AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA 4 ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

EUSKO JAURLARITZA

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena, Tele Apostuak Promotora de Juegos y Apuestas. S.A. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20104832012024 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2024ko urriaren 14an enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariek sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2024ko azaroaren 11n aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

Hirugarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikuluak aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-02-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2024ko azaroaren 21ean bete da.

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: Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, azaroaren 5eko 323/2024 Dekretuaren 18.2.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 azaroaren 25a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaria. (132)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la empresa Tele Apostuak Promotora de Juegos y Apuestas. S.A. (código 20104832012024).

ANTECEDENTES

Primero. El día 14 de octubre de 2024, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de las personas trabajadoras.

Segundo. El día 11 de noviembre de 2024, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

Tercero. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el artículo 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-02-2011), y se ha cumplimentado el 21 de noviembre de 2024.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre (*Boletín Oficial del País Vasco* de 21-11-2024) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo; en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

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

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 25 de noviembre de 2024.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (132)

EK\CV GAO-I-2025-00132

Tele Apostuak Promotora de Juegos y Apuestas SA enpresaren 2024-2027 Hitzarmen Kolektiboa.

Eibar, 2024ko urriaren 14a.

1. Aplikazio-eremua.

Hitzarmen kolektiboak Gipuzkoako Tele Apostuak Promotora de Juegos y Apuestas SA (aurrerantzean, TAP) enpresako langile guztiei eragiten die.

2. Indarraldia.

Hitzarmen hau 2024ko urtarrilaren 1etik 2027ko abenduaren 31ra indarrean egongo da. Indarraldia amaitutakoan, eta hitzarmen berri bat negoziatu arte, arau-artikulu guztiek beren ultraeraginkortasunari eutsiko diote, hitzarmen berri bat sinatu arte.

3. Eskuratutako hobekuntzak baino baldintza onuragarriagoak izatea.

Gaur egun enpresan alta emanda dauden TAP enpresako langileek baldintza onuragarrienei eutsiko diete, honen bitartez itundutako araudiak langilerik kaltetu ez dezan.

4. Lanaldia.

Hitzarmen kolektiboa indarrean den urte bakoitzean hauxe izango da lanaldia:

— 2024an: Benetan lan egindako 1.724 ordu.

— 2025ean: Benetan lan egindako 1.720 ordu.

— 2026an: Benetan lan egindako 1.716 ordu.

— 2027an: Benetan lan egindako 1.712 ordu.

Txandaka edo lanaldi jarraituan lan egiten duten langileek 20 minutuko atsedenaldia izango dute, eta denbora hori benetako lan-denboratzat hartuko da.

5. Lan-egutegiak.

2024., 2025., 2026. eta 2027. urteetan zazpi orduko borondatezko lanaldi murriztua zein zortzi orduko lanaldi jarraitua Azitainen egin ahal izango dira uztaileko lehen astearen hasieratik abuztuko azken astearen amaierara.

2024., 2025., 2026. eta 2027. urteetan, lanaldi trinkoa urte bakoitzeko uztaileko eta abuztuko egutegian jasoko da IGBn (Donostiako zentroan), baita dagokion egutegiaren eranskinean ere.

Politika orokor gisa, Azitain lantokian lanaldi zatitua duten langile guztiek ordutegi hau bete beharko dute: 9:30etik 13:00era eta 15:00etatik 17:00etara.

6. Oporrak.

Urte bakoitzean 160 lanordu hartuko dira opor gisa. Irizpide orokor gisa, dagokion urtean hartu ahal izango dira, betiere hurrengo urteko urtarrileko lehen 10 lanegunak igaro baino lehen.

Aldi baterako ezintasun-egoeren ondorioz ezin izan bada oporraldiko ordurik hartu dagokion urtean, irizpide orokor gisa, medikuaren alta etenik gabe izan ondoren hartuko dira oporrak, langileak bere arduradunarekin bestela berariaz adostu ezean.

Lan-karga dela-eta langile bati bere opor-orduak ezarritako data baino lehen ez baliatzeko eskatzen bazaio, eta, bi alderdiak ados badaude, langileak bere orduak hurrengo urtean ere erabili ahal izango ditu. Horrela gertatzen denean, langile horrek hurrengo urtean hartuko ahal izango ditu oporrak.

7. Telelana eta urrutiko lana.

Arau hau Urrutiko Lanari buruzko uztailaren 9ko 10/2021 Legearen 1. eta 2. artikuluetan ezarritakoaren arabera egin da

Convenio Colectivo Tele Apostuak Promotora de Juegos y Apuestas, S.A. 2024-2027.

Eibar, a 14 octubre de 2024.

1. Ámbito de aplicación.

Afecta a todos los trabajadores y trabajadoras de Tele Apostuak Promotora de Juegos y Apuestas. S.A. (en adelante TAP) de Gipuzkoa.

2. Vigencia.

El presente Convenio tendrá una vigencia de 1 de enero de 2024 a 31 de diciembre de 2027. Finalizada la vigencia, y hasta la negociación de un nuevo convenio, todo el articulado normativo mantendrá su ultraactividad hasta la firma de un nuevo acuerdo.

3. Condiciones más beneficiosas de las mejoras adquiridas.

Los trabajadores y trabajadoras de TAP que actualmente están dados de alta en la compañía, mantendrán las condiciones más beneficiosas adquiridas de forma que ningún/a trabajador/a pueda verse perjudicado por la normativa aquí pactada.

4. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo para cada año de vigencia del convenio colectivo, sería la siguiente:

— 2024: 1.724 horas efectivas de trabajo.

— 2025: 1.720 horas efectivas de trabajo.

— 2026: 1.716 horas efectivas de trabajo.

— 2027: 1.712 horas efectivas de trabajo.

El personal que trabaja a turnos o jornada continuada tendrá 20 minutos de descanso, que se computarán como tiempo efectivo de trabajo.

5. Calendarios de trabajo.

Para los años 2024, 2025, 2026 y 2027, tanto la jornada reducida voluntaria a cuenta de horas personales de 7 horas como la jornada continuada de 8 horas, se podrán realizar en Azitain desde el comienzo de la primera semana de julio hasta el final de la última semana de agosto.

Para los años 2024, 2025, 2026 y 2027 la jornada intensiva quedara reflejada en el calendario de cada año para los meses de julio y agosto en IGB (Centro de Donosti) y en el anexo al calendario correspondiente.

Como política general, los horarios comunes a respetar en el centro de trabajo de Azitain para el personal que tiene una jornada partida completa presencial, será de 9:30 a 13:00 y de 15:00 a 17:00.

6. Vacaciones.

Anualmente se dispondrá de 160 horas laborales de vacaciones. Como criterio general se podrán disfrutar durante dicho año y siempre antes de los 10 primeros días laborables de enero del siguiente año.

En los casos de situaciones de IT que hayan conllevado a no poder disfrutar de horas de vacaciones en el año en curso, como criterio general se disfrutaran las vacaciones una vez se coja el Alta médica de forma ininterrumpida, salvo acuerdo expreso de la persona trabajadora con su responsable.

En los casos en los que por carga de trabajo a una persona trabajadora se le solicite no hacer uso de sus horas de vacaciones antes de la fecha establecida, con acuerdo expreso de ambas partes, la persona trabajadora podrá hacer uso de sus horas incluso a lo largo del año siguiente. En el presente supuesto el disfrute de las vacaciones se podrá dar a lo largo del año siguiente.

7. Teletrabajo y trabajo a distancia.

La presente norma esta confeccionada de conformidad con lo establecido en los artículos 1 y 2 de la Ley 10/2021, de 9 de

EK\CV GAO-I-2025-00132

(2021-07-10eko *Estatuko Aldizkari Ofizialean*). Horretarako, TAP enpresako Langileen legezko ordezkariek eta bertako zuzendariek adostu eta sinatu dute telelanaren edo urrutiko lanaren modalitatean lan egiteko baldintza guztiak arautzen dituen eranskina.

Bi alderdien nahia da egungo ereduak indarrean jarraitzea hitzarmen kolektibo honen indarraldi berean. Hala ere, arrazoi objektiboak direla eta, legeriak aukera ematen dio enpresari eredu horren ezarpena ezabatzeko, aldatzeko edo egokitzeko.

Enpresak egungo ezarpena sekzio batean modu kolektiboan edo, hala gomendatzen edo justifikatzen duten arrazoiengatik, alde bakarrez kentzea, aldatzea edo egokitzea erabakitzen badu, enpresak langileen legezko ordezkariekin hitz egin beharko du aldez aurretik.

8. Aldi baterako laneko enpresak (ABLE).

Egiturazko lanpostuak betetzeko edo azpikontratazioak egiteko ezin da inola ere erabili aldi baterako laneko enpresen bidez kontratatutako langilerik. «Egiturazko lanpostutzat» hartuko dira enpresaren ohiko jardueran eta funtzionamendu arautuan txertatutako funtzio errepikariak izaten dituztenak.

Era berean, ezin izango da langilerik kontratatu TAP enpresan greban dauden langileak ordezteko; segurtasunerako edo osasunerako duten arrisku bereziagatik, erregelamendu bidez ezartzen diren jarduerak edo lanak egiteko; kontratazioa egin aurreko hamabi hilabeteetan enpresak kaleratze deusez edo bidegabe amortizatu duen lanpostu bat betetzeko; edo Langileen Estatutuaren 50., 51. eta 52. C artikuluetan ezarritako kausengatik amortizatu duen lanpostu bat betetzeko, salbu eta ezinbesteko kasuetan egiten denean, edo kontratazio hori egin aurreko hemezortzi hilabeteetan lanpostu horiek aldi baterako lan-enpresek eskuratutako langileek hamabi hilabetean baino epe handiagoan, modu jarraituan edo etenean, bete dituztenean.

Irizpide orokor gisa, modalitate horretako langileak oporrak eta sei hilabetetik beherako aldi baterako ezintasun-egoerak estaltzeko baino ezin dira kontratatu.

9. Probaldia.

Lanbide-talde bakoitzari probaldi hauek dagozkio:

— Kudeatzaile lanbide-taldeko kontratazioak direnean, sei hilabete.

— Teknikari lanbide-taldeko kontratazioak direnean, lau hilabete.

— Laguntzaile eta dendako langile lanbide-taldeko kontratazioak direnean, hiru hilabete.

Probaldian langileari eragiten dioten aldi baterako ezintasun, amatasun eta adopzio edo etxean hartzeagatiko egoerek probaldiaren zenbaketa etengo dute.

10. Baldintza ekonomikoak.

Gehikuntza hauek oinarrizko soldata errealen gainean egingo dira. Erreferentziako KPI Estatukoa izango da.

2024: 2024ko urtarrilaren 1etik aurrera, % 4ko soldata-gehikuntza, oinarrizko soldata errealen gainean.

2025: 2024ko oinarrizko soldataren gaineko KPIren soldataigoera + % 0,60, urtean 30.000 euro gordinetik beherako oinarrizko soldata errealak direnean.

2025: 2024ko oinarrizko soldataren gaineko KPIren soldataigoera + % 0,3, urtean 30.001 eta 40.000 euro gordin bitarteko oinarrizko soldata errealak direnean.

2025: 2024ko oinarrizko soldataren gaineko KPIren soldataigoera, urtean 40.001 euro gordinetik gorako oinarrizko soldata errealak direnean.

julio, de trabajo a distancia (*Boletín Oficial del Estado* del 10-07-2021). Para ello la Representación Legal de los Trabajadores de TAP y la Dirección de esta tienen acordado y firmado el anexo que regula todas las condiciones para los casos en los que se trabaje en la modalidad de Teletrabajo o Trabajo a Distancia.

Es voluntad de ambas partes que el actual modelo mantenga su vigencia durante la misma vigencia del presente convenio colectivo, si bien, y por razones objetivas la legislación posibilita a la empresa eliminar, modificar o adecuar la actual implantación de este.

En el caso que la empresa plantee eliminar, modificar o adecuar la actual implantación, bien de manera colectiva en una sección o bien de forma individual por razones que así lo aconsejen o justifiquen, abordará previamente la cuestión con la Representación Legal de los Trabajadores.

8. Empresas de trabajo temporal (ETT-s).

En ningún caso se podrán utilizar personas trabajadoras contratadas con contratos de Empresas de Trabajo Temporal ni realizar subcontrataciones para cubrir puestos estructurales. Se entenderá como «puesto estructural» aquellos relativos a funciones recurrentes que se integran en la actividad ordinaria y del normal funcionamiento de la Empresa.

Asimismo, no podrán celebrarse contratos de puesta a disposición para sustituir a personas trabajadoras en huelga de la empresa TAP, para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud, se determinen reglamentariamente o, cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretenden cubrir por despido nulo o improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52 apartado C del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor o, cuando en los dieciocho meses anteriores a dicha contratación, los citados puestos de trabajo hubieran estado cubiertos durante un periodo de tiempo superior doce meses, de forma continua o discontinua, por personas trabajadoras puestas a disposición por empresas de trabajo temporal.

Como criterio general, solo podrán contratarse trabajadores y trabajadoras bajo esta modalidad para la cobertura de vacaciones y situaciones de IT que se estimen inferiores a 6 meses.

9. Periodo de prueba.

Los periodos de prueba para cada uno de los grupos profesionales serán los siguientes:

— Por contrataciones con grupo profesional de Gestores, 6 meses.

— Por contrataciones con grupo profesional de Tecnicos, 4 meses.

— Por contrataciones con grupo profesional de aux. Adm. Operarios de Tienda, 3 meses.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo de este.

10. Condiciones económicas.

Los siguientes incrementos se darán sobre Salarios Base Reales. El IPC de referencia será el de la CAPV.

2024: Incremento Salarial de 4 % sobre el salario base, desde 1 de enero de 2024.

2025: Incremento Salarial del IPC sobre el salario base del 2024 + 0,60 % para salarios base inferiores a 30.000 € brutos año.

2025: Incremento Salarial del IPC sobre el salario base del 2024 + 0,3 % para salarios base entre 30.001 y 40.000 € brutos año.

2025: Incremento Salarial del IPC sobre el salario base del 2024 para salarios base superiores a 40.001 € brutos año.

EK\CV GAO-I-2025-00132

2026: 2025eko oinarrizko soldataren gaineko KPIren soldata-igoera + % 0,60, urtean 30.000 euro gordinetik beherako oinarrizko soldata errealak direnean.

2026: 2025eko oinarrizko soldataren gaineko KPIren soldata-igoera + % 0,30, urtean 30.001 eta 40.000 euro gordin bitarteko oinarrizko soldata errealak direnean.

2026: 2025eko oinarrizko soldataren gaineko KPIren soldata-igoera, urtean 40.001 euro gordinetik gorako oinarrizko soldata errealak direnean.

2027: 2026ko oinarrizko soldataren gaineko KPIren soldata-igoera + % 0,60, urtean 30.000 euro gordinetik beherako oinarrizko soldata errealak direnean.

2027: 2026ko oinarrizko soldataren gaineko KPIren soldata-igoera + % 0,30, urtean 30.001 eta 40.000 euro gordin bitarteko oinarrizko soldata errealak direnean.

2027: 2026ko oinarrizko soldataren gaineko KPIren soldata-igoera, urtean 40.001 euro gordinetik gorako oinarrizko soldata errealak direnean.

10.1. 2025, 2026 eta 2027. urteetako soldata-igoeretan gehienez % 4ko gehikuntza aplikatuko da, bai KPIri, bai KPIren eta proposatutako diferentzialaren baturari dagokienez. Bestela esanda, gehieneko gehikuntza % 4 izango da tarte guztietan.

10.2. Hala ere, 2024., 2025. edo 2026. urteetako KPI % 4 baino handiagoa bada, diferentziala 2028. urteko urtarrilean ordainduko da. Kalkulu horretarako, 11.4 puntuak indarraldia eta aplikazioa izango ditu, eta urteko KPI ez da zenbatuko, baldin eta urte horretako emaitzak 2 milioi euroko mozkina baino txikiagoak izan badira, zergak aplikatu aurretik. Gainera, urte batean KPI % 1 baino txikiagoa izan bada, % 4 gainditu den urtearen eta % 1era iritsi ez den urtearen arteko diferentzialen kopuru garbia kalkulatuko da. Balizko diferentzial hori osatzen bada, eta betiere positiboa bada, 2028ko urtarrilaren 1eko soldatari modu kontsolidatuan aplikatuko zaio.

