la fecha inicial de finalización.

Esta excedencia no se concederá para trabajar o colaborar con empresas cuyo ámbito funcional se encuentre recogido en el artículo 1 del presente convenio, dando lugar, en caso de incumplimiento, a una falta muy grave con posibilidad de extinción de la relación laboral como despido procedente.

Una vez de incorporarse al puesto de trabajo originario, deberá pasar al menos 18 meses para volver a hacer uso de esta excedencia.

En el resto de situaciones de excedencia, se estará a lo dispuesto en el artículo 46.4 y 48.3 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 9 de la Ley Orgánica de la Libertad Sindical.

Artículo 27. Dietas y kilometraje.

Las dietas se abonarán por la totalidad del gasto realizado previo conocimiento de la Empresa y posterior justificación de la misma. Con carácter general se fija para el año 2024 en 14,76 € para gasto de comida y 14,76 € para gasto de cena.

El kilometraje para desplazamientos laborales en coche propio será de 0,40 € por kilómetro.

Dichas cantidades lo son para el año 2024, debiendo ser incrementadas en base al IPC de la provincia de Gipuzkoa para cada uno de los años de vigencia de este Convenio.

Artículo 28. Trabajos en domingos y festivos.

Se establece un complemento por prestar servicio en domingos y festivos consistente en un 15 % de incremento sobre el salario bruto hora establecido en las tablas salariales para cada año en relación a dichos días.

Artículo 29. Trabajos de superior e inferior categoría.

La persona trabajadora que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período igual o superior a dos temporadas completas, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada, salvo que el trabajo lo haya desempeñado por causas de movilidad funcional necesaria.

Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité o, en su caso de las personas delegadas de personal, puede reclamar ante la Jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, la persona trabajadora tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevistas de la actividad productiva la empresa precisara destinar a una persona trabajadora a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole

dainsariak eta gainerako eskubideak mantenduz eta langileen ordezkarietarako jakinaraziz.

30. artikulua. Mugigarritasun geografikoa.

Langileak, lantoki mugikorak edo ibiltariak dituzten enpreetan zerbitzuak emateko berariaz kontratatutakoak izan ezik, ezin izango dira enpresa bereko beste lantoki batera lekualdatu, baldin eta egoitza aldatzea eskatzen bada, salbu eta arrazoi teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak direla-eta dagokion espediente irekitzen bada. Espediente horrek honako prozedura hau bete beharko du:

a) Ordezkaritza sindikalari alde aurretik jakinaraztea, lekualdaketaren arrazoiak adierazita.

b) Enpresako ordezkarietarako eta langileetarako osatutako batzorde bat eratzea, kasu bakoitza banan-banan aztertzeko.

c) Batzordeak ez badu aho batez adierazten lekualdaketa egiteko behar funtsatu eta objektiboa, lekualdaketa eten egingo da, eta borondatezko gatazkak ebazteko prozeduren bidez ebaziko da (GEP II).

31. artikulua. Probaldia.

Idazki baten bitartez, probaldia hitzartu ahal izango da, baina probaldi hori ezin izango da inolaz ere hiru hilabetekoa baino handiagoa izan.

Enpresak eta langileak nahitaez egin behar dituzte probaren xede diren esperientziak.

Probaldian, kontratatutako pertsonak bere lanbide-kategoriari eta betetzen duen lanpostuari dagokien eskubideak izango ditu, plantillakoa balitz bezala, lan-harremanaren eabazpenetik eratorritakoak izan ezik. Horiek probaldian zehar gertatu ahal izango dira, alderdietako edozeinek eskatuta.

Probaldia amaitu eta atzera egin ez bada, kontratuak ondorio osoak izango ditu, eta aldi hori antzinasunerako zenbatuko da.

Aldi baterako ezintasun-egoerak probaldiaren zenbaketa eten go du.

32. artikulua. Aldizkako kontratu finko mugagabea eta praktika profesionala eskuratzeko heziketa-kontratuak.

— Lanaldi partzialeko aldizkako langile finkoak: Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 16.5 artikulua araberakoa, eta lan-erreformarako, enpleguaren egonkortasuna bermatzeko eta lan-merkatua eraldatzeko premiazko neurri buruzko abenduaren 28ko 32/2021 Errege Lege Dekretuarekin lotuta, lanaldi partzialeko kontratuak egiteko aukera ematen da, sektorearen eta jardueraren berezitasunak direla eta.

Hala ere, enpresek lanaldi osoko kontratazioa sustatu beharko dute uneoro, eta, beraz, lanaldi partzialeko aldizkako kontratu finkoen erregimenean egindako kontratazioak subsidiarioak izan beharko du beti, eta kontratatzen diren eta dagoeneko kontratatuta dauden lanaldi ez osoak dituzten langileen lanaldia luzatuz bete ezin diren beharrezko konpontzeko soilik. Horretarako, enpresek langileen legezko ordezkarietarako eta/edo, halakorik ez badago, langileetarako jakinarazi beharko diete, sarbide askeko bitartekoen bidez, ordutegiak betetzeko premia dagoela, lanaldia luzatzeko eskatu ahal izan dezaten. Esleitzeko irizpidea langileen antzinasuna izango da beti.

Sektore honetan, zerbitzuen prestazioa urtarokotasunak baldintzatzen du batez ere, eta udako hilabeteekin bat datorren aldi bakarra hartzen du.

la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a las personas representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 30. Movilidad geográfica.

Las personas trabajadoras salvo las contratadas específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrán ser trasladadas a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia salvo que por razones técnicas, organizativas o de producción se incoe el correspondiente expediente que en todo caso deberá seguir el siguiente procedimiento:

a) Notificación previa a la representación sindical, con indicación de los motivos del traslado.

b) Constituir una comisión integrada por representantes de la empresa y las personas trabajadoras, con el objeto de estudiar cada caso individualmente.

c) En el caso de que la comisión no se pronuncie, por unanimidad, sobre la necesidad fundada y objetiva del traslado, éste quedará en suspenso, pasando la cuestión a resolverse por los procedimientos de resolución de conflictos voluntarios (Preco II).

Artículo 31. Periodo de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de 3 meses.

La empresa y la persona trabajadora están obligadas a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Durante el período de prueba la persona contratada tendrá los derechos correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse durante el mismo, a instancia de cualquiera de las partes.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá efectos plenos, computándose dicho período a efectos de antigüedad.

La situación de Incapacidad Temporal suspenderá el cómputo del período de prueba.

Artículo 32. Contrato indefinido, fijo discontinuo y contrato formativo para la obtención de la practica profesional.

— Fijos discontinuos a tiempo parcial: En virtud del artículo 16.5 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en relación con el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, se permite, debido a las peculiaridades del sector y la actividad, la celebración de contratos de esta modalidad a tiempo parcial.

No obstante, las empresas deberán en todo momento fomentar la contratación a tiempo completo, por lo que la contratación en régimen de fijo discontinuo a tiempo parcial deberá ser siempre subsidiaria y solo para resolver aquellas necesidades que contratación que no puedan ser cubiertas mediante la ampliación de jornada de las personas trabajadoras con jornadas no completas ya contratadas. Para ello, las empresas deberán comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras y/o en caso de inexistencia, mediante comunicación a las mismas a través de medios de libre acceso, la existencia de dicha necesidad de cobertura de horarios para que esta puedan solicitar la ampliación de jornada. El criterio de asignación será siempre la antigüedad de las personas trabajadoras.

En este sector la prestación de los servicios condicionada fundamentalmente por el elemento de estacionalidad, abarcando un único periodo coincidente con los meses estivales.

Denboraldiaren hasieran kategorian duten antzinasun-hurrenkeraren arabera egingo zaie deialdia aldizkako langile finkoei, gutxienez lanean hasteko eguna baino 15 egun lehenago, eta kontratua indarrean egongo da denboraldia amaitu arte, etenik gabe. Horretarako, enpresa eta instalazio bakoitzean aldizkako langile finkoen errolda egingo da, antzinasun-ordenaren arabera.

Oporrak, ahal dela, jarduerarik gabeko aldietan ezarriko dira. Deialdia idatziz egingo da, eta aldizkako langile finkoei deialdia egin beharko zaie denboraldi berri bat hasten den bakoitzean.

Laneratzeak mailakatuak izan ahalko dira, hau da, enpresak denboraldian zehar eskaintzen dituen jarduerak abian jarri ahal laneratu ahal izango dira langileak. Aldizkako langile finko bat, edozein arrazoiengatik, ezin bada laneratu deialdia jasotzen duen unean, enpresari jakinarazi beharko dio idatziz, 72 orduko epean.

Enpresak, denboraldia amaitutakoan, langile bakoitzari jakinarazi beharko dio denboraldi horretan benetakoa zenbat lan egun metatu dituen.

Enpresak ez badio deitzen langile finko etendunari dagokion ordenan, kaleratze-prozeduran erreklamazioa egin ahal izango du dagokion jurisdikzioan, eta deialdia egin ez duela jakiten duen unean hasiko da horretarako epea.

Aurreko apartatueta xedatutakoarekin bat deialdia jaso eta 72 orduko epean enpresan lanean hasten ez den aldizkako langile finkoak, ez baldin badu borondatezko eszedentzia bat edo arauzko besteren bat eskatu, aldizkako langile finko izateari utziko dio, eta egoera hori enpresako borondatezko bajarekin parekatuko da.

Deialdia egin eta lanean ez hasteak ez du ekarriko deialdirako erroldan langileak duen hurrenkera galtzea, honako egoera hauek dagoenean: aldi baterako ezintasuna, haurra izan, adoptatu edo familiar hartu ondorengo amatasun- edo aitatasun-aldia, lizentziak edo justifikatutako beste arrazoi batzuk, behar bezala egiaztatuta baldin badaude. Behin laneratu gero, berriro lotuko zaio lan-harremanari.

Aldizkako langile finkoek enpresaren jarduera-beharren arabera utziko dute lana, erroldan ezarritako hurrenkera.

Aldizkako langile finkoek lehentasuna izango dute enpresan hutsik geratzen diren lanpostu mugagabeak betetzeko orduan.

Era berean aldizkako langile finkoek lehentasuna izango dute denboralditik kanpo enpresan sortzen diren bitarteko kontratuak betetzeko orduan.

Artikulu hau enpresa bakoitzean indarrean jartzen denean, enpresak langileen legezko ordezkariari emango dio dauden langile finkoen errolda.

Erroldak eguneratzen direnean, baita denboraldiaren hasieran enpresak deialdiak egiten dituztenean nola langile batek lana uzten duenean ere, langileen ordezkari horren guztiaren berri eman beharko zaie. Horretarako, enpresak errolda berriak, deialdien kopiak eta lanpostu-uzteen kopiak denbora errealean eman beharko dizkie ordezkari horiei.

Aldizkako langile finkoei egindako deiek eta kargu-uzteek erroldan ezarritako ordenari ez jarraitzea gerta daiteke, betiere eraginpeko langilearen eta enpresaren artean adostasuna badago.

— Praktika lortzeko prestakuntza-kontratuak une bakoitzean indarrean dagoen araudian xedatutakoa bete beharko dute. Kontratuaren iraupena gutxienez sei hilabetekoa izango da eta gehienez urtebetekoa. Kontratuan berriaz aipatuko da zein lanpostutarako kontratatu den langilea.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas serán llamadas por orden de antigüedad en la categoría al inicio de la temporada, al menos con 15 días de antelación, al inicio de la misma, manteniendo ininterrumpidamente el contrato en vigor hasta la finalización de la temporada. Para ello en cada empresa e instalación se elaborará un censo de personas trabajadoras fijas discontinuas por estricto orden de antigüedad.

Las vacaciones se establecerán preferentemente en los periodos de no actividad. El llamamiento se realizará por escrito, y la persona trabajadora fija discontinua deberá ser llamada cada vez que se inicie una nueva temporada.

Las incorporaciones podrán ser graduales, en función de la puesta en marcha de las actividades que vaya a impartir la empresa a lo largo de la temporada. Las personas trabajadoras fijas discontinuas que por cualquier causa no puedan incorporarse a su puesto de trabajo en el momento de recibir el llamamiento, deberán comunicar por escrito en un plazo de 72 horas a la empresa.

La empresa estará obligada a comunicar, al finalizar la temporada, a cada persona trabajadora el número de días de trabajo efectivos que ha acumulado en dicha temporada.

En caso de que la empresa no realice el llamamiento a la persona trabajadora fija discontinua en el orden que corresponde, la misma podrá reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción correspondiente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

La persona trabajadora fija discontinua, que haya sido llamada de acuerdo con lo dispuesto en los apartados anteriores, y no se incorpore a la empresa en un plazo de 72 horas o no haya solicitado una excedencia voluntaria o cualquier otra ajustada a la norma, perderá la condición de fija discontinua, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la empresa.

La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno en el orden que la persona trabajadora tenga en el censo de llamamiento, cuando esta se encuentre en situación de incapacidad temporal, en los periodos de descanso por maternidad o paternidad, adopción o acogimiento, licencias o aquellas otras causas justificadas, y siempre que estas causas estén debidamente justificadas. Una vez de producirse la incorporación, quedará reanudada la relación laboral.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas cesarán de conformidad con las necesidades de actividad de la empresa por orden establecido en el censo.