10.3. Horrez gain, KPIren gaineko diferentzialak soilik aplikatuko dira, baldin eta aurreko urtearen itxieran 5 milioi eurotik gorako mozkina osatzen bada zergak aplikatu aurretik.

10.4. Aurreko urteko emaitzek, zergak aplikatu baino lehen, galerak edo 2 milioi eurotik beherako mozkinak osatzen badituzte, ez da soldata-berrikuspenik aplikatuko urte horretan, eta 2028an ez da urte horretako KPI erregularizatuko.

10.5. Bestalde, 2025., 2026. eta 2027. urteetarako, % 1eko gutxieneko igoera bermatua ziurtatuko da, baldin eta 2024., 2025. eta 2026. urteetan KPI % 1 baino txikiagoa izan bada, betiere aurreko urteko emaitzetan 2 milioi euroko mozkina baino handiagoa osatu bada, zergak aplikatu aurretik.

2025eko urtarrilaren 1etik aurrera, enpresak langileei alde bakarrez gutxienez urteko 2.500 euro gordineko soldata-igoera aplikatzen badie, alde bakarreko berrikuspena egiteko urtean ez da honen bitartez adostutako berrikuspen orokorra egingo. 2024ko abenduaren 31 arte, zenbateko hori gutxienez 2.000 euro gordinekoa izango da.

Gutxieneko 2.500 euro gordineko alde bakarreko soldata-berrikuspena enpresaren barruko erantzukizun handiagoa hartu izanaren ondoriozkoa denean, adostutako soldata-igoera orokorra ere aplikagarria izango da.

11. Enpresaren osagarria.

2021. 2022. eta 2023. urteetako KPI errealen diferentziala zati batean konpentsatzeko, aldi baterako plus ez-kontsolidagarri hau aplikatuko da:

— 2019ko antzinatasuna duten langileek urtean 500 euro gordin lineal ez-kontsolidagarri jasoko dituzte 2024an soilik. Nolanahi ere, zenbateko hori 2024an ezabatuko da, langilea lotura-osagarria jasotzen hasten denean.

2026: Incremento Salarial del IPC sobre el salario base del 2025 + 0,60 % para salarios base inferiores a 30.000 € brutos año.

2026: Incremento Salarial del IPC sobre el salario base del 2025 + 0,30 % para salarios base entre 30.001 y 40.000 € brutos año.

2026: Incremento Salarial del IPC sobre el salario base del 2025 para salarios base superiores a 40.001 € brutos año.

2027: Incremento Salarial del IPC sobre el salario base del 2026 + 0,60 % para salarios base inferiores a 30.000 € brutos año.

2027: Incremento Salarial del IPC sobre el salario base del 2026 + 0,30 % para salarios base entre 30.001 y 40.000 € brutos año.

2027: Incremento Salarial del IPC sobre el salario base del 2026 para salarios base superiores a 40.001 € brutos año.

10.1. Los incrementos salariales del 2025, 2026 Y 2027 se aplicarán con un máximo del 4 %, tanto para IPC, como para el sumatorio del IPC más el diferencial propuesto. Es decir, el incremento máximo que se aplicará será de un 4 % para todas las franjas.

10.2. No obstante, en el supuesto en que el IPC de 2024, 2025 o 2026 sea superior al 4 %, el diferencial será abonado en enero del año 2028. Para este cálculo, el punto 11.4. tendrá vigencia y aplicación, no computándose el IPC del año en que los resultados fuesen inferiores a un beneficio antes de impuesto de 2 millones de euros. Además, en caso de que uno de los años el IPC fuese inferior al 1 %, se netearan los diferenciales entre el año que se ha superado el 4 % y el año en que no se ha llegado a ese 1 %. En caso de darse ese posible diferencial, y siempre en caso positivo, se aplicará al salario de 1 de enero de 2028 de forma consolidada.

10.3. Adicionalmente, los diferenciales sobre el IPC, se aplicarán única y exclusivamente siempre que el cierre del año anterior, refleje un beneficio antes de impuestos superior a 5 millones de euros.

10.4. En el supuesto de que el resultado del año anterior reflejara pérdidas o unos beneficios antes de impuestos inferiores a 2 millones de euros, no se aplicará revisión salarial alguna durante ese año, ni se regularizará IPC de ese año en 2028.

10.5. Por otra parte, se garantizaría un incremento mínimo asegurado para el 2025, 2026 y 2027, del 1 % ante una situación de IPC-s inferiores a ese 1 % en 2024, 2025, 2026, siempre que el resultado del año anterior se superior a un beneficio antes de impuestos de 2 millones de euros.

A partir del 1 de enero de 2025, en los supuestos en los cuales la empresa aplique incrementos salariales unilaterales a trabajadores y trabajadoras iguales o superiores a 2.500 € brutos año, el año de la revisión unilateral no tendrán la revisión general aquí acordada. Hasta el 31 de diciembre de 2024, esta cuantía será de 2.000 € brutos o más.

Sí aplicara el incremento salarial general acordado, cuando la revisión salarial unilateral igual o superior a 2.500 € brutos sea fruto de un incremento de responsabilidad dentro de la compañía.

11. Complemento empresa.

Para compensar en una parte el diferencial de los IPC-s reales de 2021-2022 y 2023, se aplicará el siguiente plus temporal no consolidable:

— El personal con una antigüedad de 2019, recibirá 500 € brutos anuales lineales no consolidable sólo durante 2024. En todo caso, la percepción de esta cuantía desaparecerá en el año 2024, una vez que la persona trabajadora empiece a percibir el complemento vinculación.

EK\CV GAO-I-2025-00132

— 2020ko antzinatasuna duten langileek urtean 450 euro gordin lineal ez-kontsolidagarri jasoko dituzte 2024an eta 2025ean. Nolanahi ere, zenbateko hori 2025ean ezabatuko da, langilea lotura-osagarria jasotzen hasten denean.

— 2021eko antzinatasuna duten langileek urtean 400 euro gordin lineal ez-kontsolidagarri jasoko dituzte 2024an, 2025ean eta 2026an. Nolanahi ere, zenbateko hori 2026an ezabatuko da, langilea lotura-osagarria jasotzen hasten denean.

— 2014tik 2018. urtera arteko antzinatasuna duten langileek urtean 200 euro gordin lineal ez-kontsolidagarri jasoko dituzte 2024an soilik.

— 2009tik 2013. urtera arteko antzinatasuna duten langileek urtean 100 euro gordin lineal ez-kontsolidagarri jasoko dituzte 2024an soilik.

Konpentsazioa proportzionala izango da, urte bakoitzeko hasiera-hilabetearen arabera.

Progresio-planen edo soldata itxien bitartez definitutako karrera-planen bidez sartu diren langileei ez zaie aplikatuko enpresaren osagarria.

12. Lotura-osagarria.

Lotura-osagarria kontzeptu berri bat sortu da langileek enpresarekin duten fideltasuna saritzeko. Kontzeptu horrek 2021., 2022. eta 2023. urteetako KPI kopuruen diferentziala xurgatu du, hein batean.

— 5 urteko antzinatasuna: 600 € gordin urteko.

— 10 urteko antzinatasuna: 600 euro gordin gehiago urteko (1.200 euro gordin urteko).

— 15 urteko antzinatasuna: 600 euro gordin gehiago urteko (1.800 euro gordin urteko).

— Bost urteko epe bakoitzeko: 600 € gordin gehiago urteko.

Plus horien zenbatekoak urtero eguneratuko dira KPIren arabera, gehienez ere % 4ko eta gutxienez ere % 1eko mugak ezarrita.

Hala ere, 2024., 2025. edota 2026. urteetako KPI % 4 baino handiagoa bada, diferentziala 2028. urteko urtarrilean ordainduko da. Kalkulu horretarako, 11.4 puntuak indarraldia eta aplikazioa izango ditu, eta urteko KPI ez da zenbatuko, baldin eta urte horretako emaitzak 2 milioi euroko mozkina baino txikiagoak izan badira, zergak aplikatu aurretik. Gainera, urte batean KPI % 1 baino txikiagoa izan bada, % 4 gainditu den urtearen eta % 1era iritsi ez den urtearen arteko diferentzialen kopuru garbia kalkulatuko da. Diferentziala aplikatu behar denean, kontsolidatua izango da.

Kontzeptu hori sortuko da eskatutako lotura-urteak benetan betetzen direnetik. Lehenengo ordainketa hilabetea amaitutakoan egingo da beti, hau da, bosturteko bakoitza bete eta hurrengo hilean.

13. Plusak eta kilometro-ordaina.

— Kilometro-ordaina: 0,37 €/km, 2024an.

— Kilometro-ordaina: 0,37 €/km, 2025ean.

— Kilometro-ordaina: 0,37 €/km, 2026an.

— Kilometro-ordaina: 0,38 €/km, 2027an.

Gaueko lanagatiko plusa: Gaueko lanaren plusa ezarri da: oinarrizko soldataren 100eko 30 (Lan egindako ordu-balioa). Gaueko hamarretatik (22:00) hurrengo eguneko seiak (06:00) arte egindako lana hartzen da gaueko lantzat.

Dedikazio bereziko plusa (igandeak): Dedikazio bereziko plusa ezarri da, eta oinarrizko soldataren 100eko 75 da (Lan egindako ordu-balioa). Igandean lan egindako orduen arabera ordainduko da plus hori.

Jaiegun bakoitzeko plusa (igandeak ez diren jaiegunak hartzen dira kontuan): Igandea ez den jaiegun batean (14 jaiegun ge-

— El personal con una antigüedad de 2020, recibirá 450 € brutos anuales lineales no consolidable solamente en 2024 y en 2025. En todo caso, la percepción de esta cuantía desaparecerá en el año 2025 una vez que la persona trabajadora empiece a percibir el complemento vinculación.

— El personal con una antigüedad de 2021, recibirá 400 € brutos anuales lineales no consolidable en 2024, 2025 y 2026. En todo caso, la percepción de esta cuantía desaparecerá en el año 2026 una vez que la persona trabajadora empiece a percibir el complemento vinculación.

— El personal con una antigüedad de 2014-2018, recibirá 200 € brutos anuales lineales no consolidables solamente durante el año 2024.

— El personal con una antigüedad de 2009-2013, recibirá 100 € anuales brutos lineales no consolidables solamente durante el año 2024.

La compensación será proporcional en función del mes de inicio de cada año.

El personal que haya entrado con planes de progresión o planes de carrera definidos con salarios cerrados no tendrá la aplicación del complemento de empresa.

12. Complemento vinculación.

Se crea un nuevo concepto retributivo denominado complento vinculacion, para premiar la fidelidad de los trabajadores y trabajadoras con la empresa, y que en parte ha absorbido el diferencial de los IPC-s de los años 2021-2022 y 2023.

— 5 años de antigüedad: 600 €/brutos año.

— 10 años de antigüedad: 600 €/brutos adicionales año. (1.200 € brutos año).

— 15 años de antigüedad: 600 €/brutos adicionales año. (1.800 € brutos año).

— Cada 5 años adicionales: 600 €/brutos adicionales año.

Las cuantías de estos pluses se revalorizarán anualmente con el IPC, con el límite máximo del 4 % y mínimo de un 1 %.

No obstante, en el supuesto en que el IPC-s de 2024, 2025 y 2026 sea superior al 4 %, el diferencial será abonado en enero del año 2028. Para este cálculo, el punto 11.4. tendrá vigencia y aplicación, no computándose el IPC del año en que los resultados fuesen inferiores a un beneficio antes de impuestos de 2 millones de euros. Además, en caso de que uno de los años el IPC fuese inferior al 1 %, se netearan los diferenciales entre el año que se ha superado el 4 % y el año en que no se ha llegado a ese 1 %. Si se diese un diferencial a aplicar, este será consolidado.

Este concepto será devengado desde el cumplimiento efectivo de los años de vinculación requeridos y el primer pago será siempre a mes vencido, es decir, el siguiente mes a haber cumplido cada quinquenio.

13. Pluses y kilometraje.

— Kilometraje: 0,37 €/km, para 2024.

— Kilometraje: 0,37 €/km, para 2025.

— Kilometraje: 0,37 €/km, para 2026.

— Kilometraje: 0,38 €/km, para 2027.

Plus Nocturno: Se fija el plus nocturno en un 30 por 100 del salario base (Valor Hora Trabajada). Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós (22:00) horas y las seis (06:00) del día siguiente.

Plus de Dedicación Especial, (Domingos): Se fija el plus de Dedicación Especial en un 75 por 100 del salario base (Valor Hora Trabajada). Se abonará dicho plus por las horas trabajadas en domingo.

Plus por Día Festivo (Festivos diferentes a Domingos): Se fija el plus por Dia Festivo, diferente a Domingo (14 festivos adicio-

EK\CV GAO-I-2025-00132

higarri daude) lan egiteagatiko plusa ezarri da: oinarrizko soldataren 100eko 90 (Lan egindako ordu-balioa). Lan egindako jaiegun ordaingarri eta berreskuraezin bakoitzeko ordainduko da. Plus hori ez da aplikatuko abenduaren 25ean eta urtarrilaren 1ean.

Jaiegunez bestelako Gabonetako plusa: abenduaren 24an eta 31n lan egiteagatiko plus bat ezartzen da. Langileek aukera hauek izango dituzte lanaldi osoan lan egiten badute:

— 105,40 euro gordin gehiago ordainduko dira, eta lan egindako orduak hartu ahalko dira.

Gabonetako jaiegunetako plusa: abenduaren 25ean eta urtarrilaren 1ean lan egiteagatiko plus bat ezartzen da, eta lanaldi osoan lan eginez gero, zenbateko hau izango du:

— 210,80 euro gordin gehiago ordainduko dira, eta lan egindako orduak hartu ahalko dira.

Guardia egiteagatiko plusa: Guardia egiteagatiko plusa ezarri da, eta 270 euro gordinekoa da astean. Esku hartu behar izanez gero, 30 euro gordin orduko.

Jaiegunak ez diren Gabonetako plusen, Gabonetako jaiegunetako plusen eta Guardia egiteagatiko plusen zenbatekoak urtero eguneratuko dira KPIren arabera, gehienez ere % 4ko eta gutxienez ere % 1eko mugak ezarrita.

Formula bidez araututa ez dauden plusak direnean, 2024., 2025. edota 2026. urteetako KPI % 4 baino handiagoa bada, diferentziala 2028. urteko urtarrilean ordainduko da. Kalkulu horretarako, 11.4 puntuak indarraldia eta aplikazioa izango ditu, eta urteko KPI ez da zenbatuko, baldin eta urte horretako emaitzak 2 milioi euroko mozkina baino txikiagoak izan badira, zergak aplikatu aurretik. Gainera, urte batean KPI % 1 baino txikiagoa izan bada, % 4 gainditu den urtearen eta % 1era iritsi ez den urtearen arteko diferentzialen kopuru garbia kalkulatuko da.

14. Aldi baterako ezintasuna.

2024. eta 2025. urteetan hauxe ordainduko da langilea bajan dagoen egun naturaletan:

* Laneko istripuak edo lanbide-gaixotasuna denean: Enpresak oinarri arautzailearen ehuneko 100eraino osatuko du, bajaren lehen egunetik.

* Gaixotasun arrunta edo lanetik kanpoko istripua denean:

— Lehen hiru egunetan enpresak ez du osagarririk ordainduko.

— Laugarren egunetik 21. egunera, enpresak oinarri arautzailearen ehuneko 70eraino osatuko du.

— 22. egunetik 60. egunera, enpresak oinarri arautzailearen ehuneko 85eraino osatuko du.

— 60. egunetik aurrera, enpresak oinarri arautzailearen ehuneko 90eraino osatuko du.

2026. eta 2027. urteetan hauxe ordainduko da langilea bajan dagoen egun naturaletan:

* Laneko istripuak edo lanbide-gaixotasuna denean: Enpresak oinarri arautzailearen ehuneko 100eraino osatuko du, bajaren lehen egunetik.

* Gaixotasun arrunta edo lanetik kanpoko istripua denean:

— Lehen hiru egunetan enpresak ez du osagarririk ordainduko.

— Laugarren egunetik 21. egunera, enpresak oinarri arautzailearen ehuneko 70eraino osatuko du.

— 22. egunetik 60. egunera, enpresak oinarri arautzailearen ehuneko 90eraino osatuko du.

— 60. egunetik aurrera, enpresak oinarri arautzailearen ehuneko 95eraino osatuko du.

Edonola ere, enpresak ordaintzen duen osagarria ezabatuko da, hau da, ez da berriro jasoko, baldin eta langileak TAP enpresa), en un 90 por ciento del Salario base (Valor Hora Trabajada). Se abonará por día festivo abonable y no recuperable trabajado. Este plus no aplica los días 25 de diciembre y 1 de enero.

Plus Navidades No festivos: Se fija un plus por trabajar los días 24 y 31 de diciembre que por trabajar una jornada completa tendrá las siguientes alternativas entre las que el trabajador podrá elegir:

— Se abonarán 105,40 € brutos adicionales y se disfrutarán las horas trabajadas.

Plus Navidades Festivos: Se fija un plus por trabajar los días 25 de diciembre y 1 de enero, que por trabajar una jornada completa tendrá la siguiente cuantía:

— Se abonarán 210,80 € brutos adicionales y se disfrutarán las horas trabajadas.

Plus por Guardia: Se fija el plus por guardia en 270 € brutos/semana. En caso de tener que intervenir 30 € brutos/hora.

Las cuantías de Plus Navidades No Festivos, Plus Navidades Festivos y Plus por Guardia, se revalorizarán anualmente con el IPC, con el límite máximo del 4 % y mínimo de un 1 %.

Para los pluses no sujetos a fórmula, en el supuesto en que el IPC-s de 2024, 2025 y 2026 sea superior al 4 %, el diferencial será abonado en enero del año 2028. Para este cálculo, el punto 11.4. tendrá vigencia y aplicación, no computándose el IPC del año en que los resultados fuesen inferiores a un beneficio antes de impuestos de 2 millones de euros. Además, en caso de que uno de los años el IPC fuese inferior al 1 %, se netearan los diferenciales entre el año que se ha superado el 4 % y el año en que no se ha llegado a ese 1 %.

14. Incapacidad temporal.

Para los años 2024 y 2025 se abonará durante los días naturales en que el trabajador/a se encuentre de baja:

* En caso de accidente laboral o enfermedad profesional: La empresa complementara hasta el 100 por 100 de la base reguladora desde el primer día de baja.

* En caso de enfermedad común o accidente no laboral:

— Los 3 primeros días, la empresa no abonará complemento alguno.

— Del 4.º día al día 21 la empresa complementará hasta el 70 % de la base reguladora.

— Del día 22 al día 60 la empresa complementará hasta el 85 % de la base reguladora.

— Del día 60 en adelante la empresa complementará hasta el 90 % de la base reguladora.

Para los años 2026 y 2027 se abonará durante los días naturales en que el trabajador/a se encuentre de baja:

* En caso de accidente laboral o enfermedad profesional: La empresa complementara hasta el 100 por 100 de la base reguladora desde el primer día de baja.

* En caso de enfermedad común o accidente no laboral:

— Los 3 primeros días, la empresa no abonará complemento alguno.

— Del 4.º día al día 21 la empresa complementará hasta el 70 % de la base reguladora.

— Del día 22 al día 60 la empresa complementará hasta el 90 % de la base reguladora.

— Del día 60 en adelante la empresa complementará hasta el 95 % de la base reguladora.

En todos los casos, el complemento que abona la empresa desaparecerá y se dejará de percibir cuando el trabajador o tra-

EK\CV GAO-I-2025-00132

sarekin kontratu-loturarik ez badu, eta enpresako kide izateari utzi badio; eta, nolanahi ere, aldi baterako ezintasun-egoeraren ostean 18 hilabete igaro badira.

15. Laneko arropa eta norbera babesteko ekipoak.

Enpresak langileei emango die beren lanaren premiengatik behar duten arropa.

Langileek une oro erabili beharko dituzte enpresak soilik edota enpresak eta Segurtasun eta Osasun Batzordeak elkarrekin definitutako norbera babesteko ekipamenduak.

16. Eszedentziak.

Eszedentzia guztiak, borondatezkoak zein nahitaezkoak, Langileen Estatutuak arautuko ditu oso-osorik.

1. Eszedentzia borondatezkoa edo nahitaezkoa izan daiteke. Nahitaezko eszedentzian, lanpostua gordetzeko eta dagokion aldia antzinatasunerako aintzat hartzeko eskubidea izango da. Horrelako eszedentzia emango zaie lanera joatearekin bateragarri ez den kargu publiko baterako izendatutako edo aukeratutako langileei. Kargu publikoa utzi eta ondorengo hilabetean eskatu beharko da enpresara itzultzea.

2. Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duen langileak eskubidea izango du gutxienez lau hilabeteko eta gehienez bost urteko borondatezko eszedentzian egoteko aukera aitor dakion. Aurretik eszedentzian egondako langileak eszedentzia berriz hartzeko, lau urteko epeak igaro beharko du aurrekoa amaitu zenetik.

3. Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartu ahal izango dute norberaren edo adoptatutako seme edo alaba bakoitza zaintzeko, edo adopzio-aurreko zaintzarako edo harrera iraunkorrerako, umearen jaiotegunetik edo epaileen edo administrazioaren ebazpenaren egunetik aurrera zenbatuta.

Orobat, langileek eskubidea izango dute bi urtetik gorako iraupenik ez duen eszedentzia-aldirako, salbu eta negoziazio kolektiboan iraupen luzeagoa ezartzen denean, ezkontidea, izatezko bikotekidea edo bigarren mailarainoko odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko ahaideak zaintzeaz arduratzeko, baita izatezko bikotekidearen odoleko senidea denean ere, ahaide horiek euren kontura baliatzeko gaitasunik ez badute, adinarengatik, istripuarengatik, gaixotasunarengatik zein desgaitasunarengatik, eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badute.

Atal honetan jaso den eszedentzia langileen banakako eskubidea da, gizon zein emakumeena, eta eszedentzia horren iraunaldia zatitu ahal izango da. Hala ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok subjektu eragile beragatik sortzen badute eskubide hori, enpresak, eskubidea aldi berean baliatu ez dezaten, mugak jartzeko aukera izango du, funtzionamenduko arrazoi funtsatu eta objektiboengatik bada, idatziz behar bezala arrazoituta. Horrelakoetan, enpresak ordezko plan bat eskaini beharko du, bi langileek baliatu ditzaten hala aukera hori, nola kontziliazio-eskubideak. Beste eragile batek sortzen badu beste eszedentzia bat hartzeko eskubidea, hala badagokio, beste eszedentzia hori hasi bezain laster aurrekoa amaituko da.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera, langilea eszedentzian dagoen aldia antzinatasunerako zenbatuko da, eta langileak lanbide-prestakuntza ikastarora joateko eskubidea izango du. Ikastaro horietara joatea enpresaburuak eskatuko dio langileari, bereziki, langileak berriro ere lanera itzuli behar duenean. Lehenengo urtean, langileak bere lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Lehenengo urtetik aurrera, berriz, lanbide-talde bereko edo kategoria baliokide bateko lanpostu bat gordeko zaio.

Dena den, langilea ofizialki familia ugaritzat jotako familia bateko kidea bada, lanpostua gordetzeko eskubideak luzeago iraungo du: gehienez 15 hilabete, familia ugaria kategoria orokorrekoa izanez gero; gehienez 18 hilabete, familia ugaria kategoria berezikoa izanez gero.

15. Ropa de trabajo y EPIs.

La empresa suministrará la indumentaria que por necesidades de su trabajo las personas trabajadoras necesiten.

Las personas trabajadoras estarán obligadas a utilizar en todo momento los EPI-s definidos por la Empresa o por esta y el Comité de Seguridad y Salud conjuntamente.

16. Excedencias.

Todas las excedencias, tanto las voluntarias como las forzosas estarán reguladas por el Estatuto del Trabajador en todos sus términos.

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

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia nume-

EK\CV GAO-I-2025-00132

goria berezikoa bada. Bi gurasok eskubide hau iraupen eta araubide berarekin erabiltzen badute, lanpostua hemezortzi hilabete egongo da erreserbatuta, gehienez.

Eskubide hori gauzatzean, kontuan hartuko da emakumeen eta gizonen arteko erantzunkidetasuna sustatzea, eta, era berean, genero-rolak eta -estereotipoak betikotzea saihestea.

4. Halaber, enpresan eszedentzia-egoerara igarotzea eskatu ahal izango dute probintziako edo goragoko mailako sindikatu-eginkizunetan diharduten langileek, ordezkari-karguan dauden bitartean.

5. Enpresan hutsik dauden edo egon litezkeen kategoria bereko edo antzeko kategoriako lanpostuetan berriz ere sartzeko lehentasunezko eskubidea borondatezko eszedentzian dagoen langileari gordeko zaio soilik.

6. Hitzarmen kolektiboan beste eszedentzia-kasu batzuk ere onar daitezke, bertan aurreikusitako araubide eta ondorioekin.

17. Lizentziak.

1. Ezkontza edo izatezko bikotea.

1.— 20 egun natural, ezkontzatik edo izatezko bikote gisa erregistratzeko egunetik bertatik zenbatzen hasita.

2.— Gurasoen, seme-alaben, anai-arreben edo langilearekin bizi direnen ezkontzagatik edo izatezko bikote gisa erregistratzeagatik, egutegiko egun 1. Ekitaldia 200 kilometrotik gorako distantzian gertatzen baldin bada, egun natural 1 gehiago.

2. Ohiko bizitokiz aldatzea.

1.— Ohiko etxebizitzaz aldatzeko bada, egun 1. Errolda-ziurtagiria entregatu behar da.

3. Heriotza.

1.— Ezkontidearen, gurasoen eta seme-alaben heriotzagatik, 5 egun natural. Hori dela eta langileak 200 kilometrotik gorako bidaia egin behar badu, epea 2 egunez luzatuko da.

2.— Neba-arreben eta odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko aurrekoak ez diren aurrekoen eta ondorengoen heriotzagatik, 3 egun natural; egun horietatik gutxienez 2 lanegunak izango dira. Hori dela eta langileak 200 kilometrotik gorako bidaia egin behar badu, epea 2 egunez luzatuko da.

3.— Langilearekin bizi den pertsona edo hirugarren mailako senide baten heriotzagatik, egun natural 1. bizikidea dela zehazteko, nahikoa izango da udal-errolda aurkeztea.

4. Istripua edo gaixotasun larria.

1.— Bost lanegun arteko baimen ordaindua, ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen edo izatezko bikotekidearen odol-ahaidetasunezko ahaideen istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atseden hartzea eskatzen duen ospitaleratzerik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik, bai eta aurrekoak ez diren beste pertsona batzuen kasuan ere, betiere langilearekin etxebizitza berean bizi badira eta beharrezkoa badute langilearen benetako zaintza. Bizikidea dela zehazteko, nahikoa izango da udal-errolda aurkeztea.

2.— Odol-ahaidetasunezko 1. mailako kasuetan, ordaindu gabeko 2 egun ere hartu ahal izango dira. Betiere, baldin eta gertaera eragileak irauten jarraitzen badu.

3.— Baimenak lanaldi-erditan hartu ahal izango dira, betiere gertaera eragileak irauten jarraitzen badu.

4.— Iraupen luzeko kasuetan, enpresak eta langileak adostu ahal izango dute baimen horiek hartzeko modua. Ados jarri ezean, egun horiek ondoz ondokoak izango dira.

rosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

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

5. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

17. Licencias.

1. Matrimonio/pareja de hecho.

1.— 20 días naturales que empezarán a contar el mismo día de la boda o registro de pareja de hecho.

2.— Por matrimonio o registro de pareja de hecho de padres, hijos o hermanos o conviviente con el trabajador 1 día natural. Si la celebración es a más de 200 km de distancia, 1 día natural más.

2. Cambio domicilio habitual.

1.— 1 día por traslado del domicilio habitual. Se debe entregar el justificante de empadronamiento.

3. Fallecimiento.

1.— Fallecimiento del cónyuge, padres/madres e hijas/hijos, 5 días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 200 km, el plazo será de 2 días naturales más.

2.— Fallecimiento de hermanos/as y ascendientes y descendientes distintos de los anteriores hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad 3 días naturales, de los cuales como mínimo 2 serán laborables. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 200 km, el plazo será de 2 días naturales más.

3.— Fallecimiento de conviviente con el trabajador o de familiar de tercer grado, o 1 día natural. A efectos de la determinación de la persona conviviente bastará con el padrón municipal.

4. Accidente o enfermad grave.

1.— Permiso retribuido de hasta 5 días hábiles 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 consanguineidad 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.A efectos de la determinación de la persona conviviente bastará con el padrón municipal.

2.— En casos de 1.º grado consanguinidad se podrán disponer además de 2 días no retribuidos. Siempre que dure el hecho causante.

3.— Los permisos se podrán disfrutar en medias jornadas, siempre que dure el hecho causante.

4.— En casos de larga duración, empresa y trabajador podrán pactar el disfrute de esos permisos. En caso de no acuerdo los días serían de forma consecutiva.

EK\CV GAO-I-2025-00132

5. Mediku-kontsultei lotutako orduak.

1.— Familiako medikua: Urtean 16 orduko baimen ordaindua, Gizarte Segurantzako familia-medikuaren kontsultara joateko. Ordu horiek agortutakoan, baimen berreskuragarritzat hartuko da; hau da, baimen ez ordaindua izango da; beraz, berreskuratu egin beharko da. Enpresari ahalik eta lasterren abisatuko zaio, betiere inguruabarrek horretarako aukera ematen badute. Mediku-ziurtagiria aurkeztu beharko da beti.

Senideei medikukontsulta batera laguntzea: Baimen hori seme-alaba adingabeei edo desgaitasun fisiko, psikiko edo sentsoriala duten bigarren mailarainoko odol-ahaidetasuneko senideei laguntzeko erabili ahal izango da, edo adinagatik, osasunegoeragatik edo proba medikoen ezaugarriengatik laguntza hori ezinbestekoa denean. Laguntza hori eman dela egiaztatzeko ziurtagiria aurkeztu beharko da, seme-alabaren edo senidearen datuak jasota. Gizarte Segurantzak ematen duen estalduraren barrukoa izango dela ulertu behar da.

2.— Mediku espezialista: Gizarte Segurantzako mediku espezialistaren kontsultara joateko behar den denbora baino ez da zenbatuko ordaindutako baimenean, betiere kontsultara lanorduetan joan behar badu.

Espezialistei egindako kontsulta pribatuak familia-medikuaren 16 orduetan zenbatuko dira. Behar bezala justifikatu behar da, dagokion medikuak edo osasun-zerbitzuak emandako ziurtagiri edo txostenaren bidez. Ziurtagiri edo txosten horretan, data eta iraupena adierazi behar dira, bai eta artatutako pertsonaren identifikazioa ere.

Guraso bakarreko familietan 8 ordu gehiago emango dira.

6. Nahitaezko betebeharrak betetzeko baimenak.

— Aukerak: TAP enpresako langile bat hauteskunde-mahaiko kide izendatzen badute, langile horrek jasoko ditu lanera joan izan balitz jasoko zituzkeen plusak.

— Herri-epaimahaia: TAP enpresako langile bat herri-epaimahaiko kide izendatzen badute, langile horrek jasoko ditu lanera joan izan balitz jasoko zituzkeen plusak.

— Azterketen ordutegia: TAP enpresako langile batek ikasketa-azterketa baldin badu, eta ikasketa-azterketa hori enpresaren jarduerari lotuta badago, edo enpresak ikasketei etekinak ateratzeko aukera badu, lanera joan izan balitz jasoko zituzkeen plusak jasoko ditu.

7. Amatasuna/Aitatasuna.

Baimen ordaindua, haurra jaio aurreko azterketetarako eta erditzea prestatzeko tekniketarako behar den ezinbesteko denbora.

Amatasun/aitatasun eskubidea 16 astekoa izango da bi gurasoentzat.

16 aste horietatik 6 aste erditu eta berehala hartuko dira nahitaez, lanaldi osoan.

Ordu horiek igarotakoan, guraso bakoitzak nahi duen moduan banatu ahal izango ditu gainerako 10 asteak, lanaldi osoan edo partzialean, ados egonez gero:

Asteen arabera:

— Bloke bakar batean metatuta, edo hainbat bloketan etenak, nahitaezko etenduratik adingabearen 12 hilabetera.

Enpresari 8 egun lehenago abisatuz.

— Desgaitasunik egonez gero, baimena astebetez handituko zaio guraso bakoitzari. Berdin handituko da erditze, adopzio edo harrera anizkoitzak direnean, lehenengotik aurrera; hau da, guraso bakoitzak aste bat gehiago izango du seme edo alaba bakoitzeko, lehenengotik aurrera. Adibidez, bi baldin badira, guraso bakoitzak astebete gehiago izango du; hiru badira, guraso bakoitzak, bi aste gehiago eta abar.