El personal fijo discontinuo tendrá prioridad a la hora de cubrir las vacantes indefinidas que se generen en la empresa.

El personal fijo discontinuo también tendrá prioridad a la hora de cubrir los contratos de interinidad que surjan en la empresa fuera de temporada.

A la entrada en vigor de este artículo en cada empresa, la empresa entregará a la representación legal de las personas trabajadoras, el censo de personas trabajadoras fijas existentes.

La representación de las personas trabajadoras será comunicada, tanto de las actualizaciones de los censos, así como de los llamamientos que vaya a realizar la empresa al inicio de la temporada y de los ceses, entregando a dicha representación los censos rehechos, las copias de los llamamientos, y las copias de los ceses en tiempo real.

Los llamamientos y los ceses al personal fijo discontinuo podrán no seguir el orden establecido en el censo siempre que haya acuerdo entre la persona trabajadora afectada y la empresa.

— Los contratos formativos para la obtención de la práctica se registrarán por lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento. La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. En el contrato se hará referencia expresa al puesto de trabajo para el que la persona ha sido contratada.

Praktikaldiko langileak kontratatu duteneko kategoriari dagokion soldataren % 90 jasoko du.

33. artikulua. Laneko arropa.

Enpresek, zerbitzuaren beharren arabera, laneko jantziak emango dizkiete langileei beren eginkizun profesionalak betetze-ko, eta azken horiek arduratuko dira arropa horiek garbitzeaz, kontserbatzeaz eta zaintzeaz.

Oro har, honako jantzi hauek ezarri dira kategoria guztieta-rako:

- 3 x mahuka motzeko/luzeko kamiseta tekniko (UV babesekin).
- 1 x mahuka luzeko jertse.
- 1 x galtza luze.
- 3 x bainujantzi tekniko.
- 1 x jaka iragazgaitz.
- 1 x txapela/kapela.
- 1 x 4. kategoriako eguzkitako betaurreko.

Lanpostuaren arabera, gainera, hegal profesionalak eta txilibitua (sorosleak eta surf eskolako laguntzaileak) eta salbamendu-txalekoa (patroiak).

Norbera babesteko ekipamenduei dagokienez, eta lanpostuaren arabera, enpresek nahitaez jarri beharko dituzte lan-arrisku-uen prebentziorako mutuak ekipamendu bakoitzerako ezarritako baliabide guztiak, betetze hori ziurtatzeko behar den kantitatean eta kalitatean (urarekiko erresistentea den eguzki-babeseko krema, 50+ faktorekoa...).

34. artikulua. Errelebo-kontratua.

Alderdiek konpromisoa hartzen dute Confebaskek eta ELA, CCOO, UGT eta LAB sindikatuek 1999ko urtarrilaren 15ean sinatutako lanbide arteko akordioa eta 1999ko apirilaren 13ko garapen-akordioa bultzatzeko eta sustatzeko, bai eta aurrekoak garatzeko etorkizunean egiten diren mota edo maila bereko akordio guztiak sustatzeko ere, langabezia-maila handiak arintzeko eta langileen belaunaldien erreleboa sortzeko.

35. artikulua. Langileen subrogazioa.

Enpleguaren egonkortasunaren printzipioa bermatzeko eta horretan laguntzeko, Hitzarmen Kolektibo honen eremu funtzionalean araututako jarduera jakin batean edozein kontratazio-modalitatearen bidez ordeztzen diren enpresetako langileen subrogazioa artikulua honetan adierazitako baldintzetan egingo da.

Hala ere, berariaz erabaki da artikulua honetan ezarritakoa artikulua honetan jasotako egoeretan bakarrik aplikatuko dela, baldin eta hitzarmen hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu ondoren sortzen badira eta ondorioak badituzte.

Nolanahi ere, doan enpresaren eta langileen arteko lan-harremana esleipendun berriaren subrogazio-eskubidea gertatzen den unean baino ez da azkenduko.

I. Langileen xurgapena nahitaez bete beharko dute enpresek, betiere honako kasu hauetakoren bat gertatzen bada:

a) Enpresa bat jardueren titular publiko sustatzailearekin lotzen zuen kontratu publiko bat edo haren edozein luzapen edo behin-behineko luzapen amaitzea, enpresa berria sartu arte, eta beste edozein enpresak ordezteaz, honako arrazoi hauengatik:

1) Erabat amaitzeagatik, hau da, enpresa kontratatua egi-ten zituen jarduera guztiak bertan behera uzteagatik edo amaitzeagatik.

El salario que perciba la persona trabajadora en prácticas será del 90 %, sobre el salario correspondiente a la categoría para la que haya sido contratada.

Artículo 33. Ropa de trabajo.

Las empresas facilitarán a las personas trabajadoras, en función de las necesidades del servicio, prendas de trabajo para el desempeño de sus funciones profesionales, siendo estas últimas las responsables de su limpieza, conservación y cuidado.

Se establece, con carácter general a todas las categorías, las siguientes prendas:

- 3 x camisetas técnicas de manga corta/larga (con protección UV).
- 1 x sudadera de manga larga.
- 1 x pantalón largo.
- 3 x bañadores técnicos.
- 1 x cazadora/chaqueta impermeable.
- 1 x gorra/sombrero.
- 1 x gafas de sol categoría 4.

En función del puesto, además, aletas profesionales y silbato (socorristas y ayudantes de escuela de surf) y chaleco salvavidas (patrones).

En lo relativo a los equipos de protección individual y en función del puesto, las empresas estarán obligadas a aportar todos los medios establecidos por la mutua de prevención de riesgos laborales para cada uno de ellos, en la cantidad y calidad necesaria para asegurar dicho cumplimiento (crema solar protección solar resistente al agua factor 50+...).

Artículo 34. Contrato de relevo.

Las partes se comprometen a impulsar y fomentar el acuerdo interprofesional suscrito entre Confebask y las centrales Sindicales ELA, CC.OO., UGT y LAB el pasado 15 de enero de 1999 y el posterior acuerdo de desarrollo de fecha 13 de abril de 1999, así como cuantos acuerdos de igual índole o rango se produzcan en el futuro en desarrollo de los anteriores y ello para paliar los altos niveles de desempleo y producir el relevo en las generaciones de personas trabajadoras.

Artículo 35. Subrogación de trabajadores.

Al objeto de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo, la subrogación del personal de las empresas que se sustituyan mediante cualquiera de las modalidades de contratación en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

No obstante, se acuerda de forma expresa que lo establecido en este artículo solo será de aplicación para aquellas situaciones previstas en el mismo que nazcan y tengan sus efectos después de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa del presente convenio.

En cualquier caso la relación laboral entre la empresa saliente y las personas trabajadoras sólo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación de la persona trabajadora a la nueva adjudicataria.

I. La absorción del personal será de obligado cumplimiento para las empresas, siempre y cuando se de alguno de los siguientes supuestos:

a) Finalización de un contrato público o de cualquiera de sus prórrogas o prolongaciones provisionales y hasta la entrada de la nueva empresa, que unía a una empresa con el titular público promotor de las actividades, produciéndose la sustitución por cualquier otra empresa, por los siguientes motivos:

1) Por finalización total, es decir, por el cese o término de todas las actividades que venía realizando la empresa contratada.

2) Zati batean amaitzeagatik, hau da, enpresa kontratatua egiten zituen jarduera batzuk bertan behera uzteagatik edo amaitzeagatik, eta ordura arte kontratatutako edo emandako gainerako jarduerak edo jardueraren bat egiten jarraitzeagatik.

b) Salbamendu- eta sorospen-jarduerak sustatu dituen titular publikoak kontratazio bat erreskatatu, eten, deuseztatu, galdu edo lagatzea. Honako hauek izan daitezke:

1) Enpresa kontratatua egiten zituen jarduera guztiak erreskatatzea, etetea, deuseztatzea, galtzea edo erabat lagatzea.

2) Enpresa kontratatua erreskatatzea, etetea, deuseztatzea, galtzea edo partzialki lagatzea, hau da, enpresa emakidadunak edo kontratatua egiten zituen jardueretako batzuk erreskatatzea, etetea, deuseztatzea, galtzea edo lagatzea, eta ordura arte kontratatutako jardueretako batzuk edo gainerakoak egiten jarraitzea.

II. Kontrata bat amaitzen, eteten, galtzen, hutsaltzen, lagatzen edo erreskatatzen den kasu guztietan, bai eta dena delako jarduera gauzatzen duten erakunde, pertsona fisiko edo juridikoen arteko subrogazioa dakarren beste edozein figura edo modalitateari dagokionez ere, zerbitzua egingo duen kontrataren titular berriari atxikiko zaizkio zerbitzua doan enpresako langileak, edo salbamendu- eta sorospen-jarduerak sustatzen dituen titular publikoari, betiere subrogatutako enpresan dituzten eskubideak eta betebeharrak errespetatuta.

Kapitulu honetan adierazitakoa gorabehera, arau orokor gisa, lantokiari eragiten dioten itun edo akordio individual edo kolektiboak baliozkoak eta aplikatzekoak izango dira, behar bezala justifikatuta, eraginpeko enpresen eta langileen, horien legezko ordezkarien edo sektorean ordezkariak duten sindikatuen artean izenpetuta, Langileen Estatutuan xedatutakoaren arabera negoziatzeko, betiere kontratistaren subrogazio-data zehatza baino denboraldi oso bat lehenago adostu badira eta Batzorde Paritarioari epe berarekin jakinarazi bazaio, salbu eta Batzorde Paritarioak Aldizkari Ofizialetan argitaratzearen bidez horren berri izan duenean.

Nolanahi, subrogazio hori gertatzekotan, honako kasu hauek eragiten duten egon beharko dute langileek:

a) Kontratan gutxienez denboraldi oso bateko antzinatasunarekin lan egiten duten jarduneko langileak, edozein izanik ere beren lan-kontratuaren modalitatea, nahiz eta aldi hori baino lehen beste kontrata batean lan egin.

b) Jarduneko langileak, baldin eta beren lanaldia enpresa bateko lantoki batean baino gehiagotan egiten badute eta subrogazioak lantokietako batean eragiten badie, sartzen den enpresak aplikatuko ditu hitzarmen kolektibo honetan definitutako subrogazio-eskubideak, kontratua amaitu baino denboraldi oso bat lehenago subrogazioak eragindako lantokian egiten ari zen lanaldiaren eta eginkizunen arabera.

c) Lanpostua gordetzeko eskubidea duten langileak, baldin eta kontrata amaitzen den unean gutxienez denboraldi osoko antzinatasuna badute eta/edo aldi baterako ezintasuneko egoeran, eszedentzian, oporretan, baimenetan, amatasunean, legezko kontratu-eteteetan edo antzeko egoeretan badaude, betiere gutxienezko antzinatasunaren baldintza betetzen badute.

d) Bitarteko kontratua duten langileak, c) letran aipatutako langileren bat ordezkatzeko badute, antzinatasuna alde batera utzita eta kontratuak irauten duen bitartean.

2) Por finalización parcial, es decir, por el cese o término de algunas de las actividades que venían realizando la empresa contratada, continuando desempeñando la misma, el resto o alguna de las actividades contratadas o concedidas hasta ese momento.

b) Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión por parte del titular público promotor de las actividades de salvamento y socorrismo de una contratación, pudiendo ser:

1) Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión total respecto de todas las actividades que venía realizando la empresa contratada.

2) Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión parcial, es decir respecto de algunas de las actividades que venían realizando la empresa contratada, continuando desempeñando la misma, el resto o alguna de las actividades contratadas hasta ese momento.

II. En todos los supuestos de finalización, suspensión, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas, que lleven a cabo la actividad de que se trate, las personas trabajadoras de la empresa saliente pasarán a estar adscritas a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, o bien a la titular pública promotora de las actividades de salvamento y socorrismo, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada.

No obstante lo indicado en el presente capítulo, como norma general, serán válidos y de aplicación los pactos o acuerdos, individuales o colectivos que afecten al Centro de Trabajo debidamente justificados, suscritos entre las empresas afectadas y las personas trabajadoras, sus respectivos representantes legales o con los Sindicatos con representación en el sector para negociar según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, siempre que se hayan acordado con una antelación de una temporada completa a la fecha cierta de subrogación del contratista y se haya comunicado con el mismo plazo a la Comisión Paritaria, salvo que ésta pueda tener conocimiento por su publicación en Boletines Oficiales.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

a) Las personas trabajadoras en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de una temporada completa, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo, hubieran trabajado en otra contrata.

b) Las personas trabajadoras en activo que, realizando su jornada laboral en más de un centro de trabajo de una empresa y uno de los centros se vea afectado por la subrogación, será la empresa entrante la que aplicará los derechos de subrogación definidos en el presente convenio colectivo en función de la jornada y de las funciones que la persona trabajadora viniera realizando en el centro de trabajo afectado por la subrogación con anterioridad de una temporada completa antes de la fecha de finalización del contrato.

c) Las personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de una temporada completa en la misma y/o aquellos que se encuentren en situación de I.T., excedencia, vacaciones, permisos, maternidad, suspensión legal del contrato o situaciones análogas, siempre que se cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

d) Las personas trabajadoras con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado c), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

e) Administrazioak eskatuta aurreko denboraldian plantilla handitu izanaren ondorioz kontratan sartu diren langile berriak.