5. Horas de médico.

1.— Médico de familia: Permiso retribuido de hasta 16 horas anuales para acudir a Consulta del Médico de Familia de la Seguridad Social. Una vez consumidas dichas horas sería un permiso recuperable, es decir, sería un Permiso no retribuido, por lo que se deberá recuperar. Se preavisará a la empresa, con la antelación que sea posible, siempre y cuando las circunstancias lo permitan. Siempre requiere el correspondiente justificante médico.

Acompañamiento a consulta médica a familiares: Este permiso podrá ser empleado para acompañar a hijos/as menores de edad, o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad que sean discapacitados/as físicos, psíquicos o sensoriales, o que, por razones de edad, estado de salud o por las características de las pruebas médicas, sea imprescindible dicho acompañamiento. Se debe aportar justificante de la asistencia donde conste los datos del hijo/a o familiar. Se entiende exclusivamente, para la cobertura que presta la Seguridad Social.

2.— Médico especialista: Será Permiso Retribuido, el tiempo estrictamente necesario, para acudir a consulta del médico especialista de la Seguridad Social, siempre y cuando deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Los/las especialistas de consultas privadas se incluirán dentro de las 16 horas de médico de familia. Requiere justificarse debidamente mediante certificado o informe expedido por el médico o servicio médico correspondiente en el que conste la fecha y duración de esta e identificación de la persona atendida.

Las familias monoparentales tendrán 8 horas más.

6. Permisos para el cumplimiento de deber inexcusable.

— Elecciones: En los casos en los que un trabajador o trabajadora de TAP sea nombrada parte integrante de la mesa electoral, percibirá los pluses correspondientes que hubiese percibido en caso de haber acudido a trabajar.

— Jurado Popular: En los casos en los que un trabajadora o trabajadora de TAP sea nombrada parte integrante de un jurado popular, percibirá los pluses correspondientes que hubiese percibido en caso de haber acudido a trabajar.

— Horario exámenes: En los casos en los que un trabajadora o trabajadora de TAP tenga examen de los estudios que este cursando, y siempre que este relacionada con la actividad de la empresa, o esta pueda sacar beneficio de ella, percibirá los pluses correspondientes que hubiese percibido en caso de haber acudido a trabajar.

7. Maternidad/Paternidad.

Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

El derecho de maternidad/paternidad, para ambos progenitores, será de 16 semanas.

De esas 16 semanas 6 semanas se disfrutarán obligatoriamente inmediatamente después del parto y a tiempo completo.

Transcurridas éstas cada progenitor/a podrá distribuir las 10 semanas restantes a su voluntad, a tiempo completo o parcial, si hay acuerdo:

Por semanas.

— Acumuladas en 1 solo bloque o interrumpidas varias veces en distintos bloques desde la suspensión obligatoria hasta los 12 meses del/la menor.

Avisando a la empresa con 8 días de antelación.

— En caso de discapacidad, el permiso se ampliará en una semana, 1 para cada progenitor/a. Se ampliará de igual manera en caso de parto/adopción/acogimiento múltiple, a partir del/la primero/a, es decir, cada progenitor/a tendrá una semana más por cada hijo/a a partir del/la primero/a (ej. Si son dos, una semana más cada uno/a, si son tres dos semanas más cada uno/a...).

EK\CV GAO-I-2025-00132

Erditu den amak lau astez aurrera dezake baimen hori.

Nazioarteko adopzio edo harreren kasuan, eta gurasoek jaioterrira bidaiatzea behar dutenean, bi hilabete arteko baimena baliatzeko eskubidea onartzen da.

8. Edoskitzaroa.

Eskubide hori guraso biek balia dezakete. Onuradunek enpresa berean lan egiten badute, baimena aldi berean hartzeko aukera mugatu daiteke, funtzionamendu-arrazoiek justifikatzen badute.

Baimena hartzeko aukerak:

— Lantokitik ordubete faltatzekoa, eta bi zatitan banatzeko aukera dago.

— Lanaldiaren ordu erdia murriztea.

— Lanaldi osoak metatzea.

— Hasiera batean, baimen horren hasierak adingabearen 9 hilabetera artekoa izan behar du, baina 12 hilabetera arte zabal daiteke, baldin eta bi gurasoek baimen hori iraupen eta erregimen berarekin hartzen badute.

18. Deskonexio digitala.

Tele Apostuak enpresan lan egiten dutenek lan-ordutegitik kanpo deskonexio digitalerako eskubidea dute, abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoaren 88. artikuluan ezarritako baldintzetan (RCL 2018, 1629). Deskonexioa bermatzeko enpresak duen betebeharrak berekin dakar atsedenaldietan enpresako eta laneko komunikazio-bitarteko teknologikoen erabilera mugatzea, eta errespetatu beharko ditu lanaldiaren gehieneko iraupena eta aplikatu beharreko lege- edo hitzarmen-araudian lanaldiari dagokionez ezarritako edozein muga eta neurri.

Tele Apostuak enpresan lan egiten duten pertsona guztiek deskonexio digitalerako eskubidea dute. Lan-egutegiak eta ordutegi zehatzak ezarri dira horretarako. Hala ere, lan jarduera mota kontuan hartuta, eta inguruabar kritikoak gertatzen badira, edo enpresak kalte larriak hartzeko arriskua dagoenean, lanorduetatik kanpo ere elkarreragin ahalko da.

19. Diziplina-araubidea.

1. Faltak.

Langileek enpresetan egin ditzaketen ekintza edo ez-egite zigorgarriak arintzat, astuntzat edo oso astuntzat hartuko dira, nolakoak diren eta egoeraren arabera:

1.— Falta arinak:

Hauek falta arintzat hartuko dira:

a. Lanen bat egitean, deskuiduz jardun, akatsen bat izan edo atzerapen azaldu ezinak izatea.

b. Lanera bertaratzean puntualtasun-falta batetik hirura bitartean egitea –hogeita hamar minutu baino gutxiagoko atzerapenarekin– hilabeteko epean. Atzerapen horrek, langilearen betebehar jakin bat dela-eta, enpresak langile horri emandako lanean ondorio larririk eragiten badu, falta hori astuntzat hartuko da.

c. Arrazoi justifikatua izanik, aldez aurretik ez jakinaraztea lanpostura ez dela joango, baldin eta ez bada frogatzen abisatzea ezinezkoa zela.

d. Dagokion garaian baja ez aurkeztea, justifikatutako arrazoi batengatik lanera ez etortzean.

e. Egiaztatutako arrazoirik gabe lana uztea, denbora laburrerako izan bada ere.

f. Materiala zaintzean deskuidu txikiak izatea.

g. Jendea behar bezala eta egoki ez artatzea.

La madre que haya dado a luz puede anticipar el disfrute de este permiso 4 semanas.

En los casos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración.

8. Lactancia.

Es un derecho que pueden disfrutar ambos/as progenitores/as. En el caso de las personas beneficiarias de la misma empresa, existe la posibilidad de limitar el disfrute simultáneo por causas justificadas de funcionamiento.

Modalidades de disfrute:

— Una hora de ausencia, pudiendo dividirla en dos fracciones.

— Reducción de jornada en media hora.

— Acumulación por jornadas completas.

— En un principio el inicio de este permiso debe ser hasta los 9 meses del/la menor, aunque puede extenderte hasta los 12 meses siempre y cuando ambos/as progenitores/as disfruten del permiso con la misma duración y régimen.

18. Desconexión digital.

Las personas que trabajan en Tele Apostuak, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 (RCL 2018, 1629), de 5 de diciembre. El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

Todas las personas trabajadoras de Tele Apostuak tienen derecho a la desconexión digital. Para ello hay fijados calendarios de trabajo y horarios detallados. No obstante, dada la actividad en la que trabajamos y ante circunstancias criticas o que pudiesen causar graves perjuicios a la empresa, se podrá interactuar fuera de horas de trabajo.

19. Régimen disciplinario.

1. Faltas.

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

1.— Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

b. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.

c. La no comunicación con la antelación debida de su falta al puesto de trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de efectuarlo.

d. No cursar en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se.

e. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.

f. Pequeños descuidos en la conservación del material.

g. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

EK\CV GAO-I-2025-00132

h. Etxebizitzaz aldatu izana enpresari ez jakinaraztea.

i. Enpresaren barruan lankideekin eztabaidak izatea, aurrean lekukorik gabe.

j. Egun batean lanera ez joatea, baimenik eduki gabe edo arrazoia azaldu gabe.

2.— Falta astunak:

Hauek izango dira falta astunak:

a. Hilabetean hiru aldiz baino gehiagotan eta hamar aldiz baino gutxiagotan berandu iristea, justifikatutako arrazoirik gabe.

b. Hilean bi egunetan lanera ez joatea arrazoi justifikaturik gabe, salbu eta aldez aurretik jakinarazten bada, eta enpresari kalte larririk eragiten ez badio.

c. Laneko orduetan, jokoan edo antzekoetan aritzea, horiek edozein izanik ere.

d. Gaixotasuna edo istripua simulatzea.

e. Ez betetzea enpresak nahiz enpresak ordena hierarkikoan eskuordetutako pertsonek zuzendaritza-ahalmena gauzatzean eman ohi dituzten aginduak eta jarraibideak.

f. Beste langile bat lanean dagoenaren itxura egitea, haren ordez fitxatuz edo sinatuz.

g. Jendeari errespetua edo begirunea nabarmen galtzea.

h. Lanaldian lan partikularretan aritzea horretarako behar den baimenik izan gabe, eta enpresaren erremintak edo materialak norbere gauzetarako erabiltzea.

i. Jendaurrean lankideekin eztabaida gogaikarriak izatea.

j. Euskal Autonomia Erkidegoan jokoa arautzeko azaroaren 8ko 4/1991 Legearen 25. artikuluan jasotakoak.

Berrerortze ondorioetarako, falta astunengatiko zehapenak zehapena ezarri eta sei hilabetera deuseztatutzat joko dira.

3.— Falta oso astunak:

Hauek dira falta oso astunak:

a. Sei hilabetean hamar alditan baino gehiagotan eta urtebetean hogei alditan baino gehiagotan garaiz ez iristea, inolako justifikaziorik gabe.

b. Lanera hiru egunetan ez agertzea, arrazoirik gabe, hilabete batean.

c. Lanera mozkortuta edo estupefazienteen eraginpean joatea, lanean eragin kaltegarria sortzen duenean.

d. Agindutako lanetan iruzur egitea, leialtasun ezaz jokatzea edo konfiantzaz abusatzea, baita beste lankideekiko edo enpresaren zerbitzurako edozein pertsonarekiko tratuari edo haren lanari dagokionez ere.

e. Publikoari, gainerako langileei edo enpresari ebastea, lapurtzea edo dirua bidegabe erabiltzea.

f. Lanera mozkortuta edo estupefazienteen eraginpean joatea, lanean eragin kaltegarria sortzen duenean.

g. Enpresak bakarrik ezagutu beharreko gutunen edo agirien sekretua haustea.

h. Enpresariari, bere ordezkariei, langileei eta jendeari oro har errespetu eta begirune falta edo hitzezko eta egintzazko tratu txarrak ematea.

i. Enpresako materialak, lanabesak, erremintak, aparatuak, instalazioak, eraikinak eta tresnak desagerraraztea, erabilezin bihurtzea edo hondatzea.

j. Izaera sexualeko irain fisiko edo hitzezkoen bidez, andrazko edo gizonezkoen intimitate eta duintasunerako errespetua

h. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

i. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en presencia del público.

j. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

2.— Faltas graves:

Tendrán la consideración de faltas graves, las siguientes:

a. Más de tres y menos de diez faltas de puntualidad en el transcurso de un mes sin causa justificada.

b. Faltar al trabajo dos días al mes sin que exista causa justificada; salvo que preavise y no ocasione perjuicio grave a la empresa.

c. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

d. La simulación de enfermedad o accidente.

e. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado en el ámbito jerárquico de la misma y en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

f. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

g. Falta notoria de respeto o consideración al público.

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

i. Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.

j. Aquellas recogidas en el art. 25 de la Ley 4/1991 de 8 de noviembre reguladora del juego en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Las sanciones por falta grave se cancelarán a efectos de posible reincidencia transcurridos seis meses desde su imposición.

3.— Faltas muy graves:

Son faltas muy graves las siguientes:

a. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

b. Faltar tres días al trabajo durante un mes, sin que exista causa justificada.

c. Acudir habitualmente al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de estupefacientes cuando afecte negativamente al trabajo.

d. El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta.

e. El hurto, robo o malversación, tanto al público como a los demás trabajadores o a la empresa, dentro de la misma.

f. Acudir habitualmente al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de estupefacientes cuando afecte negativamente al trabajo.

g. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.

h. Malos tratos de palabra u obra, y falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores o trabajadoras y público en general.

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

j. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el

EK\CV GAO-I-2025-00132

urratzea dakarren jokabide edo portaera oro, laneko eremuan. Jokabide edo portaera hori posizio hierarkikoaz baliatuz gauzatzen bada, inguruabar astungarritzat hartuko da.

k. Joko-partiden datuak faltsutzea.

l. Seihileko berean falta astun bat baino gehiago egitea, zehapena tarteko dela.

m. Ohiko lan-errendimendua nahita eta etengabe gutxitzea.

n. Adingabeei baimena ematea aretoetan sartzeko.

o. Drogak enpresaren lokaletan manipulatzea edo saltzea.

p. Langileek, beren kabuz edo hirugarrenen bidez, eskainitako edo merkaturatutako jokoetan parte hartzea.

q. Langile batek debekatutakoen zerrendan sartutako pertsona batek zuzenean edo hirugarren pertsonen bidez parte hartzea.

r. Zuzendariek eta enplegatuek, bai eta ezkontideek, aurreko ahaideek eta 1. mailako ondorengoek ere, maileguak edota konturako dirua ematea jokalariei edota apustuak egiten dituztenei.

s. Euskal Autonomia Erkidegoan jokoa arautzeko azaroaren 8ko 4/1991 Legearen 25. artikuluan jasotakoak.

2. Zehapenak.

Egindako gertakarien larritasunaren eta inguruabarren arabera, eta langileen ordezkariei entzun ondoren, enpresek zigor hauek ezar ditzakete:

1.— Falta arinak:

a. Hitzezko kargu-hartzea.

b. Idatziz kargu-hartzea.

2.— Falta astunak:

a. Idatziz kargu-hartzea.

b. Enplegu eta soldata gabe uztea hiru egunetik zazpira bitartean.

3.— Falta oso astunak:

a. Enplegua eta soldata kentzea, hogeita bat egunetik hirurogei egunera.

b. Kaleratze diziplinatua.

Enpresak langile bati falta astun edo oso astun bat ezarri nahi badio, aldez aurretik eta gutxienez 72 orduko epean, Enpresa Batzordeari jakinaraziko dio, eta horrek dagokion txostena egin ahal izango du. Baldintza hori betetzen ez bada, zehapena deuseza izango da.

Langileak eskubidea izango du, edozein zehapen jasotzen duenean, Enpresa Batzordeko ordezkari batekin egoteko.

20. Batzorde paritarioa.

Hitzarmen hau interpretatzeko, zaintzeko eta betetzen den kontrolatzeko batzorde paritario bat eratuko da. Batzordea langileen hiru ordezkarik eta enpresaren hiru ordezkarik osatuko dute.

21. Gatazkak konpontzea.

Hitzarmen Kolektibo hau sinatu duten alderdiek beharrezkotzat jotzen dute gatazka kolektiboak konpontzeko borondatezko prozedurak ezartzea, Batzorde Paritarioaren bidea akordiorik gabe amaitu ondoren. Adostu egiten da, beste jarduketa bat egin aurretik, bi alderdiek Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordiora joko dutela.

hombre mediante ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición de jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

k. El falseamiento de datos de las partidas de juego.

l. La reincidencia en falta grave, dentro de un semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

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

n. Permitir la entrada de menores a las salas.

o. La manipulación o venta de drogas en los locales de la empresa.

p. La participación por las personas trabajadoras, sea por sí mismas o a través de terceros, en juegos ofertados o comercializados.

q. La participación como jugadores directa o por medio de terceras personas incluidas por trabajador en la lista de prohibidos.

r. La concesión de préstamos o dinero a cuenta a las personas jugadoras o apostantes por parte de directivos y empleados, así como los cónyuges, ascendientes y descendientes de 1.er grado.

s. Aquellas recogidas en el art. 25 de la Ley 4/1991 de 8 de noviembre reguladora del juego en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

2. Sanciones.

Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancia de los hechos cometidos, oída la representación de los trabajadores y trabajadoras, serán las siguientes:

1.— Faltas leves:

a. Amonestación verbal.

b. Amonestación por escrito.

2.— Faltas graves:

a. Amonestación por escrito.

b. Suspensión de empleo y sueldo de tres a siete días.

3.— Faltas muy graves:

a. Suspensión de empleo y sueldo de ocho a sesenta días.

b. Despido disciplinario.

En las situaciones de que la empresa pretenda sancionar a un trabajador con una falta falta grave o como muy grave, con carácter previo y con un plazo mínimo de 72 horas lo comunicara al Comité de Empresa, el cual podrá emitir el correspondiente informe. El incumplimiento de este precepto conllevará la nulidad de la sanción.

El trabajador tendrá derecho a que en el momento le sea entregada cualquier tipo de sanción estar acompañado por un representante del comité de empresa.

20. Comisión paritaria.

Se acuerda constituir una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo. La comisión estará formada por tres personas de la parte social y tres personas en representación de la empresa.

21. Solución de conflictos.

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, una vez agotada la vía de la Comisión Paritaria sin acuerdo. Se acuerda que, con carácter previo a otra actuación, ambas partes acudirán al Preco.

EK\CV GAO-I-2025-00132

22. Berdintasun-politikak eta berdintasuna lantokian.

Hitzarmen kolektibo hau sinatzen duten aldeek adierazten dute lanean tratu-berdintasunaren printzipioa errespetatu nahi dutela ondorio guztietarako, eta ez dela onartuko diskriminaziorik sexuagatik, egoera zibilagatik, adinagatik, arraza edo etniagatik, erlijio edo sinesmenengatik, desgaitasunagatik, sexu-joeragatik, ideia politikoengatik eta abar.

Arreta berezia jarriko da gizonen eta emakumeen arteko aukera-berdintasuna betetzeari dagokionez: enplegua lortzea, lanbide-sustapena, prestakuntza, egonkortasuna enpleguan, eta soldata-berdintasuna balio bereko lanetan.

Hitzarmen kolektibo hau sinatzen duten pertsonek konpromisoa hartzen dute politikak eta balioak ezartzeko lan egiteko, erakundearen maila guztietan arau eta balio argiak banatuta, jazarpenik gabeko lan-inguruneak bermatzeko eta mantentzeko, langilearen duintasuna errespetatuta eta pertsonen garapena erraztuta.

Horregatik, konpromisoa adierazten dute lan-ingurune onak mantentzeko, jazarpen-portaerak prebenitzeko eta gertatzen diren kasuak jazartzeko eta konpontzeko.

Aurrekoa gauzatzeko, 2024-2027 Berdintasun Plana negoziatu da. Prestakuntza-ekintza zehatzak ezarri dira, eta Berdintasun Batzordeak horien guztien jarraipena egingo du.

Zehazki, erabaki da Berdintasun Batzordeak 2024an prestakuntza jasotzea arlo hauetan:

— Lan-eremuan berdintasunari buruzko esparru kontzeptual bat eskaintzea, langileei bereizten laguntzeko desberdinkeria zein lan-eremutan den agerikoagoa.

— Erakundean emakumeen aurkako balizko diskriminazio-kasuei aurre egiteko tresnak eskuratzea.

— Ezagutzea sexu-jazarpenaren eta generoan oinarritutako jazarpenaren adierazpenak eta abian jar daitezkeen prebentzio- eta arreta-politikak.

— Genero-ikuspegia enpresako zein kudeaketaren esparrutan behar den gehien ezagutzea eta identifikatzea.

— Balizko erantzun, alternatiba eta estrategietan sakontzea.

Adostu da, halaber, 2025ean sentsibilizazio-ikastaroak ematea TAP enpresako langile guztiei.

TAP enpresan sexu-jazarpenen edo sexuan oinarritutako jazarpenen aurkako protokoloa egin da. Jazarpen-egoera bat gertatzen bada, egoera hori kudeatzeko egin behar diren urrats guztiak zehaztu dira protokoloan. Gaur egun, TAP enpresako langile guztien eskura dago Intraneten, honela: Documentos/Compliance/Laboral/Procedimientos/Acoso (dokumentuak/compliance/lan-arloa/prozedurak/jazarpena). Hala ere, erabaki da menu nagusitik protokoloan eta salaketa-kanalean zuzenean sartu ahal izatea, langile guztiek hobeto ikus dezaten.

Urriaren 8ko 1026/2024 Errege Dekretuari –LGTBI pertsonen berdintasuna eta diskriminaziorik eza enpresetan bermatzeko neurrien multzo planifikatua garatzen duenari– dagokionez, bi aldeek adostu dute 2024ko abenduaren 31 baino lehen dagokion PROTOKOLOA idatzita eta amaituta edukitzea.

23. Hitzarmen kolektiboa salatzea.

Hitzarmen Kolektibo honen amaiera automatikoki iragarriko da 2027ko azaroaren 1ean, eta data horretatik aurrera hasi ahal izango dira hitzarmen hau ordeztuko duen hurrengo hitzarmen kolektiborako negoziazioak.

22. Políticas de igualdad e igualdad en el trabajo.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión, o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, etc...

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación la estabilidad en el empleo y la igualdad salarial en trabajaos de igual valor.

Las personas firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a trabajar en implantación de políticas y valores, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengas entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad de la persona trabajadora y se facilite el desarrollo de las personas.

Por ello, manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan.

Para llevar adelante lo reseñado se ha negociado el Plan de Igualdad 2024-2027, con acciones formativas concretas y un seguimiento por parte de la Comisión de Igualdad de todas ellas.

Se acuerda concretamente que durante el año 2024 la Comisión de Igualdad se formara en:

— Ofrecer un marco conceptual sobre la igualdad en el ámbito laboral que permita a las y los trabajadores Identificar ámbitos de trabajo donde la desigualdad es más visible.

— Adquirir herramientas para el abordaje de casos de discriminación hacia las mujeres que se hayan podido detectar en la entidad.

— Conocer las diversas manifestaciones del acoso sexual y por razón de género y las políticas de prevención y atención que se pueden poner en marcha.

— Conocer e identificar los ámbitos de la gestión organizacional donde es más necesaria la incorporación de la perspectiva de género.

— Profundizar en posibles respuestas, alternativas y estrategias.

Se acuerda también que, durante el año 2025, se den cursos de sensibilización al 100 % de la plantilla de TAP.

En TAP existe el Protocolo de Acoso Sexual y/o por Razon de Sexo. En el mismo se definen todos los pasos a llevar en caso de darse una circunstancia de Acoso. Actualmente esta al alcance de todas las personas trabajadoras de TAP en la Intranet en Documentos/Compliance/Laboral/Procedimientos/Acoso. No obstante se acuerda que el acceso al protocolo y el canal de denuncias del mismo, tengan acceso directo desde el menú principal, siendo mas visible para la totalidad de la plantilla.

En relación al Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, ambas partes acuerdan que antes del 31 de diciembre de 2024, tener redactado y finalizado el protocolo correspondiente.

23. Denuncia del convenio colectivo.

El presente Convenio Colectivo quedara automáticamente denunciado el 1 de noviembre de 2027, pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el siguiente Convenio Colectivo que sustituya al presente.

EK\CV GAO-I-2025-00132

EUSKO JAURLARITZA

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena, Tele Apostuak Promotora de Juegos y Apuestas, SA enpresaren hitzarmen kolektiboa aldatzeko akordioaren erregistroa, gordailua eta argitalpena agintzen duena (20104832012024 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2026ko irailaren 2an aurkeztu da Tele Apostuak Promotora de Juegos y Apuestas, SA enpresaren hitzarmen kolektiboa aldatzeko akordioa, Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN 2025eko urtarrilaren 24an argitaratua. Akordioa, enpresak eta langileen ordezkaritzak onartu dute 2026ko uztailaren 23an.

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: Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, azaroaren 5eko 323/2021 Dekretuaren 18.2.g artikulua (2024-11-21eko *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 akordioak aurretik aipatutako Langileen Estatutuaren Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak betetzen ditu.

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2026ko irailaren 3a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaria. (5861)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del acuerdo de modificación del convenio colectivo de la empresa Tele Apostuak Promotora de Juegos y Apuestas, S.A. (código 20104832012024).

ANTECEDENTES

Único. El día 2 de septiembre de 2026, se ha presentado el acuerdo de modificación del convenio colectivo de la empresa Tele Apostuak Promotora de Juegos y Apuestas, S.A., publicado en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa de 24 de enero de 2025. El acuerdo ha sido suscrito por la empresa y la representación de las personas trabajadoras con fecha 23 de julio de 2026.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2 /2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre (*Boletín Oficial del País Vasco* de 21-11-2024) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

Segundo. El acuerdo 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 3 de septiembre de 2026.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (5861)

EK\CV GAO-I-2026-05861

Tele Apostuak Promotora de Juegos y Apuestas SA enpresaren Hitzarmen Kolektiboa. Indarraldia 2027-2030.

Eibar, 2026ko uztailaren 30a.

1. Aplikazio-eremua.

Hitzarmen kolektiboak Gipuzkoako Tele Apostuak Promotora de Juegos y Apuestas, SA (aurrerantzean, TAP) enpresako langile guztiei eragiten die.

2. Indarraldia.

Hitzarmen honen eduki osoak 2027. urterako adostutako baldintzak ordezkatzen ditu, artikulu batzuk hobetuz, eta 2027ko urtarrilaren 1etik 2030eko abenduaren 31ra arteko indarraldia izango du. Hitzarmen honek, beraz, oso-osorik ordezten du aurreko enpresa-hitzarmena, indarrean jarri zenetik. Indarraldia amaitu eta beste hitzarmen bat negoziatu arte, arau-artikulu guztiek aurreraeragina izango dute beste akordio bat sinatu arte.

3. Eskuratutako hobekuntzak baino baldintza onuragarriagoak izatea.

Gaur egun enpresan alta emanda dauden TAP enpresako langileek baldintza onuragarrienei eutsiko diete, honen bitartez itundutako araudiak langilerik kaltetu ez dezan.

4. Lanaldia.

Hitzarmen kolektiboa indarrean den urte bakoitzean hauxe izango da lanaldia:

— 2027an: Benetan lan egindako 1.712 ordu.

— 2028an: Benetan lan egindako 1.708 ordu.

— 2029an: Benetan lan egindako 1.704 ordu.

— 2030ean: Benetan lan egindako 1.700 ordu.

Txandaka edo lanaldi jarraituan lan egiten duten langileek 20 minutuko atsedenaldia izango dute, eta denbora hori benetako lan-denboratzat hartuko da.

5. Lan-egutegiak.

2027., 2028., 2029. eta 2030. urteetan zazpi orduko borondatezko lanaldi murriztua zein zortzi orduko lanaldi jarraitua Azitainen egin ahal izango dira uztaileko lehen astearen hasieratik abuztuko azken astearen amaierara.

2027., 2028., 2029. eta 2030. urteetan, lanaldi trinkoa urte bakoitzeko uztaileko eta abuztuko egutegian jasoko da IGBn (Donostiako zentroan), baita dagokion egutegiaren eranskinean ere.

Politika orokor gisa, Azitain lantokian lanaldi zatitua duten langile guztiek ordutegi hau bete beharko dute: 9:30etik 13:00era eta 15:00etatik 17:00etara.

6. Oporrak.

Urte bakoitzean 160 lanordu hartuko dira opor gisa. Irizpide orokor gisa, dagokion urtean hartu ahal izango dira, betiere hurrengo urteko urtarrileko lehen 10 lanegunak igaro baino lehen.

Aldi baterako ezintasun-egoeren ondorioz ezin izan bada oporraldiko ordurik hartu dagokion urtean, irizpide orokor gisa, medikuaren alta etenik gabe izan ondoren hartuko dira oporrak, langileak bere arduradunarekin bestela berariaz adostu ezean.

Lan-karga dela-eta langile bati bere opor-orduak ezarritako data baino lehen ez baliatzeko eskatzen bazaio, eta, bi alderdiak ados badaude, langileak bere orduak hurrengo urtean ere erabili ahal izango ditu. Horrela gertatzen denean, langile horrek hurrengo urtean hartuko ahal izango ditu oporrak.

Convenio colectivo Tele Apostuak Promotora de Juegos y Apuestas, S.A. vigencia 2027-2030.

Eibar, 30 julio de 2026.

1. Ámbito de aplicación.

Afecta a todos los trabajadores y trabajadoras de Tele Apostuak Promotora de Juegos y Apuestas, S.A. (en adelante TAP) de Gipuzkoa.

2. Vigencia.

El presente Convenio sustituye en su contenido íntegro las condiciones acordadas para el año 2027, mejorando algunos artículos y tendrá una vigencia de 1 de enero de 2027 a 31 de diciembre de 2030. El presente convenio por tanto sustituye íntegramente al convenio de empresa anterior desde su entrada en vigor. Finalizada la vigencia, y hasta la negociación de un nuevo convenio, todo el articulado normativo mantendrá su ultraactividad hasta la firma de un nuevo acuerdo.

3. Condiciones más beneficiosas de las mejoras adquiridas.

Los trabajadores y trabajadoras de TAP que actualmente están dados de alta en la compañía, mantendrán las condiciones más beneficiosas adquiridas de forma que ningún/a trabajador/a pueda verse perjudicado por la normativa aquí pactada.

4. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo para cada año de vigencia del convenio colectivo, sería la siguiente:

— 2027: 1.712 horas efectivas de trabajo.

— 2028: 1.708 horas efectivas de trabajo.

— 2029: 1.704 horas efectivas de trabajo.

— 2030: 1.700 horas efectivas de trabajo.

El personal que trabaja a turnos o jornada continuada tendrá 20 minutos de descanso, que se computarán como tiempo efectivo de trabajo.

5. Calendarios de trabajo.

Para los años 2027, 2028, 2029 y 2030, tanto la jornada reducida voluntaria a cuenta de horas personales de 7 horas como la jornada continuada de 8 horas, se podrán realizar en Azitain desde el comienzo de la primera semana de julio hasta el final de la última semana de agosto.

Para los años 2027, 2028, 2029 y 2030 la jornada intensiva quedara reflejada en el calendario de cada año para los meses de julio y agosto en IGB (Centro de Donosti) y en el anexo al calendario correspondiente.

Como política general, los horarios comunes a respetar en el centro de trabajo de Azitain para el personal que tiene una jornada partida completa presencial, será de 9:30 a 13:00 y de 15:00 a 17:00.

6. Vacaciones.

Anualmente se dispondrá de 160 horas laborales de vacaciones. Como criterio general se podrán disfrutar durante dicho año y siempre antes de los 10 primeros días laborables de enero del siguiente año.

En los casos de situaciones de IT que hayan conllevado a no poder disfrutar de horas de vacaciones en el año en curso, como criterio general se disfrutaran las vacaciones una vez se coja el Alta médica de forma ininterrumpida, salvo acuerdo expreso de la persona trabajadora con su responsable.

En los casos en los que por carga de trabajo a una persona trabajadora se le solicite no hacer uso de sus horas de vacaciones antes de la fecha establecida, con acuerdo expreso de ambas partes, la persona trabajadora podrá hacer uso de sus horas incluso a lo largo del año siguiente. En el presente supuesto el disfrute de las vacaciones se podrá dar a lo largo del año siguiente.

EK\CV GAO-I-2026-05861

7. Telelana eta urrutiko lana.

Arau hau Urrutiko Lanari buruzko uztailaren 9ko 10/2021 Legearen 1. eta 2. artikuluetan ezarritakoaren arabera egin da (2021-07-10eko *Estatuko Aldizkari Ofizialean*). Horretarako, TAP enpresako Langileen legezko ordezkariek eta bertako zuzendariek adostu eta sinatu dute telelanaren edo urrutiko lanaren modalitatean lan egiteko baldintza guztiak arautzen dituen eranskina.

Bi alderdien nahia da egungo ereduak indarrean jarraitzea hitzarmen kolektibo honen indarraldi berean. Hala ere, arrazoi objektiboak direla eta, legeriak aukera ematen dio enpresari eredu horren ezarpena ezabatzeko, aldatzeko edo egokitzeko.