III. Ordezkaritza-karguak (unitarioa edo sindikala) dituzten langileak. Langileen ordezkaritza eta sindikatu-ordezkaritza enpresakoak eta lantokikoak izan daitezkeenez, kontratak subrogatuz gero, enpresa berria langile horiekiko subrogatzeko, honako hau hartuko da kontuan:

a) Langileen ordezkaritza, unitarioak edo sindikalak izan, lantokia eraginpean hartu zuen hauteskunde-prozesu baten ondorioz hautatuak izan badira, edo ordezkatzen duten erakunde sindikalak izendatuak izan eta ordezkaritza sindikalaren figurari eusteko legezko gutxienekoak mantentzen badira, eta subrogazioaren xede badira, beren izaerari eta karguari eutsiko diete, bai eta doan enpresa emakidadunak agintaldia amaitu arte airtuta zituen eskubide eta berme berberei ere.

b) Subrogazioak eragindako lantokian lan egiten duten ordezkaritza sindikalak, nahitaez esleipendun berriaren plantillan sartzeko direnean eta bertan ordezkaritza sindikalaren figura horri eusteko legezko gutxienekoak ematen ez direnean, subrogatu egingo dira, Langileen Estatutuaren 68. artikuluko a) eta c) letretan ezarritako bermei eutsiz, gutxienez urtebeterako.

Hori guztia, Askatasun Sindikalaren Lege Organikoan xedatutakoaren arabera, sindikatu-ordezkaritza buruz xedatutakoak eta enpresan ordezkaritza duten sindikatuek gai horri buruz erabakitzen dituzten erabakiak alde batera utzi gabe.

IV. Artikulu honetan aurreikusitako subrogazioaren aplikazioaren salbuespenak.

Artikulu honetan ezarritako langileen subrogazioa ez da aplikatuko honako kasu hauetan:

a) Doan enpresak azken denboraldian enpresa horren titulartasuneko beste lantoki batzuetatik lekualdatu dituen langileak, kontratazio baten amaierari edo haren luzapenetako edo behin-behineko luzapenetako edozeini dagokionez eta enpresa berria sartu arte. Kasu horretan, doan enpresaren lantokian zuten lanpostua berriro betetzeko eskubidea izango dute langileek, lekualdatu aurretik, eta sartzeko den enpresak ez ditu subrogatuko.

b) Artikulu honetan aurreikusitako subrogazioa ez da inola ere gauzatu zerbitzu-kontratuaren xede den lantokian bertan garatzen ziren jarduerak behin betiko itxen edo eteten direnean, eta, beraz, beste enpresa batek edo haren titularrak egiten ez dituztenean.

c) Artikulu honetan aurreikusitako ondorioetarako, ez dira langileetat hartuko, eta, beraz, esleipendun berriak ez ditu subrogatuko bazkide kooperatibistak eta langile autonomoak, nahiz eta zuzenean eta pertsonalki zerbitzuak eman kontratista-aldaketa gertatu den zentroan edo kontratan.

V. Arestian aipatutako kasu guztiak agiri bidez egiaztatu beharko dizkio kargua uzten duen enpresak edo erakundeak sartzeko denari, bai eta Batzorde Paritarioari eta langileen ordezkaritza ere, edo, halakorik ezean, hitzarmen hau sinatzen duten sindikatuetak probintzia-erakundeei, artikulu honetan zehazten diren dokumentuak entregatuz.

VI. Hitzarmen Kolektibo honetako Batzorde Paritarioak zainduko du subrogazio-prozesuak behar bezala gauzatzeko direla, hemen erabakitakoaren arabera. Era berean, enpresak edo langileek Batzorde Paritarioari helaraz diezazkioketen erreklamazio eta ez-betetzeen eta Batzorde Paritarioak berak aintzat har

e) Las personas trabajadoras de nuevo ingreso que por exigencia de la administración se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla durante la temporada anterior.

III. Personas trabajadoras que ostenten cargos de representación, sea unitaria o sindical. Dado que los representantes de las personas trabajadoras y los delegados sindicales pueden ser de empresa y de centro de trabajo, en caso de subrogación de contratas, la subrogación de la nueva empresa respecto de estos trabajadores se realizará teniendo en cuenta lo siguiente:

a) Representantes de las personas trabajadoras, sean de carácter unitario o sindical, que hubieran sido elegidos con motivo de un proceso electoral que afectó al centro de trabajo o designados por la organización sindical a la que representan y se mantuviesen los mínimos legales para el mantenimiento de la figura de Delegado Sindical, y sean objeto de subrogación: conservarán su condición y cargo y los mismos derechos y garantías que tuvieran reconocidos en la empresa concesionaria saliente hasta el final de su mandato.

b) Los Delegados sindicales, que trabajen en el Centro de Trabajo afectado por la subrogación, cuando sean necesariamente incorporados a la plantilla del nuevo adjudicatario y en el mismo no se dieran los mínimos legales para el mantenimiento de esta figura de representación sindical, serán subrogados manteniendo las garantías establecidas en el artículo 68 apartados a) y c) del Estatuto de los Trabajadores por un periodo mínimo de un año.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en materia de representación sindical y de las decisiones que sobre esta materia determinen los Sindicatos con representación en la empresa, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

IV. Excepciones a la aplicación de la subrogación prevista en el presente artículo.

La subrogación de personal establecida en el presente artículo no será de aplicación en los siguientes supuestos:

a) Personas trabajadoras que hayan sido trasladadas por la empresa saliente desde otros centros de trabajo de los que fuera titular dicha empresa en la última temporada respecto de la finalización de una contratación o de cualquiera de sus prórrogas o prolongaciones provisionales y hasta la entrada de la nueva empresa. En este caso, las personas trabajadoras tendrán derecho a volver a ocupar el puesto de trabajo que tenían en el centro de trabajo de la empresa saliente, anterior a su traslado, sin que sean objeto de subrogación por la empresa entrante.

b) En ningún caso operará la subrogación prevista en el presente artículo cuando en el centro de trabajo objeto de contrato de servicios se produzca el cierre o cese definitivo de las actividades que en la misma se desarrollaban, sin que por tanto sean llevadas a cabo por ninguna otra empresa, ni por su titular.

c) A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de personas trabajadoras y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas y las personas trabajadoras autónomas aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

V. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, así como a la Comisión Paritaria y a la representación de las personas trabajadoras o, en su defecto a los organismos provinciales de las centrales sindicales firmantes del presente Convenio, mediante la entrega de los documentos que se detallan en este artículo.

VI. La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo velará por la correcta ejecución de los procesos de subrogación según lo aquí acordado. Asimismo, conocerá y emitirá resolución en un plazo no superior a cinco días hábiles y con carácter obligadamente preceptivo ante cualquier otra instancia, sobre las re-

ditzakeen irregulartasunen berri izango du, eta ebazpena emango du, gehienez ere bost egun balioduneko epean eta nahitaez, beste edozein instantziaren aurrean.

Entregatzeko epea bost egun baliodunekoa izango da, sartzen den enpresak zerbitzua uzten duenari zerbitzu-esleipena aldatu dela jakinarazten dionetik kontatzen hasita.

Sartzen den enpresak ezin izango du inola ere artikulua aplikatzearen aurka egin, ez eta, ondorioz, subrogazioaren aurka ere, baldin eta doan enpresak ez badio sartzen denari eman behar duen dokumentazioa. Eta hori guztia ez-betetzek eragindako kalte-galeren ordaina eskatu ahal izango liokeela alde batera utzita.

VII. Ordainsarien likidazioa, aparteko ordainsarien, oporren eta atsedendien zati proportzionalak, doan enpresaren eta zerbitzua egingo duenaren artean langileei dagokienez.

a) Langileek ezarritako datan jasoko dituzte hileko ordainsariak, bai eta aparteko ordainsarien zati proportzionalak edo jaso gabe dauden ordainsarien likidazioa ere, doan enpresako kontrata amaitzen denetik bost eguneko epean.

b) Subrogazioa gertatzen den unean opor-egunak, atsedend-egunak edo ordaindutako beste atsedendaldi edo baimen batzuk hartu ez dituzten langileek aurreikusita dituzten egunetan hartuko dute atsedend adjudikaziodun berriarekin, zerbitzuaren beharrezanetan izan ezik. Oporren ordainketari dagokionez, sartzen den enpresak subrogazio-datatik aurrera sortutako oporren zati proportzionala baino ez du ordainduko, eta modu korrelatiboan, doan enpresa arduratuko da subrogazioa egin aurretik sortutako oporren zati proportzionala ordaintzeaz, oporren data edozein dela ere, eta hartutako eta sortu gabeko egunak deskontatzeaz.

c) Kontrataren titular berri bat subrogatzeak berekin badakar langile batek bere lanaldia bi lantokitan egitea, eta horietako bakar bati eragiten badio esleipenaren titulartasuna aldatzeak, azken horrek kudeatuko du oporraldia batera hartzea, eta doan enpresak ordainduko du dagozkion ordainsarien zati proportzionalen likidazioa.

Likidazio horrek ez du kitapena ekarriko, baldin eta enpresarentzat lan egiten jarraitzen badu.

VIII. Artikulu hau nahitaez bete beharko dute lotzen dituen alderdiek: enpresa lagatzaileak, esleipendun berriak eta langileak. Subrogazioa lanaldi osoan nahiz lanaldi laburragoan egingo da, nahiz eta langileak bere lanaldiaren zati batean enpresa lagatzaileari lotuta jarraitu. Kasu horretan, aurreko paragrafoan zehaztutakoaren arabera jokatu da.

IX. Artikulu honen izaera loteslea ez da desagertzen, baldin eta jarduera gehienez urtebetez etetera behartzen duen lantoki bat aldi baterako itxen bada. Kasu horretan, enplegu-erregulazio espeditentea sustatuko da, eta egoera horretan dauden langileen lan-kontratuaren etendura baimenduko da. Etenaldia amaitzean, langile horiek lanpostua erreserbatuta izango dute dagokion zentroan, nahiz eta egun horretan jarduera beste enpresa bati esleitu.

X. Doan enpresak sartzen denari eman beharreko dokumentuak:

Esleipendun berriaren edo dagokion erakundearen esku jarri beharko du, erakunde titularrak erreskatatu edo bere gain hartzen badu zerbitzua, programa, zentroa edo unitatea, edo zerbi-

clamaciones e incumplimientos, que tanto las empresas o las personas trabajadoras, puedan hacer llegar a esta, así como las irregularidades que la propia Comisión Paritaria, pudiera considerar.

El plazo de entrega será de cinco días hábiles, contados a partir del momento en que la empresa entrante comunique a la saliente el cambio de la adjudicación de servicios.

En ningún caso se podrá oponer a la aplicación del presente artículo, y en consecuencia a la subrogación la empresa entrante, en el caso de que la empresa saliente no le hubiera proporcionado a la entrante la documentación a que viene obligada. Y ello con independencia de que pudiera exigirle a aquella la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

VII. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio.

a) Las personas trabajadoras percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

b) Las personas trabajadoras que no hubieran descansado los días de vacaciones, días de descanso correspondientes u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio, salvo necesidades del servicio. En lo referente a la retribución de las vacaciones, la empresa entrante es responsable únicamente del pago de la parte proporcional de las vacaciones devengadas a partir de la fecha de la subrogación y de forma correlativa, la empresa saliente será responsable de abonar la parte proporcional de las vacaciones devengadas antes de producirse la subrogación, independientemente de la fecha de disfrute de las mismas, así como proceder al descuento de los días disfrutados y no devengados.

c) Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implica que una persona trabajadora realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, ésta última gestionará el disfrute conjunto del periodo vacacional, abonándose por la empresa saliente la liquidación de las partes proporcionales de las pagas correspondientes.

Esta liquidación no implicará el finiquito si continúa trabajando para la empresa.

VIII. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y persona trabajadora, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando la persona trabajadora siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

IX. No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión de la actividad por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de la plantilla que resulte afectada. A la finalización del periodo de suspensión, dicho personal tendrá reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase la actividad a otra empresa.

X. Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria o de la entidad correspondiente en caso de rescate o asunción en cualquier forma del servicio, programa, centro o unidad por parte de

tzuaeren kudeaketa-sisteman egindako beste edozein aldaketa, esleipenaren berri formala izan eta gehienez ere 3 eguneko epean (berriarazko jakinarazpena edo kontratazio-atarian argitaratzea), aurrerago zerrendatuko den informazioa eta dokumentazioa:

— Gizarte Segurantzaren ordainketan egunean dagoela egiaztatzen duen erakunde eskudunaren ziurtagiria.

— Eragindako langileen azken lau hilabeteetako ordainsariaren fotokopiak.

— Gizarte Segurantzako kotizazioko RLC eta RNT agirien (azken lau hilabeteetako) fotokopia.