Enpresak egungo ezarpena sekzio batean modu kolektiboan edo, hala gomendatzen edo justifikatzen duten arrazoiengatik, alde bakarrez kentzea, aldatzea edo egokitzea erabakitzen badu, enpresak langileen legezko ordezkariekin hitz egin beharko du aldez aurretik.

8. Aldi baterako laneko enpresak (ABLE).

Egiturazko lanpostuak betetzeko edo azpikontratazioak egiteko ezin da inola ere erabili aldi baterako laneko enpresen bidez kontratatutako langilerik. «Egiturazko lanpostutzat» hartuko dira enpresaren ohiko jardueran eta funtzionamendu arautuan txertatutako funtzio errepikariak izaten dituztenak.

Era berean, ezin izango da langilerik kontratatu TAP enpresan greban dauden langileak ordezteko; segurtasunerako edo osasunerako duten arrisku bereziagatik, erregelamendu bidez ezartzen diren jarduerak edo lanak egiteko; kontratazioa egin aurreko hamabi hilabeteetan enpresak kaleratze deusez edo bidegabe amortizatu duen lanpostu bat betetzeko; edo Langileen Estatutuaren 50., 51. eta 52.C artikuluetan ezarritako kausengatik amortizatu duen lanpostu bat betetzeko, salbu eta ezinbesteko kasuetan egiten denean, edo kontratazio hori egin aurreko hemezortzi hilabeteetan lanpostu horiek aldi baterako lan-enpresek eskuratutako langileek hamabi hilabetean baino epe handiagoan, modu jarraituan edo etenean, bete dituztenean.

Irizpide orokor gisa, modalitate horretako langileak oporrak eta sei hilabetetik beherako aldi baterako ezintasun-egoerak estaltzeko baino ezin dira kontratatu.

9. Probaldia.

Lanbide-talde bakoitzari probaldi hauek dagozkio:

— Kudeatzaile lanbide-taldeko kontratazioak direnean, sei hilabete.

— Teknikari lanbide-taldeko kontratazioak direnean, lau hilabete.

— Laguntzaile eta dendako langile lanbide-taldeko kontratazioak direnean, hiru hilabete.

Probaldian langileari eragiten dioten aldi baterako ezintasun, amatasun eta adopzio edo etxean hartzeagatiko egoerek probaldiaren zenbaketa etengo dute.

10. Baldintza ekonomikoak.

Gehikuntza hauek oinarrizko soldata errealen gainean egingo dira. Erreferentziako KPI Estatukoa izango da:

2027: 2026ko oinarrizko soldataren gaineko KPIren soldataigoera + % 0,60, urtean 30.000 euro gordinetik beherako oinarrizko soldatak direnean.

2027: 2026ko oinarrizko soldataren gaineko KPIren soldataigoera + % 0,30, urtean 30.001 eta 40.000 euro gordin bitarteko oinarrizko soldatak direnean.

7. Teletrabajo y trabajo a distancia.

La presente norma esta confeccionada de conformidad con lo establecido en los artículos 1 y 2 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (*Boletín Oficial del Estado* del 10-07-2021). Para ello la Representación Legal de los Trabajadores de TAP y la Dirección de esta tienen acordado y firmado el anexo que regula todas las condiciones para los casos en los que se trabaje en la modalidad de Teletrabajo o Trabajo a Distancia.

Es voluntad de ambas partes que el actual modelo mantenga su vigencia durante la misma vigencia del presente convenio colectivo, si bien, y por razones objetivas la legislación posibilita a la empresa eliminar, modificar o adecuar la actual implantación de este.

En el caso que la empresa plantee eliminar, modificar o adecuar la actual implantación, bien de manera colectiva en una sección o bien de forma individual por razones que así lo aconsejen o justifiquen, abordará previamente la cuestión con la Representación Legal de los Trabajadores.

8. Empresas de trabajo temporal (ETTs).

En ningún caso se podrán utilizar personas trabajadoras contratadas con contratos de Empresas de Trabajo Temporal ni realizar subcontrataciones para cubrir puestos estructurales. Se entenderá como «puesto estructural» aquellos relativos a funciones recurrentes que se integran en la actividad ordinaria y del normal funcionamiento de la Empresa.

Asimismo, no podrán celebrarse contratos de puesta a disposición para sustituir a personas trabajadoras en huelga de la empresa TAP, para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud, se determinen reglamentariamente o, cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretenden cubrir por despido nulo o improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52 apartado C del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor o, cuando en los dieciocho meses anteriores a dicha contratación, los citados puestos de trabajo hubieran estado cubiertos durante un periodo de tiempo superior doce meses, de forma continua o discontinua, por personas trabajadoras puestas a disposición por empresas de trabajo temporal.

Como criterio general, solo podrán contratarse trabajadores y trabajadoras bajo esta modalidad para la cobertura de vacaciones y situaciones de IT que se estimen inferiores a 6 meses.

9. Periodo de prueba.

Los periodos de prueba para cada uno de los grupos profesionales serán los siguientes:

— Por contrataciones con grupo profesional de gestores, 6 meses.

— Por contrataciones con grupo profesional de técnicos, 4 meses.

— Por contrataciones con grupo profesional de aux. adm. Operarios de tienda, 3 meses.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo de este.

10. Condiciones económicas.

Los siguientes incrementos se darán sobre Salarios Base Reales. El IPC de referencia será el de la CAPV:

2027: Incremento Salarial del IPC sobre el salario base del 2026 + 0,60 % para salarios base inferiores a 30.000 € brutos año.

2027: Incremento Salarial del IPC sobre el salario base del 2026 + 0,30 % para salarios base entre 30.001 y 40.000 € brutos año.

EK\CV GAO-I-2026-05861

2027: 2026ko oinarrizko soldataren gaineko KPIren soldata-igoera, urtean 40.001 euro gordinetik gorako oinarrizko soldatak direnean.

2028: 2027ko oinarrizko soldataren gaineko KPIren soldata-igoera + % 0,70, urtean 30.000 euro gordinetik beherako oinarrizko soldatak direnean.

2028: 2027ko oinarrizko soldataren gaineko KPIren soldata-igoera + % 0,40, urtean 30.001 eta 40.000 euro gordin bitarteko oinarrizko soldatak direnean.

2028: 2027ko oinarrizko soldataren gaineko KPIren soldata-igoera + % 0,20, urtean 40.001 euro gordinetik gorako oinarrizko soldatak direnean.

2029: 2028ko oinarrizko soldataren gaineko KPIren soldata-igoera + % 0,75, urtean 30.000 euro gordinetik beherako oinarrizko soldatak direnean.

2029: 2028ko oinarrizko soldataren gaineko KPIren soldata-igoera + % 0,50, urtean 30.001 eta 40.000 euro gordin bitarteko oinarrizko soldatak direnean.

2029: 2028ko oinarrizko soldataren gaineko KPIren soldata-igoera + % 0,30, urtean 40.001 euro gordinetik gorako oinarrizko soldatak direnean.

2030: 2029ko oinarrizko soldataren gaineko KPIren soldata-igoera + % 0,80, urtean 30.000 euro gordinetik beherako oinarrizko soldatak direnean.

2030: 2029ko oinarrizko soldataren gaineko KPIren soldata-igoera + % 0,60, urtean 30.001 eta 40.000 euro gordin bitarteko oinarrizko soldatak direnean.

2030: 2029ko oinarrizko soldataren gaineko KPIren soldata-igoera + % 040, urtean 40.001 euro gordinetik gorako oinarrizko soldatak direnean.

10.1. 2027., 2028., 2029, eta 2030. urteetako soldata-igoeretan gehienez % 4,5eko gehikuntza aplikatuko da, bai KPIri, bai KPIren eta proposatutako diferentzialaren baturari dagokienez. Bestela esanda, gehieneko gehikuntza % 4,5 izango da tarte guztietan.

10.2. Hala ere, 2026, 2027, 2028 edo 2029. urteetako KPI % 4,5 baino handiagoa bada, diferentziala 2031. urteko urtarrilean ordainduko da. Kalkulu horretarako, 10.4 puntuak indarraldia eta aplikazioa izango ditu, eta urteko KPI ez da zenbatuko, baldin eta urte horretako emaitzak 2 milioi euroko mozkina baino txikiagoak izan badira, zergak aplikatu aurretik. Gainera, urte batean KPI % 1 baino txikiagoa izan bada, % 4,5 gainditu den urtearen eta % 1era iritsi ez den urtearen arteko diferentzialen kopuru garbia kalkulatuko da. Balizko diferentzial hori osatzen bada, eta betiere positiboa bada, 2031ko urtarrilaren 1eko soldatari modu kontsolidatuan aplikatuko zaio.

10.3. Horrez gain, KPIren gaineko diferentzialak soilik aplikatuko dira, baldin eta aurreko urtearen itxieran 5 milioi eurotik gorako mozkina osatzen bada zergak aplikatu aurretik.

10.4. Aurreko urteko emaitzek, zergak aplikatu baino lehen, galerak edo 2 milioi eurotik beherako mozkinak osatzen badituzte, ez da soldata-berrikuspenik aplikatuko urte horretan, eta 2031n ez da urte horretako KPI erregularizatuko.

10.5. Bestalde, 2027., 2028., 2029. eta 2030. urteetarako, % 1eko gutxieneko igoera bermatua ziurtatuko da, baldin eta 2026., 2027., 2028. eta 2029. urteetan KPI % 1 baino txikiagoa izan bada, betiere aurreko urteko emaitzetan 2 milioi euroko mozkina baino handiagoa osatu bada, zergak aplikatu aurretik.

11. Lotura-osagarria.

Antzinatasuneko 5 urteko eta lanaldi osoko 12 hilekotan urtero ordaindu beharreko zenbatekoa honako hau izango da 2026rako:

— 2026: 5 urteko antzinatasuna: 639,62 €/gordin urteko.

2027: Incremento Salarial del IPC sobre el salario base del 2026 para salarios base superiores a 40.001 € brutos año.

2028: Incremento Salarial del IPC sobre el salario base del 2027 + 0,70 % para salarios base inferiores a 30.000 € brutos año.

2028: Incremento Salarial del IPC sobre el salario base del 2027 + 0,40 % para salarios base entre 30.001 y 40.000 € brutos año.

2028: Incremento Salarial del IPC sobre el salario base del 2027 + 0,20 % para salarios base superiores a 40.001 € brutos año.

2029: Incremento Salarial del IPC sobre el salario base del 2028 + 0,75 % para salarios base inferiores a 30.000 € brutos año.

2029: Incremento Salarial del IPC sobre el salario base del 2028 + 0,50 % para salarios base entre 30.001 y 40.000 € brutos año.

2029: Incremento Salarial del IPC sobre el salario base del 2028 + 0,30 % para salarios base superiores a 40.001 € brutos año.

2030: Incremento Salarial del IPC sobre el salario base del 2029 + 0,80 % para salarios base inferiores a 30.000 € brutos año.

2030: Incremento Salarial del IPC sobre el salario base del 2029 + 0,60 % para salarios base entre 30.001 y 40.000 € brutos año.

2030: Incremento Salarial del IPC sobre el salario base del 2029 + 0,40 % para salarios base superiores a 40.001 € brutos año.

10.1. Los incrementos salariales del 2027, 2028, 2029 y 2030 se aplicarán con un máximo del 4,5 %, tanto para IPC, como para el sumatorio del IPC más el diferencial propuesto. Es decir, el incremento máximo que se aplicará será de un 4,5 % para todas las franjas.

10.2. No obstante, en el supuesto en que el IPC de 2026, 2027, 2028 o 2029 sea superior al 4,5 %, el diferencial será abonado en enero del año 2031. Para este cálculo, el punto 10.4 tendrá vigencia y aplicación, no computándose el IPC del año en que los resultados fuesen inferiores a un beneficio antes de impuesto de 2 millones de euros. Además, en caso de que uno de los años el IPC fuese inferior al 1 %, se netearan los diferenciales entre el año que se ha superado el 4,5 % y el año en que no se ha llegado a ese 1 %. En caso de darse ese posible diferencial, y siempre en caso positivo, se aplicará al salario de 1 de enero de 2031 de forma consolidada.

10.3. Adicionalmente, los diferenciales sobre el IPC, se aplicarán única y exclusivamente siempre que el cierre del año anterior refleje un beneficio antes de impuestos superior a 5 millones de euros.

10.4. En el supuesto de que el resultado del año anterior reflejara pérdidas o unos beneficios antes de impuestos inferiores a 2 millones de euros, no se aplicará revisión salarial alguna durante ese año, ni se regularizará IPC de ese año en 2031.

10.5. Por otra parte, se garantizaría un incremento mínimo asegurado para el 2027, 2028, 2029 y 2030, del 1 % ante una situación de IPC-s inferiores a ese 1 % en 2026, 2027, 2028 y 2029, siempre que el resultado del año anterior sea superior a un beneficio antes de impuestos de 2 millones de euros.

11. Complemento vinculación.

La cuantía a abonar de forma anualizada en 12 mensualidades por cada 5 años de antigüedad y a jornada completa será la siguiente para 2026:

— 2026: 5 años de antigüedad: 639,62 €/brutos año.

EK\CV GAO-I-2026-05861

— 2026: 10 urteko antzinatasuna: 639,62 €/gordin gehiago urtean (1.279,24 €/gordin urtean).

— 2026: 15 urteko antzinatasuna: 639,62 €/gordin gehiago urtean (1.918,86 €/gordin urtean).

— 5 urtean behin: 639,62 €/gordin gehiago urtean.

Plus horien zenbatekoak urtero handituko dira KPIaren arabera, gehienez ere % 4,5 eta gutxienez % 1.

Hala ere, 2026, 2027, 2028 eta 2029ko KPIa % 4,5 baino handiagoa bada, diferentziala 2031ko urtarrilean ordainduko da. Kalkulu hori egiteko, 10.4 puntuak indarra eta aplikazioa izango du, eta emaitzak zergak ezarri aurreko 2 milioi euroko mozkina baino txikiagoak diren urteko KPIa ez da zenbatuko. Gainera, urteetako batean KPIa % 1 baino txikiagoa bada, % 4,5 gainditu den urtearen eta % 1 horretara iritsi ez den urtearen arteko diferentzialak garbituko dira. Aplikatu beharreko diferentzial bat ematen bada, diferentzial hori kontsolidatu egingo da.

Kontzeptu hori eskatutako lotura-urteak benetan betetzen direnetik sortuko da, eta lehenengo ordainketa hilabetea amaitzean egingo da beti, hau da, bosturteko bakoitza bete eta hurrengo hilabetean.

12. Plusak eta kilometro-ordaina.

— Kilometro-ordaina: 0,38 €/km, 2027an.

— Kilometro-ordaina: 0,38 €/km, 2028an.

— Kilometro-ordaina: 0,39 €/km, 2029an.

— Kilometro-ordaina: 0,40 €/km, 2030ean.

Gaueko lanagatiko plusa: Gaueko lanaren plusa ezarri da: oinarrizko soldataren 100eko 35 (lan egindako ordu-balioa). Gaueko hamarretatik (22:00) hurrengo eguneko seiak (06:00) arte egindako lana hartzen da gaueko lantzat.

Dedikazio bereziko plusa (igandeak): Dedikazio bereziko plusa ezarri da, eta oinarrizko soldataren 100eko 75 da (lan egindako ordu-balioa). Igandean lan egindako orduen arabera ordainduko da plus hori.

Jaiegun bakoitzeko plusa (igandeak ez diren jaiegunak hartzen dira kontuan): Igandea ez den jaiegun batean (14 jaiegun gehigarri daude) lan egiteagatiko plusa ezarri da: oinarrizko soldataren 100eko 90 (lan egindako ordu-balioa). Lan egindako jaiegun ordaingarri eta berreskuraezin bakoitzeko ordainduko da. Plus hori ez da aplikatuko abenduaren 25ean eta urtarrilaren 1ean.

Jaiegunez bestelako Gabonetako plusa: abenduaren 24an eta 31n lan egiteagatiko plus bat ezartzen da. Langileek aukera hauek izango dituzte lanaldi osoan lan egiten badute:

— 2026an 112,35 euro gordin gehiago ordainduko dira, eta lan egindako orduak hartu ahalko dira.

Gabonetako jaiegunetako plusa: abenduaren 25ean eta urtarrilaren 1ean lan egiteagatiko plus bat ezartzen da, eta lanaldi osoan lan eginez gero, zenbateko hau izango du:

— 2026an 224,71 euro gordin gehiago ordainduko dira, eta lan egindako orduak hartu ahalko dira.

Guardia egiteagatiko plusa (Informatika Arloa): 2026rako, zaintzagatiko plusa asteko 287,83 €/gordinean finkatu da. Esku hartu behar izanez gero, 31,98 €/gordin orduko.

Euskarri Teknikoko Guardiako Plusa: Guardiak egiten dituzten LTZko euskarri teknikoko langileei aplikatzen zaie plus hau, hau da, 79,95 euro gordin egun oso bakoitzeko.

Jaiegunak ez diren Gabonetako plusen, Gabonetako jaiegunetako plusen eta Guardia egiteagatiko plusen zenbatekoak urtero eguneratuko dira KPIren arabera, gehienez ere % 4,5eko eta gutxienez ere % 1eko mugak ezarrita.

Formula bidez araututa ez dauden plusak direnean, 2026., 2027., 2028. eta 2029. urteetako KPI % 4,5 baino handiagoa

— 2026: 10 años de antigüedad: 639,62 €/brutos adicionales año (1.279,24 €/brutos año).

— 2026: 15 años de antigüedad: 639,62 €/brutos adicionales año (1.918,86 €/brutos año).

— Cada 5 años adicionales: 639,62 €/brutos adicionales año.

Las cuantías de estos pluses se revalorizarán anualmente con el IPC, con el límite máximo del 4,5 % y mínimo de un 1 %.

No obstante, en el supuesto en que el IPC-s de 2026, 2027, 2028 y 2029 sea superior al 4,5 %, el diferencial será abonado en enero del año 2031. Para este cálculo, el punto 10.4 tendrá vigencia y aplicación, no computándose el IPC del año en que los resultados fuesen inferiores a un beneficio antes de impuestos de 2 millones de euros. Además, en caso de que uno de los años el IPC fuese inferior al 1 %, se netearan los diferenciales entre el año que se ha superado el 4,5 % y el año en que no se ha llegado a ese 1 %. Si se diese un diferencial a aplicar, este será consolidado.

Este concepto será devengado desde el cumplimiento efectivo de los años de vinculación requeridos y el primer pago será siempre a mes vencido, es decir, el siguiente mes a haber cumplido cada quinquenio.

12. Pluses y kilometraje.

— Kilometraje: 0,38 €/km, para 2027.

— Kilometraje: 0,38 €/km, para 2028.

— Kilometraje: 0,39 €/km, para 2029.

— Kilometraje: 0,40 €/km, para 2030.

Plus Nocturno: Se fija el plus nocturno en un 35 por 100 del salario base (valor hora trabajada). Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós (22:00) horas y las seis (06:00) del día siguiente.

Plus de Dedicación Especial (domingos): Se fija el plus de Dedicación Especial en un 75 por 100 del salario base (valor hora trabajada). Se abonará dicho plus por las horas trabajadas en domingo.

Plus por Día Festivo (festivos diferentes a domingos): Se fija el plus por Dia Festivo, diferente a Domingo (14 festivos adicionales), en un 90 por ciento del Salario base (valor hora trabajada). Se abonará por día festivo abonable y no recuperable trabajado. Este plus no aplica los días 25 de diciembre y 1 de enero.

Plus Navidades No festivos: Se fija un plus por trabajar los días 24 y 31 de diciembre que por trabajar una jornada completa tendrá las siguientes alternativas entre las que el trabajador podrá elegir:

— Se abonarán en 2026, 112,35 € brutos adicionales y se disfrutarán las horas trabajadas.

Plus Navidades Festivos: Se fija un plus por trabajar los días 25 de diciembre y 1 de enero, que por trabajar una jornada completa tendrá la siguiente cuantía:

— Se abonarán en 2026, 224,71 € brutos adicionales y se disfrutarán las horas trabajadas.

Plus por Guardia (Área Informática): Se fija para 2026 el plus por guardia en 287,83 € brutos/semana. En caso de tener que intervenir 31,98 € brutos/hora.

Plus Guardia Soporte Técnico: El presente plus se aplica al personal de soporte Técnico de SAT que realice guardias, que supondrá un importe de 79,95 € brutos por día completo.

Las cuantías de Plus Navidades No Festivos, Plus Navidades Festivos y Plus por Guardia, se revalorizarán anualmente con el IPC, con el límite máximo del 4,5 % y mínimo de un 1 %.

Para los pluses no sujetos a fórmula, en el supuesto en que el IPC-s de 2026, 2027, 2028 y 2029 sea superior al 4,5 %, el

EK\CV GAO-I-2026-05861

bada, diferentziala 2028. urteko urtarrilean ordainduko da. Kalkulu horretarako, 10.4 puntuak indarraldia eta aplikazioa izango ditu, eta urteko KPI ez da zenbatuko, baldin eta urte horretako emaitzak 2 milioi euroko mozkina baino txikiagoak izan badira, zergak aplikatu aurretik. Gainera, urte batean KPI % 1 baino txikiagoa izan bada, % 4 gainditu den urtearen eta % 1era iritsi ez den urtearen arteko diferentzialen kopuru garbia kalkulatuko da.

13. Aldi baterako ezintasuna.

2026., 2027., 2028., 2029. eta 2030. urteetan hauxe ordainduko da langilea bajan dagoen egun naturaletan:

* Laneko istripuak edo lanbide-gaixotasuna denean: Enpresak oinarri arautzailearen ehuneko 100eraino osatuko du, bajaren lehen egunetik.

* Gaixotasun arrunta edo lanetik kanpoko istripua denean:

— Lehen hiru egunetan enpresak ez du osagarririk ordainduko.

— Laugarren egunetik 21. egunera, enpresak oinarri arautzailearen ehuneko 70eraino osatuko du.

— 22. egunetik 60. egunera, enpresak oinarri arautzailearen ehuneko 90eraino osatuko du.

— 60. egunetik aurrera, enpresak oinarri arautzailearen ehuneko 95eraino osatuko du.

Edonola ere, enpresak ordaintzen duen osagarria ezabatuko da, hau da, ez da berriro jasoko, baldin eta langileak TAP enpresarekin kontratu-loturarik ez badu, eta enpresako kide izateari utzi badio; eta, nolanahi ere, aldi baterako ezintasun-egoeraren ostean 18 hilabete igaro badira.

14. Laneko arropa eta norbera babesteko ekipoak.

Enpresak langileei emango die beren lanaren premiengatik behar duten arropa.

Langileek une oro erabili beharko dituzte enpresak soilik edota enpresak eta Segurtasun eta Osasun Batzordeak elkarrekin definitutako norbera babesteko ekipamenduak.

15. Eszedentziak.

Eszedentzia guztiak, borondatezkoak zein nahitaezkoak, Langileen Estatutuak arautuko ditu oso-osorik.

1. Eszedentzia borondatezkoa edo nahitaezkoa izan daiteke. Nahitaezko eszedentzian, lanpostua gordetzeko eta dagokion aldia antzinatasunerako aintzat hartzeko eskubidea izango da. Horrelako eszedentzia emango zaie lanera joatearekin bateragarri ez den kargu publiko baterako izendatutako edo aukeratutako langileei. Kargu publikoa utzi eta ondorengo hilabetean eskatu beharko da enpresara itzultzea.

2. Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duen langileak eskubidea izango du gutxienez lau hilabeteko eta gehienez bost urteko borondatezko eszedentzian egoteko aukera aitor dakion. Aurretik eszedentzian egondako langileak eszedentzia berriz hartzeko, lau urteko epeak igaro beharko du aurrekoa amaitu zenetik.

3. Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartu ahal izango dute norberaren edo adoptatutako seme edo alaba bakoitza zaintzeko, edo adopzio-aurreko zaintzarako edo harrera iraunkorrerako, umearen jaiotegunetik edo epaileen edo administrazioaren ebazpenaren egunetik aurrera zenbatuta.

Orobat, langileek eskubidea izango dute bi urtetik gorako iraupenik ez duen eszedentzia-aldirako, salbu eta negoziazio kolektiboan iraupen luzeagoa ezartzen denean, ezkontidea, izatezko bikotekidea edo bigarren mailarainoko odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko ahaideak zaintzeaz arduratzeko, baita izatezko bikotekidearen odoleko senidea denean ere, diferencial será abonado en enero del año 2031. Para este cálculo, el punto 10.4. tendrá vigencia y aplicación, no computándose el IPC del año en que los resultados fuesen inferiores a un beneficio antes de impuestos de 2 millones de euros. Además, en caso de que uno de los años el IPC fuese inferior al 1 %, se netearan los diferenciales entre el año que se ha superado el 4 % y el año en que no se ha llegado a ese 1 %.

13. Incapacidad temporal.

Para los años 2026, 2027, 2028, 2029 y 2030 se abonará durante los días naturales en que el trabajador/a se encuentre de baja:

* En caso de accidente laboral o enfermedad profesional: La empresa complementara hasta el 100 por 100 de la base reguladora desde el primer día de baja.

* En caso de enfermedad común o accidente no laboral:

— Los 3 primeros días, la empresa no abonará complemento alguno.

— Del 4.º día al día 21 la empresa complementará hasta el 70 % de la base reguladora.

— Del día 22 al día 60 la empresa complementará hasta el 90 % de la base reguladora.

— Del día 60 en adelante la empresa complementará hasta el 95 % de la base reguladora.

En todos los casos, el complemento que abona la empresa desaparecerá y se dejará de percibir cuando el trabajador o trabajadora no tenga vínculo contractual con TAP, y deje de pertenecer a la empresa y, en todo caso, una vez transcurran 18 meses de Incapacidad Temporal.

14. Ropa de trabajo y EPIs.

La empresa suministrará la indumentaria que por necesidades de su trabajo las personas trabajadoras necesiten.

Las personas trabajadoras estarán obligadas a utilizar en todo momento los EPI-s definidos por la Empresa o por esta y el Comité de Seguridad y Salud conjuntamente.

15. Excedencias.

Todas las excedencias, tanto las voluntarias como las forzosas estarán reguladas por el Estatuto del Trabajador en todos sus términos.

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

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por

EK\CV GAO-I-2026-05861

ahaide horiek euren kontura baliatzeko gaitasunik ez badute, adinarengatik, istripuarengatik, gaixotasunarengatik zein desgaitasunarengatik, eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badute.

Atal honetan jaso den eszedentzia langileen banakako eskubidea da, gizon zein emakumeena, eta eszedentzia horren iraunaldia zatitu ahal izango da. Hala ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok subjektu eragile beragatik sortzen badute eskubide hori, enpresak, eskubidea aldi berean baliatu ez dezaten, mugak jartzeko aukera izango du, funtzionamenduko arrazoi funtsatu eta objektiboengatik bada, idatziz behar bezala arrazoituta. Horrelakoetan, enpresak ordezko plan bat eskaini beharko du, bi langileek baliatu ditzaten hala aukera hori, nola kontziliazio-eskubideak. Beste eragile batek sortzen badu beste eszedentzia bat hartzeko eskubidea, hala badagokio, beste eszedentzia hori hasi bezain laster aurrekoa amaituko da.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera, langilea eszedentzian dagoen aldia antzinatasunerako zenbatuko da, eta langileak lanbide-prestakuntza ikastarora joateko eskubidea izango du. Ikastaro horietara joatea enpresaburuak eskatuko dio langileari, bereziki, langileak berriro ere lanera itzuli behar duenean. Lehenengo urtean, langileak bere lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Lehenengo urtetik aurrera, berriz, lanbide-talde bereko edo kategoria baliokide bateko lanpostu bat gordeko zaio.

Dena den, langilea ofizialki familia ugaritzat jotako familia bateko kidea bada, lanpostua gordetzeko eskubideak luzeago iraungo du: gehienez 15 hilabete, familia ugaria kategoria orokorrekoa izanez gero; gehienez 18 hilabete, familia ugaria kategoria berezikoa bada. Bi gurasok eskubide hau iraupen eta araubide berarekin erabiltzen badute, lanpostua hemezortzi hilabete egongo da erreserbatuta, gehienez.

Eskubide hori gauzatzean, kontuan hartuko da emakumeen eta gizonen arteko erantzunkidetasuna sustatzea, eta, era berean, genero-rolak eta -estereotipoak betikotzea saihestea.

4. Halaber, enpresan eszedentzia-egoerara igarotzea eskatu ahal izango dute probintziako edo goragoko mailako sindikatu-eginkizunetan diharduten langileek, ordezkari-karguan dauden bitartean.

5. Enpresan hutsik dauden edo egon litezkeen kategoria bereko edo antzeko kategoriako lanpostuetan berriz ere sartzeko lehentasunezko eskubidea borondatezko eszedentzian dagoen langileari gordeko zaio soilik.

6. Hitzarmen kolektiboan beste eszedentzia-kasu batzuk ere onar daitezke, bertan aurreikusitako araubide eta ondorioekin.

16. Lizentziak.

1. Ezkontza edo izatezko bikotea.

1.— 20 egun natural, ezkontzatik edo izatezko bikote gisa erregistratzeko egunetik bertatik zenbatzen hasita.

2.— Gurasoen, seme-alaben, anai-arreben edo langilearekin bizi direnen ezkontzagatik edo izatezko bikote gisa erregistratzeagatik, egutegiko egun 1. ekitaldia 200 kilometrotik gorako distantzian gertatzen baldin bada, egun natural 1 gehiago.

2. Ohiko bizitokiz aldatzea.

1.— Ohiko etxebizitzaz aldatzeko bada, egun 1. errolda-ziurtagiria entregatu behar da.

3. Heriotza.

1.— Ezkontidearen, gurasoen eta seme-alaben heriotzagatik, 5 egun natural. Hori dela eta langileak 200 kilometrotik gorako bidaia egin behar badu, epea 2 egunez luzatuko da.

razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

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

5. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

16. Licencias.

1. Matrimonio/pareja de hecho.

1.— 20 días naturales que empezarán a contar el mismo día de la boda o registro de pareja de hecho.

2.— Por matrimonio o registro de pareja de hecho de padres, hijos o hermanos o conviviente con el trabajador 1 día natural. Si la celebración es a más de 200 km de distancia, 1 día natural más.

2. Cambio domicilio habitual.

1.— 1 día por traslado del domicilio habitual. Se debe entregar el justificante de empadronamiento.

3. Fallecimiento.

1.— Fallecimiento del cónyuge, padres/madres e hijas/hijos, 5 días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 200 km, el plazo será de 2 días naturales más.

EK\CV GAO-I-2026-05861

2.— Neba-arreben eta odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko aurrekoak ez diren aurrekoen eta ondorengoen heriotzagatik, 3 egun natural; egun horietatik gutxienez 2 lanegunak izango dira. Hori dela eta langileak 200 kilometrotik gorako bidaia egin behar badu, epea 2 egunez luzatuko da.

3.— Langilearekin bizi den pertsona edo hirugarren mailako senide baten heriotzagatik, egun natural 1. bizikidea dela zehazteko, nahikoa izango da udal-errolda aurkeztea. Hori dela eta langileak 200 kilometrotik gorako bidaia egin behar badu, epea 2 egunez luzatuko da.

4. Istripua edo gaixotasun larria.

1.— Bost lanegun arteko baimen ordaindua, ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen edo izatezko bikotekidearen odol-ahaidetasunezko ahaideen istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atseden hartzea eskatzen duen ospitaleratzerik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik, bai eta aurrekoak ez diren beste pertsona batzuen kasuan ere, betiere langilearekin etxebizitza berean bizi badira eta beharrezkoa badute langilearen benetako zaintza. Bizikidea dela zehazteko, nahikoa izango da udal-errolda aurkeztea.

2.— Odol-ahaidetasunezko 1. mailako kasuetan, ordaindu gabeko 2 egun ere hartu ahal izango dira. Betiere, baldin eta gertaera eragileak irauten jarraitzen badu.

3.— Baimenak lanaldi-erditan hartu ahal izango dira, betiere gertaera eragileak irauten jarraitzen badu.

4.— Iraupen luzeko kasuetan, enpresak eta langileak adostu ahal izango dute baimen horiek hartzeko modua. Ados jarri ezean, egun horiek ondoz ondokoak izango dira.

5. Mediku-kontsultei lotutako orduak.

1.— Familiako medikua: Urtean 20 orduko baimen ordaindua, Gizarte Segurantzako familia-medikuaren kontsultara joateko. Ordu horiek agortutakoan, baimen berreskuragarritzat hartuko da; hau da, baimen ez ordaindua izango da; beraz, berreskuratu egin beharko da. Enpresari ahalik eta lasterren abisatuko zaio, betiere inguruabarrek horretarako aukera ematen badute. Mediku-ziurtagiria aurkeztu beharko da beti.