— Langileen zerrenda, honako datu hauekin: Izen-abizenak, helbidea, Gizarte Segurantzako afiliazio-zenbakia, antzinasuna, lanaldia, ordutegia, oporrak eta aurreko lau hilabeteetan izandako edozein aldaketa, horren justifikazioarekin batera, kontratazioaren modalitatea, agintaldiaren zehaztapena (langilea ordezkari sindikalak bada), langilearen urteko ordainsariak kontzeptu guztiengatik eta oporrak hartzeko data.

— Aldi baterako ezintasunaren partea eta/edo horren berrespena.

— Norberaren kontuetarako egun baliatuak eta ordaindutako beste lizentzia batzuen justifikazioa.

— Subrogazioak eragindako langileen lan-kontratuen fotokopia, doan enpresak izapidetu baditu.

— Ukitutako langile bakoitzak behar bezala izapidetutako dokumentuen kopia, subrogazioaren unera arte bere hartzeko zati proportzionalen likidazioa jaso duela adierazten duena, eta ez dela inolako kopururik geratzen ordaintzeke.

XI. Doan enpresak kontratazio-organoari eman beharreko dokumentazioa, subrogazioa egiten duen kontratu publiko bat lizitatuz gero.

Eskatutako informazio guztia baldintza-agirietara eraman ahal izateko, Sektore Publikoko Kontratuen Legean ezarritakoaren arabera, enpresek kontratazio-organoari jakinarazi behar diete hitzarmen honetan aurreikusitako subrogazioaren eraginpeko langileen kontratuen baldintzei buruzko informazioa, eta langile bakoitzari buruzko informazio hau zehaztu behar dute, enpresa lizitatuak baldintzak betetzen dituztela ziurtatzeko:

- Aplikatzen den hitzarmen kolektiboa.
- Lanbide-kategoria.
- Kontratu-kodea.
- Subrogazio-uneko lanaldiaren ehunekoa.
- Antzinasuna.
- Kontratuaren mugaeguna (halakorik badu).
- Jasotako urteko soldata gordina (kontzeptu guztiak barne).
- Beste itun aplikagarri batzuk, kolektiboak zein banakakoak.
- Oharrak: eszedentzia, legezko etendura, langileen legezko ordezkari-izaera, etab.

Subrogazio-zerrenda erantzukizunpeko adierazpen gisa aurkeztu beharko da, GSDOreko kotizazioak eta langileen nominak ordainduta izateari buruzko adierazpena barne, edo, bestela, zor diren zenbatakoei eta irekitako auziei buruzko beharrezko informazio guztia.

36. artikulua. Plazak hornitzea.

Hitzarmen honi lotutako enpresek, buruzagitzakoak ez diren lanpostu huts edo sortu berri bat sortzen denean, betiere planti-

la entidad titular o cualquier otra modificación en el sistema de gestión del servicio, en un plazo máximo de 3 días desde que tuviese conocimiento formal de la adjudicación (comunicación expresa o publicación en portal de contratación), la información y documentación que más adelante se relaciona:

— Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

— Fotocopia de las mensualidades es de las personas trabajadoras afectadas correspondientes a los últimos cuatro meses.

— Fotocopia de los RLC y RNT de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

— Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones y cualquier modificación de estos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del periodo de mandato si la persona trabajadora es representante sindical, percepciones anuales del trabajador por todos los conceptos y fecha de disfrute de sus vacaciones.

— Parte de I.T. y/o confirmación del mismo.

— Días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas.

— Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, si los ha tramitado la saliente.

— Copia de documentos debidamente diligenciados por cada persona trabajadora afectada en el que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

XI. Documentación a facilitar por la empresa saliente al órgano de contratación en caso de licitación de un contrato público donde opera la subrogación.

Para poder trasladar toda la información requerida a pliegos, conforme a lo establecido en la Ley de Contratos del Sector Público, es necesario que las empresas deben informar a los órganos de contratación la información sobre las condiciones de los contratos de las personas trabajadoras afectadas por la subrogación prevista en el presente convenio, debiendo detallar de cada uno de las personas trabajadoras a subrogar la siguiente información con la finalidad de asegurar el mantenimiento de las condiciones por parte de las empresas licitadoras:

- Convenio colectivo de aplicación.
- Categoría profesional.
- Código de contrato.
- Porcentaje de jornada en el momento de la subrogación.
- Antigüedad.
- Fecha de vencimiento de contrato (en su caso).
- Salario bruto anual percibido (todos los conceptos incluidos).
- Otros pactos aplicables tanto colectivos como individuales.
- Observaciones: situación de excedencia, suspensión legal, condición de representante legal de las personas trabajadoras, etc.

La lista de subrogación deberá presentarse en forma de declaración responsable, incluyendo declaración al respecto de encontrarse al corriente de pago de cotizaciones con la TGSS y nóminas del personal, o en su defecto incluyendo toda la información necesaria al respecto de importes adeudados y litigios abiertos.

Artículo 36. Provisión de plazas.

Las empresas vinculadas a este Convenio cuando se produzca una vacante o puesto de nueva creación que no sean de

Ilan lanpostu hori betetzeko eskatzen diren baldintzak betetzen dituzten langileak badaude, lanpostu hori honela betetzea proposatuko dute:

– Lehenik, lanaldia luzatzea eskatu duten langileak sartu beharko dira.

– Bigarrenik, eta dagozkion lanaldi-luzapenak aplikatu ondoren, lanpostua egokitzeko beharra duten langileek beteko dute lanpostu hutsa.

– Hirugarrenik, eta dagozkion lanaldi-luzapenak eta egokitzapenak aplikatu ondoren, enpresak barne-sustapenaren bidez beteko du lanpostu hutsa.

37. artikulua. BGAE - Geroa.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek eta langileek Geroa BGAeri 0,50eko ekarpena egingo diote enpresaren aldetik eta 0,50ekoa langilearen aldetik.

38. artikulua. Diziiplina-araubidea.

* Hutsegiteen sailkapena.

Langileen hutsegiteak garrantziaren edo asmoaren arabera sailkatuko dira: hutsegite arina, astuna edo oso astuna.

– Hutsegite arinak. Honako hauek hutsegite arintzat hartuko dira:

1. Lanera garaiz ez etortzea; hilabetean hiru hutsegite, edo bi, atzerapena 15 minututik gorakoa bada.

2. Behar besteko aurrerapenaz ez jakinaraztea lanera huts egingo duela arrazoi justifikatuengatik, salbu eta hori egitea ezinezkoa izan dela frogatzen bada.

3. Egun batean lanera ez joatea baimenik eduki gabe edo arrazoi azaldu gabe.

4. Deskuidu txikiak enpresako generoak edo materiala zaintzeko orduan.

5. Enpresa barruko beste langile batzuekin eztabaidatzea, betiere jendea aurrean ez bada.

6. Produkzio-prozesuan eta enpresaren itxuran eragina izan dezaketean norberaren txukuntasunik eta garbitasunik eza.

7. Jendea behar bezala eta egoki ez artatzea.

– Hutsegite astunak. Hutsegite astuntzat joko dira:

1. Hilabetean hogeita hamar minutu baino gehiago berandu iristea lanera, edo arrazoi beragatik bi hutsegite arin egitea.

2. Beste langile bat dagoelako itxura egitea, haren ordeztatuz edo sinatuz.

3. Baimen edo arrazoi justifikaturik izan ez eta bi egunetan lanera ez joatea.

4. Zuzendaritzak edo laneko edozein arlotan beren eginkizunak erregularitasunez betetzean zuzendaritza- edo antolaketa-ahalmenak dituztenek agindutakoa ez betetzea, betiere aginduak ez badakar langilearentzat baldintza iraingarriak, edo langilearen nahiz lankideen bizitza, osotasuna edo osasuna arriskuan jartzen ez badu. Agindutakoa ez betetzea askotan gertatzen bada, edo horrek laneko diziiplina haustea eragiten badu, edo enpresari edo langileei kalteak eragiten badizkie, hutsegite oso astuntzat hartuko da.

5. Aginduak ez betetzea edo laneko segurtasunari eta higie-neari buruzko arauak ez betetzea, eta enpresak emandako segurtasun- eta higiene-baliabideak erabiltzeari uko egitea.

jefatura, siempre que en su plantilla existan personas trabajadoras que cumplan con los requisitos exigidos para cubrir dicha plaza, plantearán cubrirla de la siguiente manera:

– En 1.º lugar, deberán acceder a la misma las personas trabajadoras que hayan solicitado ampliación de jornada.

– En 2.º lugar, y una vez de aplicar las ampliaciones de jornada que correspondan, la vacante se cubrirá entre las personas trabajadoras que tengan necesidad de una adecuación del puesto de trabajo.

– En 3.º lugar, y una vez de aplicar las ampliaciones de jornada y adecuaciones correspondientes, la empresa cubrirá la vacante mediante promoción interna.

Artículo 37. E.P.S.V. - Geroa.

Las empresas y las personas trabajadoras sujetas al presente convenio contribuirán a E.P.S.V. Geroa aportando un 0,50 por parte de la empresa y un 0,50 por parte de la persona trabajadora.

Artículo 38. Régimen disciplinario.

* Clasificación de faltas.

Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave, muy grave.

– Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, de tal forma que sumen tres faltas en un mes o dos cuando el retraso sea superior a 15 minutos en dicho periodo.

2. No comunicar con suficiente antelación la ausencia al trabajo por motivos justificados, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberla efectuado.

3. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

4. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

5. Las discusiones, siempre que no sea en presencia del público, con otras personas trabajadoras dentro de la empresa.

6. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

7. No atender al público con la corrección y diligencia debida.

– Faltas graves. Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes o por dos faltas leves por el mismo motivo.

2. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por la misma.

3. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días.

4. La desobediencia a la Dirección de la empresa, a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, siempre y cuando la orden no implique una condición vejatoria para la persona trabajadora o suponga un riesgo para la vida, integridad, salud tanto de la misma como de sus compañeros/as. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como negarse a usar los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa.

6. Deskuidu handia izatea enpresako generoen edo materialen zaintzan.

7. Baimenik gabe enpresaren produktu, tresna eta arropak norberaren helburuetarako baliatzea edo enpresako instalazioetatik ateratzea.

8. Lanaldian lan partikularrak egitea, dagokion baimenik gabe, edo lanaldian zehar lanpostutik alde egitea, abisatu edo justifikatu gabe.

9. Beste langile batzuekin eztabaidatzea bezeroen aurrean, edo eztabaidak bezeroenganaino iristea.

10. Hiru hutsegite arin egitea 3 hilabeteetan, desberdinak izan arren, lehenago ere zigortuta edo idatziz kargu hartuta egonda.

– Hutsegite oso astunak. Honako hauek izango dira hutsegite oso astunak:

1. Astebetean bi egun baino gehiagotan lanera ez joatea behar den baimenik edo arrazoi justifikaturik gabe.

2. Gaixo-plantak egitea, edo istripuren bat izan duela sine-tsarazten saiatzea.

3. Agindutako lanetan iruzur egitea, leialtasunik ezaz jokatzeko, edo konfiantzaz abusatzea, baita beste lankideekiko tratuan ere, edota beste edozein pertsonarekiko lanean dagoen bitartean, edo nork bere kontura edo beste pertsona baten kontura merkataritzako edo industriako negoziazioak egitea, enpresen berariazko baimenik gabe, baita enpresen jardueraren lehia desleiala egitea ere.

4. Enpresaren gutun edo dokumentu erreserbatuen konfidentzialtasuna urratzea edo enpresatik kanpoko pertsonen irizpideak jakinaraztea.

5. Zuhurtziagabekeria edo axolagabekeria barkaezinak gauzatzea, baita laneko segurtasun- eta higiene-arauak ez betetzea ere, laneko istripu larriak, lankideei edo hirugarrenei kalte larriak edo enpresari edo haren produktuei kalte larriak eragiten badizkie.

6. Ohiz mozkor eta droga-mendekotasun nabarmenarekin egotea lanaldian eta lanpostuan. Estupefazianteak hartzeagatik hordikeria-egoeran egotea, behin bakarrik gertatu bada, hutsegite astuntzat hartuko da, betiere bezeroengana iristen ez bada.

7. Enpresako materialak, lan-tresnak, lanabesak, makinak, aparatuak, instalazioak, eraikinak, tresnak eta agiriak galtzea, puskatzea edo hondatzea.

8. Enpresari, lankideei edo beste edonori lapurtzea edo iruzur egitea enpresaren egoitzetan edo beste edonon lanaldian zehar.

9. Ohiko lan-errendimendua borondatez eta etengabe gutxitzea.

10. Hutsegite nabarmena jendearekiko errespetuan edo begirunean.

11. Lankideekin liskarrak eta borrokak sortzea maiz.

12. Hitzez edo egitez, nagusiak eta haien senideak, lankideak eta mendekoak gaizki tratatzea eta haiekiko errespetu edo begirunerik ez izatea.

13. Hitzekoak edo fisikoak diren sexu-irainen bidez intimitatea eta duintasuna larri kaltetzen duen edozein jarrera lanean. Horrelako jokabideak postu hierarkiko bat baliatuta jatzeko badira egoera hori are larriagoa izango da.

14. Jazarpen psikologikoa edo morala, hierarkian gorago dagoen batek edo lankide batek sustatzen duena, lantokian ekin-tzak edo ez-egiteak eginez.

6. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

7. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral o ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo sin avisar o justificar.

9. Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.

10. La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

– Faltas muy graves. Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en una semana.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las otras personas trabajadoras o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de las empresas, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Violar la confidencialidad de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

5. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causa de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros/as o a terceras personas, o de daño grave a la empresa o a sus productos.

6. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en la jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de la embriaguez a la ingestión de estupeficientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave, siempre que no trascienda a las y los clientes.

7. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

8. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a las y los compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

9. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.

10. Falta notoria de respeto o consideración al público.

11. Originar frecuentes riñas y pendencias con las y los compañeros de trabajo.

12. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los/as jefes/as o a sus familiares, así como a las y los compañeros y subordinados.

13. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

14. El acoso psicológico o moral que promueva un/a superior jerárquico/a o un/a compañero/a de trabajo a través de acciones u omisiones en el centro de trabajo.

15. Behin eta berriro eta jarraian txukun eta garbi ez egotea, horrek produkzio-prozesuari eta enpresaren irudiari kalteak eragiten badizkio.

16. Falta astunen bat berriz egitea (falta desberdina izan daiteke), lehenengoa egin eta hurrengo sei hilabeteetan egiten bada eta idatzizko zehapena egon bada.

* Zehapenen araubidea.

Hutsegitea zehatuko bada, idatziz komunikatu beharko zaio langileari, eta zer eta noiz gertatu den azalduko zaio.

Enpresak langileen legezko ordezkariak jakinaraziko dizkie falta astun edo oso astunengatik ezartzen diren zehapen guztiak.

Zehapena ezarri ondoren, gehienez ere 30 eguneko epean beteko da, jakinarazten den egunetik zenbatzen hasita.

Eguniko arau-hausteen astuntasunaren eta inguruabarren arabera, enpresek zehapen hauek ezarri ahal izango dituzte:

I. Hutsegite arinengatik: Ahozko kargu-hartzea, idatzizko kargu-hartzea, eta hiru egun arteko enplegua eta lansaria etetea.

II. Hutsegite astunengatik: Enplegua eta lansaria etetea, hiru egunetik hogeita hamar egunera arte.

III. Hutsegite oso astunengatik: hogeita hamaika egunetik hirurogei egunera arteko enplegu- eta lansari-etetea; edo lan-kontratua erabat haustea edo kaleratzea, hutsegitea gehieneko astuntasun-mailakoa bada.

39. artikulua. Lanbide-kategoriak eta -taldeak.

Hitzarmen honetako langileak maila funtzional batzuetan sailkatuko dira, honela identifikatuta: I taldea, II. taldea, III. taldea, IV. taldea eta V. taldea; dena dela, haien barruan, hainbat maila egon daitezke betetzen dituzten oinarritzko eginkizunen eta zereginen arabera elkartuta, eta horiek gauzatzeko eskatzen den prestakuntzaren edo espezializazioaren arabera. Ekainaren 30eko 8/2022 Legeak (Euskal Autonomia Erkidegoan jardueraren fisikoaren eta kirolaren arloko lanbideetan sartzeari eta jarduteari buruzkoak) jasotzen dituen jarduerak egiteko, bertan xedatutakoari jarraituko zaio.

Negoiazio-batzordeko alderdiek lantalde bat eratzea adostu dute, hitzarmen hau ofizialki argitaratzen denetik gehienez ere hiru hilabeteko epean, hitzarmen honetan arautu daitezkeen gainerako jarduerak zehaztu, garatu eta sartzeko, sektorea arautzeko lege-esparru oso bat ezartzeko helburuarekin.

Lanbide-talde hauek eta dagozkien kategoriak ezartzen dira, adierazteko eta mugatzeko edo nahitaez kontratatzeke.

* I. lanbide-taldea.

Talde honetan sartzeko dira zeregin konplexuak eta heterogeneoak egitea dakarten eginkizunak betetzen dituzten langileak, lanbide-gaitasunaren mailarik altuena dakartenak, eta enpresaren garapenaren berezko jarduerak zuzentzea eta koordinatzea dakartenak. Antolaketa-politika eta giza baliabideak eta alderdi materialak eraginkortasunez erabiltzeko planteamendu orokorrak lantzen dituzte. Erabakiak hartzen dituzte edo erabakiak lantzen parte hartzen dute, eta zuzendaritzako edo exekuzioko goi-postuak betetzen dituzte enpresan. Beharrezko prestakuntzari dagozkionez, goi-mailako edo erdi-mailako unibertsitate-titulazioaren baliokidea edo sektorean esperientzia zabalak izatea eskatzen da.

* II. lanbide-taldea.

Talde honetan sartzeko dira enpresako arlo funtzional baten edo batzuen kudeaketaren erantzukizun osoa dakarten funtzioak

15. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera, habiendo mediado sanción por escrito.

* Régimen de sanciones.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

La Empresa dará cuenta a las y los representantes legales de las personas trabajadoras de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, la efectividad en su cumplimiento tendrá lugar en un período máximo de 30 días a partir de la fecha de notificación.

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

I. Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

II. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.

III. Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo o despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 39. Categorías y niveles profesionales.

Las personas trabajadoras comprendidas en este convenio serán clasificadas en unos niveles funcionales identificados con las denominaciones de Grupo I, Grupo II, Grupo III, Grupo IV y Grupo V, pudiéndose incluir dentro de los mismos distintos niveles cuya confluencia se establecerá según las funciones y las tareas básicas que desempeñan, así como, por la formación o especialización exigida para ejercerlas. Para la realización de las actividades recogidas en la Ley 8/2022 de 30 de junio, sobre acceso y ejercicio de profesiones de la actividad física y del deporte en la Comunidad Autónoma del País Vasco, se estará a lo dispuesto en la misma.

Las partes de la comisión negociadora acuerdan la constitución de un grupo de trabajo, en el plazo máximo de 3 meses desde la publicación oficial del presente Convenio, para concretar, desarrollar e incluir el resto de actividades susceptibles de ser reguladas en el presente convenio, con el objetivo de establecer un marco legal completo regulador del sector.

Se establecen los siguientes grupos profesionales y las correspondientes categorías, a efectos enunciativos y no limitativos o de obligatoria contratación.

* Grupo profesional I.

Están incluidos en este grupo las personas trabajadoras que ejercen funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, que implican el más alto nivel de competencia profesional, y que consisten en dirigir y coordinar las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa. Elaboran la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales. Toman decisiones o participan en su elaboración, y desempeñan altos puestos de dirección o ejecución en la empresa. En cuanto a la formación necesaria, se requiere la equivalente a titulación universitaria de grado superior o medio o bien una dilatada experiencia en el sector.

* Grupo profesional II.

Están incluidos en este grupo las personas trabajadoras que ejercen funciones que suponen la responsabilidad completa de

betetzen dituzten langileak, I. taldeko edo enpresako zuzendaritzako langileek zuzenean emandako jarraibide orokorretatik abiatuta, enpresaren tamainaren arabera. Askotariko zereginen exekuzioa koordinatzen, ikuskatzen eta integratzen dute, eta laguntzaile-multzo baten lana ordenatzen dute. Gainera, zeregin tekniko konplexuak egitea eskatzen duten funtzioak betetzen dituzte, prestakuntza espezifikoak eskatzen dutenak, bai eta programak ezartzea edo garatzea edo teknika bereziak aplikatzea eskatzen dutenak ere.

Beharrezko prestakuntzari dagokionez, goi- edo erdi-mailako unibertsitate-titulu baliokidea edo lanposturako berariazko titulua eskatzen da, edo, bestela, praktikaldia edo antzeko lanean eta/edo sektorean eskuratutako esperientzia zabala.

I. maila: Hondartzako koordinatzailearen jarduna sartzen da hemen, izaera ez-baztertzailerekin.

II. maila: Zehazteke.

* III. lanbide-taldea.

Talde honetan sartzen dira egikaritze autonomoko funtzioak betetzen dituzten langileak, horiek gauzatzeko ardura duen langilearen ekimena eta erabakia eskatzen baitute. Era berean, kolaboratzaile talde batek egindako zereginak osatzen, koordinatzen eta gainbegiratzen dituzte, eduki homogeeoekin. Eskatzen den prestakuntza erdi-mailako titulu akademikoaren, lehen mailako lanbide-heziketaren edo berariazko titulazioaren baliokidea izango da, edo, bestela, sektorean lortutako esperientzia zabala egiaztatzen duena.

I. maila: Hondartzako buruaren jarduna sartzen da hemen, izaera ez-baztertzailerekin.

II. maila: Ontzietako patroien jarduna sartzen da hemen, izaera ez-baztertzailerekin.

* IV. lanbide-taldea.

Talde honetan sartzen dira, jarraibide zehatzekin egin arren, ezagutza profesionalak edo gaitasun praktikoak eskatzen dituzten eragiketarik egiten dituzten langileak. Lan jakin batzuk egiten dituzte, jarduera zabalago baten barruan. Eskatzen den oinarrizko prestakuntza lehen mailako lanbide-heziketaren, eskola-graduatuaren edo betetzen duen zereginaren titulazioaren baliokidea izango da; halakorik ez badago, antzeko ezaugarriak dituen lanpostu batean egiaztatutako esperientzia-aldi batekin ordeztu ahal izango.

I. maila: Soroslearen jarduna sartzen da hemen, izaera ez-baztertzailerekin.

II. maila: Hemen sartzen dira surf eskolako laguntzailearen eta bainu egokituetarako/mugikortasun urriko pertsonentzako laguntzailearen jardunak, izaera ez-baztertzailerekin.

* V. lanbide-taldea.

Talde honetan sartzen dira alde zuzeneko ezarritako jarraibide zehatzen arabera egiten diren lanak egiten dituzten langileak, normalean oinarrizko ezagutza ez-profesionalak eta egokitzeko aldi labur bat eskatzen dutenak. Eskatzen den prestakuntza eskola-graduatuaren baliokidea da, eta esperientziaren bidez ordeza daiteke.

I. maila: Zehazteke.

II. maila: Zehazteke.

Jarraian, arestian zehaztutako jardueretarako funtzioak eta erantzukizunak deskribatzen dira:

— Hondartzako koordinatzailea.

Zerbitzuaren hainbat arlotan erantzukizuna duen langilea da, eta erabakiak hartzen ditu edo, batez ere, giza baliabideen arloan (bertaratze-kontrola, egutegiak) eta helburuen garapenean parte hartzen du, besteak beste. Beharrezkoa izanez gero, zerbitzuaren alderdi operatiboei dagokienez administrazio publikoarekin ha-

la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales directamente emanadas del personal perteneciente al grupo I o a la propia Dirección de la empresa, según el tamaño de ésta. Coordinan, supervisan e integran la ejecución de tareas heterogéneas y ordenan el trabajo de un conjunto de colaboradores. Llevan a cabo, además, funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas, que exigen una preparación específica, así como otras que consisten en establecer o desarrollar programas o en aplicar técnicas especiales.

En cuanto a la formación necesaria, se requiere titulación universitaria de grado superior, medio, o titulación específica del puesto de trabajo, o bien un período de práctica o experiencia dilatada que hayan adquirido en trabajo análogo y/o en el sector.

Nivel I: Con carácter no excluyente, se incluye aquí la actividad de coordinador de playa.

Nivel II: Por determinar.

* Grupo profesional III.

Están incluidos en este grupo las personas trabajadoras que ejercen funciones de ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativa y decisión por parte de la persona trabajadora encargada de su ejecución. Asimismo, integran, coordinan y supervisan tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo de colaboradores. La formación requerida será la equivalente a titulación académica de grado medio, formación profesional de primer grado, o titulación específica a las tareas que desempeñe, o bien acredite una dilatada experiencia adquirida en el sector.

Nivel I: Con carácter no excluyente, se incluye aquí la actividad de jefe de playa.

Nivel II: Con carácter no excluyente, se incluye aquí la actividad de patrón de embarcaciones.

* Grupo profesional IV.

Están incluidas en este grupo las personas trabajadoras que ejercen tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales o aptitudes prácticas. Realizan trabajos consistentes en la ejecución de tareas concretas dentro de una actividad más amplia. La formación básica requerida será la equivalente a formación profesional de primer grado, al graduado escolar o la titulación específica a la tarea que desempeñe, aunque si no se tiene podrá suplirse con un período de experiencia acreditada en un puesto de trabajo de características similares.

Nivel I: Con carácter no excluyente, se incluye aquí la actividad de socorrista.

Nivel II: Con carácter no excluyente, se incluyen aquí las actividades de ayudante de escuela de surf y asistente para baño adaptado/personas con movilidad reducida.

* Grupo profesional V.

Están incluidas en este grupo las personas trabajadoras que ejercen tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, preestablecidas, que normalmente exigen conocimientos no profesionales de carácter elemental y un período breve de adaptación. La formación requerida equivale a graduado escolar que puede suplirse con la experiencia.

Nivel I: Por determinar.

Nivel II: Por determinar.

Se describen a continuación las funciones y responsabilidades para las actividades concretadas anteriormente:

— Coordinador de playas.

Es la persona trabajadora que tiene responsabilidad en las diversas áreas del servicio tomando decisiones o participando en su elaboración principalmente en el área de recursos humanos (control de asistencia, calendarios), desarrollo de objetivos, entre otros. En su caso y si fuese necesario, también será la per-

rremana duen langilea ere izango da. Halaber, Administrazioaren aldetik kontratuaren arduradunarekin harremanetan egongo da zerbitzuaren garapen normala bermatzeko.

Era berean, zerbitzua hasi aurretik zerbitzua prest jartzeaz arduratuko den langilea izango da, baita denboraldia bukatuta-koan denboraldia ixteaz ere.

– Hondartzako burua.

Banderen gaineko erantzukizuna bere gain hartuko du, esleitutako arloari atxikitako langileen lantaldeak antolatuko ditu, baliza-eremuak ondo kokatuta daudela gainbegiratuko du eta gerta daitezkeen gorabeherak bere gain hartuko ditu. Bera arduratuko da lehendik dagoen materialaz, material hori esleitutako langileen artean banatzeaz, eta material hori behar bezala erabil- tzeaz eta kontserbatzeaz. Inventario eguneratua izango du beti, eta beharrezkoa den materiala birjartzeaz arduratuko da. Erres- kate-ibilgailuen egoera ona, mantentze-lanak eta garbiketa gain- begiratuko ditu.

Enpresaren edo erakundearen zuzendaritzak zerbitzuaren funtzionamendu egokirako beharrezkotzat jotzen dituen bilera operatiboetan parte hartuko du.

Bere ardurapeko langileen eskaerei erantzungo die eta koor- dinatzaileari bidaliko dizkio.

Zerbitzuaren ohiko funtzionamendua aldatzen duen edozein egoeraren berri ematea, bai langileei dagokienez, bai materialari dagokienez.

Koordinazioarekin lagunduko du gainbegiralea atxikita da- goen zerbitzuaren funtzionamendu egokia bermatzearekin zu- zenean lotuta dauden zereginetan.

– Ontzietako patroia.

Bere eginkizunak betetzean atxikita egongo den itsasontzia- rikiko erantzukizun handiena duen pertsona izango da, enpresa- ko zuzendaritzak hala erabakitzen duen pertsona edo pertsonak izan ezik.

Enpresaren zuzendaritzak emandako jarraibideak bete eta be- tearazi beharko ditu, bai eta jardueraren une oro indarrean dau- den erreskate-ontzien nabigazioari eta gobernuari buruzko arau- diak ere.

Salbamendu- eta sorospen-ontzietan dagozkien baliabide ma- terialen funtzionamendu egokia eta erabilera zaindu beharko di- tu beti eta zalantzarik gabe.

Enpresak uretako zaintza-, salbamendu- eta sorospen-zerbi- tzu bakoitzean praktikan jartzen dituen salbamendu-planean eta/edo protokoloetan ezarritako jarraibideak aplikatu eta aplika- razi beharko ditu.

Era berean, premiaz ohartarazi beharko du zerbitzuaren eta bere kargura duen materialaren funtzionamendu normala alda- tzen duen edozein egoera, bai eta bere eginkizunak bere inguruko gainerako pertsonentzat ahalik eta segurtasun-maila handiena- rekin bete ere, larrialdi-egoera batean benetako erreskate- edo arreta-premiari erantzuten ez dion edozein maniobra saihestuz.

Era berean, enpresaren zuzendaritzak zerbitzuaren funtzio- namendu egokirako beharrezkotzat jotzen dituen bilera operati- boetan parte hartu beharko du.

Uretako sorosle gisa jarduteko beharrezkoak diren titulazioak izan beharko ditu uneoro, bai eta salbamendu- eta erreskate-on- tziak maneiatzeko beharrezkoak diren titulazioak ere.

– Sorosleak.

Enpresak eta erakundeak uretako zaintza-, salbamendu- eta sorospen-zerbitzu bakoitzean praktikan jartzen dituen salbame- ndu-planean eta/edo protokoloetan ezarritako jarraibideak aplikatu eta aplikarazi beharko ditu.

sona trabajadora que tenga contacto con la administración pú- blica en relación con los aspectos operativos del servicio. Asi- mismo, estará en contacto con el responsable del contrato por parte de la Administración para garantizar el normal desarrollo del servicio.

De igual manera, será la persona trabajadora encargada de hacer la puesta a punto del servicio de manera previa al inicio del mismo, así como el cierre de la temporada una vez finalizada esta.

– Jefe de playa.

Asumirá la responsabilidad sobre las banderas, organizará los grupos de trabajo del personal adscrito al área que se le haya asignado, supervisará que las zonas de balizamiento están bien situadas y asumirá las eventualidades que puedan suceder. Será el responsable del material existente, de su distribución entre el personal asignado, así como de su buen uso y conservación. Man- tendrá siempre un inventario actualizado y se preocupará por la reposición del material necesario. Supervisará el buen estado de los vehículos de rescate, su mantenimiento y limpieza.

Formará parte de reuniones operativas que la dirección de la empresa o institución considere necesarias para el buen funcio- namiento del servicio.

Atenderá a las demandas de las personas trabajadoras a su cargo y de enviarlas al coordinador.

Informar de cualquier situación de cualquier índole que altere el normal funcionamiento del servicio, tanto en materia de perso- nal como de material.

Colaborará con la coordinación en aquellas tareas que direc- tamente estén relacionadas con garantizar el buen funcionamien- to del servicio al que está adscrita la persona supervisora.

– Patrón de embarcaciones.

Será la persona con el mayor grado de responsabilidad res- pecto a la embarcación a la que estará adscrita en el ejercicio de sus funciones con excepción de la persona o personas que la dirección de la empresa así lo determine.

Deberá cumplir y hacer cumplir las directrices emitidas por la dirección de la empresa, así como las normativas relativas a la navegación y gobierno de embarcaciones de rescate vigentes en todo momento de la actividad.

Deberá velar siempre y de forma inequívoca por el buen fun- cionamiento y uso de los recursos materiales que le sean asig- nados relativos a las embarcaciones de salvamento y socorrismo.

Deberá aplicar y hacer aplicar las directrices establecidas en el plan de salvamento y/o protocolos que la empresa pone en práctica en cada uno de los servicios de vigilancia, salvamento y socorrismo acuático.

También deberá dar aviso de forma urgente de cualquier situa- ción que altere el normal funcionamiento del servicio y del propio material a su cargo, así como realizar sus funciones con el mayor grado de seguridad posible para el resto de personas de su en- torno, evitando cualquier maniobra que no responda a una necesi- dad veraz de rescate o atención en una situación de emergencia.

Del mismo modo, deberá formar parte de reuniones operati- vas que la dirección de la empresa considere necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

Deberá disponer en todo momento de las titulaciones nece- sarias para actuar como socorrista acuático, además de las titu- laciones necesarias para el manejo de embarcaciones de salva- mento y rescate.

– Socorristas.

Aplicar y hacer aplicar las directrices establecidas en el plan de salvamento y/o protocolos que la empresa o institución pone en práctica en cada uno de los servicios de vigilancia, salvamento y socorrismo acuático.

Administrazio publikoak hitzarmen honen eremu funtzionalak eraginpean hartzen dituen uretako espazio natural bakoitzean ezartzen dituen araudiak betetzea eta betearaztea.

Zaintza, salbamendu, sorospen eta osasun-laguntzako zereginen buruz esleitzen zaizkion baliabide materialen funtzionamendu egokia eta erabilera zaintzea, beti eta zalantzarik gabe.

Uretako zaintza-lanak modu profesionalean egitea, modu estatikoan zein dinamikoan, zeregin hori gauzatzeko ezarritako jarraibideen arabera.

Bainatzeko gune gisa mugatutako eremuan uretan larrialdi-egoeran dauden pertsonen bizitza bermatzeko beharrezko jarduerak egitea.

Erantzukizun-eremua segurua dela bermatzea, eta, edozein arrisku hautemanez gero, horren arabera jardutea, espazioen erabiltzaileei eta zuzeneko arduradunari ohartaraziz eta abisatuz, enpresak edo erakundeak ezarritako protokoloetan ezarritakoaren arabera jarduteko.

Bere koadrantea zorrotz betetzea, baldin eta bere nagusiak kasu horretan zerbait desberdina esaten ez badu.

Ahal den guztietan, gainbegiraleari behar besteko aurrerapenaz jakinarazi beharko dio ez dela puntual iritsiko bere lanpostura.

Zerbitzuaren eta bere ardurapeko materialaren ohiko funtzionamendua aldatzen duen edozein egoeraren berri presaz ematea.

Bere ardurapean dauden espazioetako larrialdi-egoerak ezaizte eta interpretatzen jakitea, eta horien arabera jardutea kasu bakoitzean.

Bere jardueran profesionalki jarduteko behar dituen titulazioak eduki beharko ditu uneoro.

– Surf eskolako laguntzailea/bainu egokiturako laguntzailea.

Enpresak eta erakundeak uretako zaintza-, salbamendu- eta sorospen-zerbitzu bakoitzean praktikan jartzen dituen salbamendu-planen eta/edo protokoloetan ezarritako jarraibideak aplikatu eta aplikarazi beharko ditu.

Administrazio publikoak hitzarmen honen eremu funtzionalak eraginpean hartzen dituen uretako espazio natural bakoitzean ezartzen dituen araudiak betetzea eta betearaztea.

Agintzen zaizkion zereginen inguruan esleitzen zaizkion baliabide materialen funtzionamendu egokia eta erabilera zaintzea, beti eta zalantzarik gabe.

Agindutako lanak modu profesionalean egitea, modu estatikoan zein dinamikoan, zeregin hori gauzatzeko ezarritako jarraibideen arabera.

Bainatzeko gune gisa mugatutako eremuan uretan larrialdi-egoeran dauden pertsonen bizitza bermatzeko beharrezko jarduerak egitea.

Erantzukizun-eremua segurua dela bermatzea, eta, edozein arrisku hautemanez gero, horren arabera jardutea, espazioen erabiltzaileei eta zuzeneko arduradunari ohartaraziz eta abisatuz, enpresak edo erakundeak ezarritako protokoloetan ezarritakoaren arabera jarduteko.

Bere koadrantea zorrotz betetzea, baldin eta bere nagusiak kasu horretan zerbait desberdina esaten ez badu.

Ahal den guztietan, gainbegiraleari behar besteko aurrerapenaz jakinarazi beharko dio ez dela puntual iritsiko bere lanpostura.

Zerbitzuaren eta bere ardurapeko materialaren ohiko funtzionamendua aldatzen duen edozein egoeraren berri presaz ematea.

Cumplir y hacer cumplir las normativas que la Administración pública impone en cada uno de los espacios acuáticos naturales que quedan afectados en el ámbito funcional de este convenio.

Velar siempre y de forma inequívoca por el buen funcionamiento y uso de los recursos materiales que le sean asignados relativos a las tareas de vigilancia, salvamento y socorrismo y atención sanitaria.

Realizar de forma profesional las tareas de vigilancia acuática tanto de forma estática como de forma dinámica en dependencia de las directrices establecidas para ejecutar esta tarea.

Realizar las actuaciones necesarias para garantizar la vida de las personas que se encuentren en situación de emergencia en el agua en la zona delimitada como zona destinada de baño.

Garantizar que su zona de responsabilidad es segura y, en caso de detectar cualquier riesgo, proceder a actuar en consecuencia alertando y avisando tanto a personas usuarias de los espacios como a su responsable directa con el fin de proceder según lo establecido en los protocolos marcados por la empresa o institución.

Cumplir estrictamente con su cuadrante siempre y cuando su persona superior no diga algo diferente en ese caso.

Comunicar, siempre que sea posible, a su persona supervisora con antelación más que suficiente de una previsible falta de puntualidad en el puesto de trabajo.

Dar aviso de forma urgente de cualquier situación que altere el normal funcionamiento del servicio y del propio material a su cargo.

Conocer y saber interpretar las situaciones de emergencia en los espacios que están bajo su responsabilidad y actuar en consecuencia en cada caso.

Deberá disponer en todo momento de las titulaciones necesarias para el ejercicio profesional de su actividad.

– Ayudante de escuela de surf/asistente baño adaptado.

Aplicar y hacer aplicar las directrices establecidas en el plan de salvamento y/o protocolos que la empresa o institución pone en práctica en cada uno de los servicios de vigilancia, salvamento y socorrismo acuático.

Cumplir y hacer cumplir las normativas que la Administración pública impone en cada uno de los espacios acuáticos naturales que quedan afectados en el ámbito funcional de este convenio.

Velar siempre y de forma inequívoca por el buen funcionamiento y uso de los recursos materiales que le sean asignados relativos a las tareas que les son encomendadas.

Realizar de forma profesional las tareas encomendadas tanto de forma estática como de forma dinámica en dependencia de las directrices establecidas para ejecutar esta tarea.

Realizar las actuaciones necesarias para garantizar la vida de las personas que se encuentren en situación de emergencia en el agua en la zona delimitada como zona destinada de baño.

Garantizar que su zona de responsabilidad es segura y, en caso de detectar cualquier riesgo, proceder a actuar en consecuencia alertando y avisando tanto a personas usuarias de los espacios como a su responsable directa con el fin de proceder según lo establecido en los protocolos marcados por la empresa o institución.

Cumplir estrictamente con su cuadrante siempre y cuando su persona superior no diga algo diferente en ese caso.

Comunicar, siempre que sea posible, a su persona supervisora con antelación más que suficiente de una previsible falta de puntualidad en el puesto de trabajo.

Dar aviso de forma urgente de cualquier situación que altere el normal funcionamiento del servicio y del propio material a su cargo.

Bere ardurapean dauden espazioetako larrialdi-egoerak eza-
giztea eta interpretatzen jakitea, eta horien arabera jardutea ka-
su bakoitzean.

Bere jardueran profesionalki jarduteko behar dituen titulazioak
eduki beharko ditu oneoro.

40. artikulua. Zaintza eta aplikatzeko bermeak.

Hitzarmen kolektibo honen sinatzaileek konpromiso hau har-
tzen dute:

Akordio hau sinatu duten sindikatu- eta enpresa-erakundeek,
baita sinatzaileekin elkartuta, afiliatuta, federatuta edo konfede-
ratuta dauden erakundeek eta negozioz kolektiboaren esparruan
haiek ordezkatzen dituzten pertsonak ere, ez dute sustatu edo
itunduko Gipuzkoako Naturaguneetako Salbamendu eta Soros-
peneko Hitzarmen Kolektiboan indarra duten eduki guztiak edo
horietako batzuk beherantz aldatzen dituen hitzarmen edo bes-
telako lan-akordiorik, ezta halakoei atxikiko ere, bete beharreko
gutxieneko zuzenbidetzat hartzen dituztelako akordio hau bere
osoan eta akordio honetako xedapen eta arau guzti-guztiak.

Erantzukizun publikoko zerbitzuak nolako baldintzetan ema-
ten diren zainduko dute, eta arloan eskumena duten adminis-
trazio publikoei exijituko diete Gipuzkoako Naturaguneetako Sal-
bamendu eta Sorospeneko Hitzarmen Kolektiboa aplikatzen dadila.

Hitzarmen hau sinatu duten erakundeek administrazio publi-
koei adieraziko diete langileen eskubideak eta lehia zintzoa ba-
beste aldera garrantzitsua dela kontratuak arautzen dituzten agi-
rietan klausula bat sartzea, hitzarmen kolektibo hau betetzeko
aginduko diena hitzarmen honen eremu funtzionaleko kontratuen
adjudikaziodunei. Ildo horretatik, administrazioak premiatuko di-
tuzte, hitzarmen honen eremu funtzionaleko kontratuen baldin-
tza-agirietan klausula bat sar dezaten, kontratu horietan Gipuz-
koako Naturaguneetako Salbamendu eta Sorospeneko Hitzarmen
Kolektiboa aplikatzen dadila aginduko duena.

Hitzarmeneko batzorde paritarioaren bitartez, zeinean hitzar-
men honen sinatzaile guztiak parte hartzen baitute, behar diren
neurriak adostu eta hartuko dira, administrazio publikoek jakin
dezaten hitzarmen honen sinatzaileek konpromisoa hartu dutela
enplegua eta errespetatu beharreko gutxieneko lan-baldintzak
bermatzeko.

Neurri horien artean honako hauek izanen dira gutxienez:

– Batzorde paritarioak konpromisoa hartzen du hitzarmenaren
testu osoa bidaltzeko administrazio publiko nagusiei (Eusko
Jaurilaritza, Gipuzkoako Foru Aldundia, Eudel eta udal nagusiak)
eta Gipuzkoako lanbide-elkarteei, hitzarmen hau izan badela eta
egokia dela zabaldu dadin, eta gizarteak beraren berri jakin dezan,
eta kontratazioan kontuan hartu beharreko irizpidetzat erabil da-
din. Gainera, Gipuzkoako lanbide-elkarteei eskatuko die testua
zuzenean kasuan kasuko administrazioaren aurrean aurkeztu
eta azaldu behar duen batzordean sar daitezela.

– Halaber, administrazio publikoek zerbitzuak kanpoan kon-
tratatzeari buruz estatutu-izaerako akordio kolektiboetan ezar-
tzen dena betetzen ote den kontrolatuko da, batez ere honako
gai hauei dagokienez:

a) Zerbitzu publikoen adjudikazioetan, plantilla egonkortze-
ko asmoarekin, entitate edo enpresa adjudikaziodunak bermat-
zea lanean ari diren pertsonen subrogazioa, adjudikazioa egiten
denean dagoen benetako plantilla errespetatuz.

b) Baldintza-agirietan bermatzea entitate edo enpresa kon-
tratatistak laneko arriskuen prebentzioari buruzko legeria betetzen
duela.

c) Entitate edo enpresa kontratatistako langile lan-kontratu-
dunek bermatuta edukitzea, gutxienez, jardueraren arabera

Conocer y saber interpretar las situaciones de emergencia
en los espacios que están bajo su responsabilidad y actuar en
consecuencia en cada caso.

Deberá disponer en todo momento de las titulaciones neces-
arias para el ejercicio profesional de su actividad.

Artículo 40. Vigilancia y garantías de aplicación.

Los firmantes del presente convenio colectivo se comprome-
ten a:

Que todas las organizaciones sindicales y empresariales fir-
mantes de este acuerdo, incluso las organizaciones asociadas,
afiliadas, federadas o confederadas a las firmantes, y las perso-
nas que en el ámbito de la negociación colectiva pudieran re-
presentarlas, no promoverán, pactarán o se adherirán a conve-
nios o cualesquiera acuerdos laborales que pudieran modificar
a la baja, ni en todo, ni en parte, los contenidos vigentes en el
Convenio Colectivo de Salvamento y Socorrismo en Espacios Na-
turales de Gipuzkoa, ya que entienden este acuerdo en su con-
junto, y todas y cada una de sus disposiciones y regulaciones,
como contenido de derecho mínimo necesario.

Vigilar las condiciones en las que se prestan los servicios de
responsabilidad pública, exigiendo a las distintas administracio-
nes públicas competentes en la materia, la aplicación del Con-
venio Colectivo de Salvamento y Socorrismo en Espacios Natu-
rales de Gipuzkoa.

Las organizaciones firmantes de este convenio informarán a
las administraciones públicas sobre la importancia que para la
salvaguarda de los derechos laborales y la competencia leal
tiene la inclusión en los Pliegos que rigen los contratos de una
cláusula que exija el cumplimiento de este convenio colectivo
por parte de las adjudicatarias de contratos encuadrados en el
ámbito funcional del presente convenio. En este sentido, se ins-
tará a las administraciones la inclusión de una cláusula en los
Pliegos de condiciones de los contratos encuadrados en el ámbito
funcional del presente convenio que exija la aplicación del Con-
venio Colectivo de Salvamento y Socorrismo en Espacios Natu-
rales de Gipuzkoa.

A través de la comisión paritaria del convenio, de la que
todas las partes firmantes de este Acuerdo forman parte, se to-
marán cuantas medidas se acuerden para notificar a las distintas
administraciones públicas el compromiso de estas partes para
garantizar el empleo y las condiciones laborales mínimas a res-
petar.

Entre estas medidas estará al menos:

– De cara a divulgar la existencia y pertinencia del presente
convenio, así como socializar su conocimiento y función como
criterio a tener en cuenta en la contratación, la comisión paritaria
se compromete al envío del texto íntegro del convenio, a las prin-
cipales Administraciones Públicas (Gobierno Vasco, Diputación
Foral de Gipuzkoa, Eudel, y principales ayuntamientos), y a las
asociaciones profesionales de Gipuzkoa. Además, invitará a estas
últimas a integrar la comisión encargada de presentar y explicar
el texto directamente ante la administración correspondiente.

– Se vigilará igualmente el respeto de los diferentes acuerdos
colectivos de naturaleza estatutaria respecto a la externalización
de servicios vigentes para las distintas administraciones públicas,
en especial lo relativo a:

a) Que en las adjudicaciones de servicios públicos y a fin
de hacer posible la estabilidad de la plantilla, se garantizará por
parte de la entidad o empresa adjudicataria, la subrogación del
personal laboral existente respetando las condiciones reales de
la plantilla al momento de cada adjudicación.

b) Que en los pliegos de condiciones garantizarán el cum-
plimiento de la legislación de prevención de riesgos laborales por
parte de la entidad o empresa contratista.

c) Que el personal laboral de las entidades y empresas con-
tratistas tendrán garantizado, como mínimo, en materia retributiva

sektoreko hitzarmenean ezartzen diren ordainsariak eta lan-baldintzak, edo bestela enpresarenak, hobeak izanez gero.

Adjudikaziodunek zerbitzuak azpikontratatzan dituztenean, kontratazioari buruzko legeek ezarritakoa betez egingo dira azpikontratazio horiek. Azpikontratatzeko enpresetako langileen lan-baldintzak gutxienez ere enpresa kontratatzailerako langileen baldintzen parekoak izatea bermatuko da, eta inoiz ere ez dira izango hitzarmen honetan ezarritakoez azpikoak. Berme hori betetzen ez bada, zerbitzuak azpikontratatzan dituen adjudikazioduna erantzule subsidiarioa izango da.

Zaintza-lan horietan akordio honen kontrako jarduketaren baten berri jakinez gero, batzorde paritarioak honako hau egingen du:

– Lehenik, idazki baten bidez egoera irregularraren berri emango dio administrazio egokiari.

– Erreklamazioari erantzuten ez bazaio, batzorde paritarioak egoera salatuko du administrazio publikoan zerbitzuak kanpoan kontratatzeari dagokionez estatutu-izaerako akordio kolektiboak zaintzen dituzten jarraipen-batzordeetan.

Negoizatzen diren hurrengo hitzarmenetan sektoreko profesionalen lan-baldintzak eta aintzatespena hobetzen jarraituko da ahal den neurrian.

Lehen xedapen gehigarria. Hitzarmena ez aplikatzeari buruzko klausula.

Arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak direla-eta sektoreko enpresaren batek hitzarmen kolektibo hau aldi batean ez aplikatzeko asmoa badu, Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan aipatzen den kontsultaldia hasi baino 15 egun lehenago jakinarazi beharko dio hitzarmen honetako Batzorde Paritarioari.

Kontsulta-aldian langileen ordezkariekin akordiorik lortzen ez baldin bada eta langileen arteko erabakietan gatazkak konpontzeko aplikatu beharreko prozeduren bidez desadostasuna konpontzen ez baldin bada (tartekaritza bakarrik alderdi biek hala nahi izanez gero egingo da), alderdiek (enpresaren ordezkariak eta langileen ordezkari gehienek) akordioa lortu beharko dute aplikaziorik ezaren desadostasuna Hitzarmen Kolektiboak ez Aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organoari bideratzeko (ORPRICCE) edo, hala badagokio, Hitzarmen Kolektiboan Aholkularitza Batzorde Nazionalari (CCNCC).

Bigarren xedapen gehigarria. Antzinasun plusa.

Hitzarmen honetan ezarritako soldata-baldintza berriei benetan eragin arte antzinasun plus/osagarri gisa langileek jasotzen dituzten zenbatekoak ad personam osagarri berri batean txertatuko dira, konpentsaezina, xurgaezina eta berrikusi ezin dena, lan-arauari edo enpresen eta langileen arteko akordioari jarraiki.

Hitzarmen honetan ezarritako soldata-baldintza berriei benetan eragiten dien ulean ezarritako gutxieneko aldia ez bete-tzeagatik antzinasun plus/osagarri gisa inolako kopururik jasotzen ez duten langileentzat, ad personam osagarri bat ezartzen da, konpentsaezina, xurgaezina eta berrikusi ezin dena, honako baldintza hauetan:

– Urtebetetik gorako eta bi urtetik beherako antzinasuna duten langileak, 2025eko denboraldian baldintza berriek eragiten dietenak (20,00 € denboraldiko).

y de condiciones de trabajo, el convenio sectorial que les sea de aplicación por razón de la actividad o, en su caso, el de la empresa, si fuese superior.

En caso de subcontratación de servicios por parte de las adjudicatarias, dichas subcontrataciones se realizarán según los términos que marque las leyes de contratación, asegurándose de que las condiciones laborales de las personas trabajadoras pertenecientes a las empresas subcontratadas sean cuando menos las mismas que las que disfrutaban las personas trabajadoras pertenecientes a las empresas contratantes y nunca inferiores a las reglamentadas en este convenio. Del incumplimiento de esta garantía será responsable subsidiario la adjudicataria que subcontrate los servicios.

Si durante esta labor de vigilancia se detectasen actuaciones contrarias a este acuerdo, desde la comisión paritaria:

– En primera instancia se enviará un escrito exponiendo la situación irregular a la administración correspondiente.

– De no atenderse la reclamación, se procederá a denunciar, también por parte de la comisión paritaria, la situación en las comisiones de seguimiento de los acuerdos colectivos de naturaleza estatutaria respecto a la externalización de servicios vígentes para las distintas administraciones públicas.

Continuar en la medida de lo posible, con la mejora de las condiciones laborales y el reconocimiento de los profesionales del sector en los próximos convenios que se negocien.

Disposición adicional primera. Cláusula de inaplicación.

En caso de que alguna empresa del sector pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción, deberá poner dicha pretensión en conocimiento de su Comisión Paritaria de este convenio con una antelación mínima de 15 días al inicio del período de consultas al que se refiere el art. 82.3 ET.

En caso de que no se llegara a un acuerdo con la representación de las personas trabajadoras en el período de consultas, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia (el arbitraje se producirá únicamente por el sometimiento expreso de ambas partes), será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de las personas trabajadoras) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios (ORPRICCE) o, en su caso, a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC).

Disposición adicional segunda. Plus de antigüedad.

Las cantidades que pudieran venir percibiendo las personas trabajadoras en concepto de plus/complemento de antigüedad hasta la afectación efectiva de las nuevas condiciones salariales establecidas en este convenio, bien en virtud de norma laboral o bien mediante acuerdo entre empresas y trabajadores, quedarán integradas en un nuevo complemento ad personam de carácter no compensable, no absorbible y no revisable.

Para aquellas personas trabajadoras que no vengan percibiendo ninguna cantidad en concepto de plus/complemento de antigüedad por no haber cumplido el período mínimo establecido en el momento de afectación efectiva de las nuevas condiciones salariales establecidas en este convenio, se establece un complemento ad personam de carácter no compensable, no absorbible y no revisable en las siguientes condiciones:

– Personas trabajadoras con antigüedad superior a un año y menor de dos que se vean afectadas por las nuevas condiciones en la temporada de 2025 (20,00 € por temporada).

– Bi urtetik gorako eta hiru urtetik beherako antzinasuna duten langileak, 2025eko denboraldian (100 €) eta 2026koan baldintza berriek eragiten dietenak (20 € denboraldiko).

– Hiru gorako eta lau urtetik beherako antzinasuna duten langileak, 2025eko denboraldian (200 €), 2026koan (100 €) eta 2027koan baldintza berriek eragiten dietenak (20 € denboraldiko).

Hirugarren xedapen gehigarria. Sorospeneko ziurtagiri profesionaia.

Langileen ardura izango da beren lanbide-jarduera garatzeko arau erregulatuak bidez ezarritako titulazio, gaikuntza eta ziurtagiri guztiak mantentzea, berritzea edo eskuritzea.

Bestela, eta zerbitzuan hasteko unea iristen zaionean, langile hori ordaindu gabeko lizentzia-egoerara igaroko da automatikoki, gehienez ere hilabeteko epean, lanean hasi behar duenetik hasi eta beharrezko baldintzak betetzen dituen arte; kasu horretan, berehala sartuko da zerbitzuan. Epe hori igarotzen bada langileak bere egoera erregularizatu gabe, enpresak lan-harremana amaitzeko prozedura hasi ahal izango du, Legeak ezartzen dituen baldintzetan.

Uretako Espazio Naturaletako Sorospen Ziurtagiri Profesionalaren kasuan, nahitaezkoa baita lanbide horretan 2026tik aurrera jardun ahal izateko Euskal Autonomia Erkidegoan jarduera fisikoko eta kiroleko lanbideetan sartu eta aritzeari buruzko ekainaren 30eko 8/2022 Legean ezarritakoaren arabera, egoera erregularizatzeko gehieneko epea 12 hilabetekoa izango da.

Prestakuntzako Batzorde Paritarioa arduratuko da langileen prestakuntza sustatzeaz eta errazteaz, bere baitan adostutako baliabide, proposamen eta ekimen guztiekin.

I. ERANSKINA

SOLDATA-TAULAK ETA BESTE KONTZEPTU BATZUK

15. artikuluan ezarritakoaren arabera, erantsitako soldata-eta hitzarmen hau indarrean jarri ondoren argitaratutako lizentziak dituzten kontratuei atxikitako langileei bakarrik aplikatuko zaie. Era berean, taula hori langilea zerbitzuan eraginkortasunez hasten denetik aurrera bakarrik aplikatuko da (1. artikulua).

Bestalde, hitzarmen honek Espainiako ekonomiaren desindexazioari buruzko 2/2015 Legearen eta SPKLren beraren arabera hitzarmena argitaratu aurretik lizentziatutako edo indarrean zeuden kontratuen prezioan dakartzan soldata-igoerak ezin direnez jasanarazi, ezinbestekoa da hitzarmena indarrean jartzearen ondorioak kontratu horietara mugatzea, haien bideragarritasun ekonomikoa ziurtatzeko, bai eta erakunde kontratistena berena ere, eta, beraz, sostengatzen dituzten enpleguena.

Hori dela eta, SPKLren arabera kontratu horien gehieneko iraupena eta hitzarmen honen indarraldia bera kontuan hartuta, 2028ko azaroaren 30era arte, lehen paragrafoan jasotakoaz bestelako kasuetan dauden langileei aplikatu beharrezko ordainsaribaldintzak aplikatuko zaizkie.

Hala ere, aurreko paragrafoetan ezarritakoa alde batera utzita, 2028. urterako adierazitako zenbatekoak 2028ko abenduaren 1ean hitzarmen honen funtzio- eta lurralde-eremuan bildutako langile guztiei aplikatuko zaizkie.

– Personas trabajadoras con antigüedad superior a dos años y menor de tres en la temporada que se vean afectadas por las nuevas condiciones en la temporada 2025 (100 €) y en la temporada 2026 (20 € por temporada).

– Personas trabajadoras con antigüedad superior a tres años y menor de cuatro que se vean afectadas por las nuevas condiciones en la temporada 2025 (200 €), en la temporada 2026 (100 €) y en la temporada 2027 (20 € por temporada).

Disposición adicional tercera. Certificación profesional de socorrismo.

Las personas trabajadoras serán responsables de mantener, renovar o adquirir todas aquellas titulaciones, habilitación y certificaciones establecidas por norma reguladora para el desarrollo de su actividad profesional.

En caso contrario y llegado el momento de su incorporación al servicio, dicha persona trabajadora pasará automáticamente a una situación de licencia no retribuida por un plazo máximo de 1 mes desde la fecha en que deba ser incorporado y hasta que cumpla con los requisitos necesarios poder prestar servicio en cuyo caso será incorporado inmediatamente al servicio. Transcurrido dicho plazo sin que la persona trabajadora haya regularizado su situación, la empresa podrá iniciar procedimiento de finalización de la relación laboral en las condiciones que establezca la Ley.

Para el caso específico de la Certificación Profesional de Socorrismo en Espacios Acuáticos naturales, obligatoria para poder ejercer esta profesión a partir de 2026 según lo establecido Ley 8/2022, de 30 de junio, sobre acceso y ejercicio de profesiones de la actividad física y del deporte en la Comunidad Autónoma del País Vasco, el plazo máximo para regularizar su situación se extiende a un total de 12 meses.

La Comisión Paritaria de Formación velará por fomentar y facilitar la formación de las personas trabajadoras con todos aquellos medios, propuestas e iniciativas que sean acordadas en su seno.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES Y OTROS CONCEPTOS

Conforme a lo establecido en el art. 15, la tabla salarial anexa, será de aplicación única y exclusivamente a aquellas personas trabajadoras adscritas a aquellos contratos cuyas licitaciones hayan sido publicadas con posterioridad a la entrada en vigor de este convenio. Asimismo, dicha tabla será sólo de aplicación, a partir del inicio de forma efectiva de la persona trabajadora en el servicio (art. 1).

Por otro lado, dada la imposibilidad de repercutir los incrementos salariales que este convenio conlleva en el precio de los contratos en vigencia o licitados con anterioridad a la publicación del convenio en base a la Ley 2/2015 de desindexación de la economía española y la propia LCSP, se hace imprescindible limitar los efectos de la entrada en vigor del convenio a dichos contratos con el objeto de asegurar la viabilidad económica de los mismos así como de las propias entidades contratistas, y por tanto de los empleos que sustentan.

Por ello, teniendo en cuenta la duración máxima posible de dichos contratos según la LCSP y la propia vigencia de este convenio, hasta el 30 de noviembre de 2028, para aquellas personas trabajadoras que se encuentren en supuestos distintos al recogido en el primer párrafo, les serán de aplicación las condiciones retributivas establecidas en el convenio colectivo que se les haya venido aplicando.

No obstante, independiente de lo establecido en los párrafos anteriores, las cantidades reflejadas para el año 2028 se aplicarán a todas las personas trabajadoras contempladas en el ámbito funcional y territorial de este convenio con fecha 1 de diciembre de 2028.

Taula honetan ezarritako zenbatekoak lanaldi osoko langileei dagozkie. Lanaldi partzialeko kontratazioetarako, benetan lan egindako ordu kopuruaren proportzioan ordainduko dira ordain-sariak.

Los importes establecidos en esta tabla vienen referidos a personas trabajadoras a jornada completa. Para las contrataciones a jornada parcial, las retribuciones se abonarán en proporción al número de horas efectivamente trabajadas.

Kategoria profesionalak	2024		2025		2026		2027		2028	
	Urt. sold. gord. (€)	Ord. sold. gord. (€)	Urt. sold. gord. (€)	Ord. sold. gord. (€)	Urt. sold. gord. (€)	Ord. sold. gord. (€)	Urt. sold. gord. (€)	Ord. sold. gord. (€)	Urt. sold. gord. (€)	Ord. sold. gord. (€)
Koordinatzailea (G.II.I)	40.680,00	24,00	42.205,50	24,90	43.788,21	25,83	45.430,26	26,80	47.133,90	27,81
Hondartzako burua (G.III.I)	37.415,81	22,07	38.818,91	22,90	40.274,62	23,76	41.784,91	24,65	43.351,85	25,58
Ontzietako patroia (G.III.II)	33.593,77	19,82	34.853,54	20,56	36.160,55	21,33	37.516,57	22,13	38.923,44	22,96
Soroslea (G.IV.I)	29.642,85	17,49	30.754,46	18,14	31.907,75	18,82	33.104,29	19,53	34.345,70	20,26
Surf esk. lag./Bainu lag. (G.IV.II)	24.208,02	14,28	25.115,82	14,82	26.057,66	15,37	27.034,82	15,95	28.048,63	16,55
Urteko lanaldia	1.695,00		1.695,00		1.695,00		1.695,00		1.695,00	
Urteko soldataren eguneraketa (15. art.): % 2,75 Urtarokotasunaren urteko osagarria (13. art.): % 1,00			% 2,75		% 3,75		% 3,75		% 3,75	

Categorías profesionales	2024		2025		2026		2027		2028	
	Sal. br. anual (€)	Sal. br. hora (€)	Sal. br. anual (€)	Sal. br. hora (€)	Sal. br. anual (€)	Sal. br. hora (€)	Sal. br. anual (€)	Sal. br. hora (€)	Sal. br. anual (€)	Sal. br. hora (€)
Coordinador (G.II.I)	40.680,00	24,00	42.205,50	24,90	43.788,21	25,83	45.430,26	26,80	47.133,90	27,81
Jefe de playa (G.III.I)	37.415,81	22,07	38.818,91	22,90	40.274,62	23,76	41.784,91	24,65	43.351,85	25,58
Patrón de embarcaciones (G.III.II)	33.593,77	19,82	34.853,54	20,56	36.160,55	21,33	37.516,57	22,13	38.923,44	22,96
Socorrista (G.IV.I)	29.642,85	17,49	30.754,46	18,14	31.907,75	18,82	33.104,29	19,53	34.345,70	20,26
Ayud esc. surf/Asist. baño (G.IV.II)	24.208,02	14,28	25.115,82	14,82	26.057,66	15,37	27.034,82	15,95	28.048,63	16,55
Jornada anual	1.695,00		1.695,00		1.695,00		1.695,00		1.695,00	
Actualización salarial anual (art. 15): 2,75 % Complemento anual de estacionalidad (art. 13): 1,00 %			2,75 %		3,75 %		3,75 %		3,75 %	

Kontuan hartu beharreko beste alderdi batzuk:

- 14. art. Jaieguneko aparteko orduak taulan ezarritako orduko oinarritzko soldataren gaineko % 75eko osagarria dakarte. Gainerakoek % 50ekoa.
- 28. art. Igande eta jaiegunetan egindako orduak taulan ezarritako orduko oinarritzko soldataren gaineko % 15eko osagarria dakarte.
- 15. art. Aurreraeragineko taulak % 2an eguneratzea 2029an eta 2030ean.

Otros aspectos a tener en cuenta:

- Art. 14. Horas extraordinarias en festivo conllevan un complemento del 75 % sobre salario base hora establecido en la tabla. Resto 50 %.
- Art. 28. Horas realizadas en domingos y festivos conllevan un complemento del 15 % sobre el salario base hora establecido en la tabla.
- Art. 15. Actualización de tablas en ultractividad al 2 % durante 2029 y 2030.