Senideei medikukontsulta batera laguntzea: Baimen hori seme-alaba adingabeei edo desgaitasun fisiko, psikiko edo sentsoriala duten bigarren mailarainoko odol-ahaidetasuneko senideei laguntzeko erabili ahal izango da, edo adinagatik, osasunegoeragatik edo proba medikoen ezaugarriengatik laguntza hori ezinbestekoa denean. Laguntza hori eman dela egiaztatzeko ziurtagiria aurkeztu beharko da, seme-alabaren edo senidearen datuak jasota. Gizarte Segurantzak ematen duen estalduraren barrukoa izango dela ulertu behar da.

2.— Mediku espezialista: Gizarte Segurantzako mediku espezialistaren kontsultara joateko behar den denbora baino ez da zenbatuko ordaindutako baimenean, betiere kontsultara lanorduetan joan behar badu. Espezialistei egindako kontsulta pribatuak familia-medikuaren 20 orduetan zenbatuko dira. Behar bezala justifikatu behar da, dagokion medikuak edo osasunzerbitzuak emandako ziurtagiri edo txostenaren bidez. Ziurtagiri edo txosten horretan, data eta iraupena adierazi behar dira, bai eta artatutako pertsonaren identifikazioa ere.

— Guraso bakarreko familietan 8 ordu gehiago emango dira.

6. Nahitaezko betebeharrak betetzeko baimenak.

— Aukerak: TAP enpresako langile bat hauteskunde-mahaiko kide izendatzen badute, langile horrek jasoko ditu lanera joan izan balitz jasoko zituzkeen plusak.

— Herri-epaimahaia: TAP enpresako langile bat herri-epaimahaiko kide izendatzen badute, langile horrek jasoko ditu lanera joan izan balitz jasoko zituzkeen plusak.

2.— Fallecimiento de hermanos/as y ascendientes y descendientes distintos de los anteriores hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad 3 días naturales, de los cuales como mínimo 2 serán laborables. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 200 km, el plazo será de 2 días naturales más.

3.— Fallecimiento de conviviente con el trabajador o de familiar de tercer grado, o 1 día natural. A efectos de la determinación de la persona conviviente bastará con el padrón municipal. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 200 km, el plazo será de 1 día natural más.

4. Accidente o enfermad grave.

1.— Permiso retribuido de hasta 5 días hábiles 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 consanguineidad 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. A efectos de la determinación de la persona conviviente bastará con el padrón municipal.

2.— En casos de 1.er grado consanguinidad se podrán disponer además de 2 días no retribuidos. Siempre que dure el hecho causante.

3.— Los permisos se podrán disfrutar en medias jornadas, siempre que dure el hecho causante.

4.— En casos de larga duración, empresa y trabajador podrán pactar el disfrute de esos permisos. En caso de no acuerdo los días serían de forma consecutiva.

5. Horas de médico.

1.— Médico de familia: Permiso retribuido de hasta 20 horas anuales para acudir a Consulta del Médico de Familia de la Seguridad Social. Una vez consumidas dichas horas sería un permiso recuperable, es decir, sería un Permiso no retribuido, por lo que se deberá recuperar. Se preavisará a la empresa, con la antelación que sea posible, siempre y cuando las circunstancias lo permitan. Siempre requiere el correspondiente justificante médico.

Acompañamiento a consulta médica a familiares: Este permiso podrá ser empleado para acompañar a hijos/as menores de edad, o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad que sean discapacitados/as físicos, psíquicos o sensoriales, o que, por razones de edad, estado de salud o por las características de las pruebas médicas, sea imprescindible dicho acompañamiento. Se debe aportar justificante de la asistencia donde conste los datos del hijo/a o familiar. Se entiende exclusivamente, para la cobertura que presta la Seguridad Social.

2.— Médico especialista: Será Permiso Retribuido, el tiempo estrictamente necesario, para acudir a consulta del médico especialista de la Seguridad Social, siempre y cuando deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo. Los/las especialistas de consultas privadas se incluirán dentro de las 20 horas de médico de familia. Requiere justificarse debidamente mediante certificado o informe expedido por el médico o servicio médico correspondiente en el que conste la fecha y duración de esta e identificación de la persona atendida.

— Las familias monoparentales tendrán 8 horas más.

6. Permisos para el cumplimiento de deber inexcusable.

— Elecciones: En los casos en los que un trabajador o trabajadora de TAP sea nombrada parte integrante de la mesa electoral, percibirá los pluses correspondientes que hubiese percibido en caso de haber acudido a trabajar.

— Jurado Popular: En los casos en los que un trabajadora o trabajadora de TAP sea nombrada parte integrante de un jurado popular, percibirá los pluses correspondientes que hubiese percibido en caso de haber acudido a trabajar.

EK\CV GAO-I-2026-05861

— Azterketen ordutegia: TAP enpresako langile batek ikasketa-azterketa baldin badu, eta ikasketa-azterketa hori enpresaren jarduerari lotuta badago, edo enpresak ikasketei etekinak ateratzeko aukera badu, lanera joan izan balitz jasoko zituzkeen plusak jasoko ditu.

7. Amatasuna/aitatasuna.

— Baimen ordaindua, haurra jaio aurreko azterketetarako eta erditzea prestatzeko tekniketarako behar den ezinbesteko denbora.

— Amatasun/aitatasun eskubidea 17 astekoa izango da bi gurasoentzat.

17 aste horietatik:

≡ 6 aste erditu eta berehala hartuko dira nahitaez, lanaldi osoan.

≡ Ordu horiek igarotakoan, guraso bakoitzak nahi duen moduan banatu ahal izango ditu gainerako 11 asteak, lanaldi osoan edo partzialean, ados egonez gero. 17 orduak bloke bakar batean metatuta edo hainbat bloketan behin baino gehiagotan etenda gozatu ahal izango dira, adingabeak nahitaez eten behar duenetik 12 hilabete bete arte.

— Horrez gain, 2024/08/02tik aurrera jaiotako adingabeentzat ordaindutako 2 asteko guraso-baimena dute. Aste horiek aste osoetan har daitezke, adingabeak 8 urte bete arte. Aste hauek aurreko 17ekin batera har daitezke.

— Enpresari 8 egun lehenago abisatuz.

— Desgaitasunik egonez gero, baimena astebetez handituko zaio guraso bakoitzari. Berdin handituko da erditze, adopzio edo harrera anizkoitzak direnean, lehenengotik aurrera; hau da, guraso bakoitzak aste bat gehiago izango du seme edo alaba bakoitzeko, lehenengotik aurrera. Adibidez, bi baldin badira, guraso bakoitzak astebete gehiago izango du; hiru badira, guraso bakoitzak, bi aste gehiago eta abar.

— Erditu den amak lau astez aurrera dezake baimen hori.

— Nazioarteko adopzio edo harreren kasuan, eta gurasoek jaioterrira bidaiatzea behar dutenean, bi hilabete arteko baimena baliatzeko eskubidea onartzen da.

8. Edoskitzaroa.

— Eskubide hori guraso biek balia dezakete. Onuradunek enpresa berean lan egiten badute, baimena aldi berean hartzeko aukera mugatu daiteke, funtzionamendu-arrazoiek justifikatzen badute.

Baimena hartzeko aukerak:

— Lantokitik ordubete faltatzekoa, eta bi zatitan banatzeko aukera dago.

— Lanaldiaren ordu erdia murriztea.

— Lanaldi osoak metatzea.

— Hasiera batean, baimen horren hasierak adingabearen 9 hilabetera artekoa izan behar du, baina 12 hilabetera arte zabal daiteke, baldin eta bi gurasoek baimen hori iraupen eta erregimen berarekin hartzen badute.

9. Jaiotza-inguruko doluagatiko lizentzia.

— Irizpide orokor gisa, haurdunaldiaren 22. astetik aurrera gertatzen diren kasuetan aplikatuko da, eta heriotzarekin parekatuko da. 22 asteko haurdunaldira iritsi gabe ere ebakuntza kirurgikoa badakar, berdin aplikatuko da.

— Normalean, Gizarte Segurantzak aldi baterako ezintasunaldia ezartzen du kasu horietarako. Gertaera eragilearen ondoren aldi baterako ezintasun-egoeran egonez gero, ez da lizentzia ge-

— Horario exámenes: En los casos en los que un trabajadora o trabajadora de TAP tenga examen de los estudios que este cursando, y siempre que esté relacionada con la actividad de la empresa, o esta pueda sacar beneficio de ella, percibirá los pluses correspondientes que hubiese percibido en caso de haber acudido a trabajar.

7. Maternidad/paternidad.

— Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

— El derecho de maternidad/paternidad, para ambos progenitores, será de 17 semanas.

De esas 17 semanas:

≡ 6 semanas se disfrutarán obligatoriamente inmediatamente después del parto y a tiempo completo.

≡ Transcurridas éstas cada progenitor/a podrá distribuir las 11 semanas restantes a su voluntad, a tiempo completo o parcial, si hay acuerdo. Las 17 se podrán disfrutar acumuladas en 1 solo bloque o interrumpidas varias veces en distintos bloques desde la suspensión obligatoria hasta los 12 meses del/la menor.

— Adicionalmente, para los menores nacidos a partir del 02/08/2024 se dispone de 2 semanas retribuidas de permiso parental que se pueden disfrutar en semanas enteras hasta que cumpla 8 años el/la menor. Estas semanas se pueden disfrutar junto a las 17 anteriores.

— Avisando a la empresa con 8 días de antelación.

— En caso de discapacidad, el permiso se ampliará en una semana, 1 para cada progenitor/a. Se ampliará de igual manera en caso de parto/adopción/acogimiento múltiple, a partir del/la primero/a, es decir, cada progenitor/a tendrá una semana más por cada hijo/a a partir del/la primero/a (ej.: si son dos, una semana más cada uno/a, si son tres dos semanas más cada uno/a...).

— La madre que haya dado a luz puede anticipar el disfrute de este permiso 4 semanas.

— En los casos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración.

8. Lactancia.

— Es un derecho que pueden disfrutar ambos/as progenitores/as. En el caso de las personas beneficiarias de la misma empresa, existe la posibilidad de limitar el disfrute simultáneo por causas justificadas de funcionamiento.

Modalidades de disfrute:

— Una hora de ausencia, pudiendo dividirla en dos fracciones.

— Reducción de jornada en media hora.

— Acumulación por jornadas completas.

— En un principio el inicio de este permiso debe ser hasta los 9 meses del/la menor, aunque puede extenderte hasta los 12 meses siempre y cuando ambos/as progenitores/as disfruten del permiso con la misma duración y régimen.

9. Licencia por duelo perinatal.

— Como criterio general se aplicará para casos que diesen a partir de la semana 22 de gestación, y se equipararа a fallecimiento. Si conllevara intervención quirúrgica aun no habiendo llegado a 22 semanas de gestación aplicara de igual forma.

— Habitualmente la SS establece un periodo de IT para estos casos. En caso de estar en situación de IT tras el hecho causante, no se disfrutará de licencia adicional, pero se complementará

EK\CV GAO-I-2026-05861

higarririk hartuko, baina ABE hori % 100ean osatuko da, murrizketa ekonomikorik ez izateko eta ordaindutako lizentzia batekin parekatzeko.

17. Deskonexio digitala.

Tele Apostuak enpresan lan egiten dutenek lan-ordutegitik kanpo deskonexio digitalerako eskubidea dute, abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoaren 88. artikuluan ezarritako baldintzetan (RCL 2018, 1629). Deskonexioa bermatzeko enpresak duen betebeharrak berekin dakar atsedenaldietan enpresako eta laneko komunikazio-bitarteko teknologikoen erabilera mugatzea, eta errespetatu beharko ditu lanaldiaren gehieneko iraupena eta aplikatu beharreko lege- edo hitzarmen-araudian lanaldiari dagokionez ezarritako edozein muga eta neurri.

Tele Apostuak enpresan lan egiten duten pertsona guztiek deskonexio digitalerako eskubidea dute. Lan-egutegiak eta ordutegi zehatzak ezarri dira horretarako. Hala ere, lan jarduera mota kontuan hartuta, eta inguruabar kritikoak gertatzen badira, edo enpresak kalte larriak hartzeko arriskua dagoenean, lanorduetatik kanpo ere elkarreragin ahalko da.

18. Diziplina-araubidea.

1. Faltak.

Langileek enpresetan egin ditzaketen ekintza edo ez-egite zigorgarriak arintzat, astuntzat edo oso astuntzat hartuko dira, nolakoak diren eta egoeraren arabera:

1.– Falta arinak:

Hauek falta arintzat hartuko dira:

a. Lanen bat egitean, deskuiduz jardun, akatsen bat izan edo atzerapen azaldu ezinak izatea.

b. Lanera bertaratzean puntualtasun-falta batetik hirura bitartean egitea –hogeita hamar minutu baino gutxiagoko atzerapenarekin– hilabeteko epean. Atzerapen horrek, langilearen betebehar jakin bat dela-eta, enpresak langile horri emandako lanean ondorio larririk eragiten badu, falta hori astuntzat hartuko da.

c. Arrazoi justifikatua izanik, aldez aurretik ez jakinaraztea lanpostura ez dela joango, baldin eta ez bada frogatzen abisatzea ezinezkoa zela.

d. Dagokion garaian baja ez aurkeztea, justifikatutako arrazoi batengatik lanera ez etortzean.

e. Egiaztatutako arrazoirik gabe lana uztea, denbora laburrerako izan bada ere.

f. Materiala zaintzean deskuidu txikiak izatea.

g. Jendea behar bezala eta egoki ez artatzea.

h. Etxebizitzaz aldatu izana enpresari ez jakinaraztea.

i. Enpresaren barruan lankideekin eztabaidak izatea, aurrean lekukorik gabe.

j. Egun batean lanera ez joatea, baimenik eduki gabe edo arrazoia azaldu gabe.

2.– Falta astunak:

Hauek izango dira falta astunak:

a. Hilabetean hiru aldiz baino gehiagotan eta hamar aldiz baino gutxiagotan berandu iristea, justifikatutako arrazoirik gabe.

b. Hilean bi egunetan lanera ez joatea arrazoi justifikaturik gabe, salbu eta aldez aurretik jakinarazten bada, eta enpresari kalte larririk eragiten ez badio.

c. Laneko orduetan, jokoan edo antzekoetan aritzea, horiek edozein izanik ere.

d. Gaixotasuna edo istripua simulatzea.

esta IT al 100 % para no tener merma económica y equipararla a una licencia retribuida.

17. Desconexión digital.

Las personas que trabajan en Tele Apostuak, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 (RCL 2018, 1629), de 5 de diciembre. El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

Todas las personas trabajadoras de Tele Apostuak tienen derecho a la desconexión digital. Para ello hay fijados calendarios de trabajo y horarios detallados. No obstante, dada la actividad en la que trabajamos y ante circunstancias críticas o que pudiesen causar graves perjuicios a la empresa, se podrá interactuar fuera de horas de trabajo.

18. Régimen disciplinario.

1. Faltas.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores en las Empresas se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves:

1.– Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

b. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.

c. La no comunicación con la antelación debida de su falta al puesto de trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de efectuarlo.

d. No cursar en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se.

e. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.

f. Pequeños descuidos en la conservación del material.

g. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

h. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

i. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en presencia del público.

j. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

2.– Faltas graves:

Tendrán la consideración de faltas graves, las siguientes:

a. Más de tres y menos de diez faltas de puntualidad en el transcurso de un mes sin causa justificada.

b. Faltar al trabajo dos días al mes sin que exista causa justificada; salvo que preavise y no ocasione perjuicio grave a la empresa.

c. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

d. La simulación de enfermedad o accidente.

EK\CV GAO-I-2026-05861

e. Ez betetzea enpresak nahiz enpresak ordena hierarkikoan eskuordetutako pertsonek zuzendaritza-ahalmena gauzatzean eman ohi dituzten aginduak eta jarraibideak.

f. Beste langile bat lanean dagoenaren itxura egitea, haren ordez fitxatuz edo sinatuz.

g. Jendeari errespetua edo begirunea nabarmen galtzea.

h. Lanaldian lan partikularretan aritzea horretarako behar den baimenik izan gabe, eta enpresaren erremintak edo materialak norbere gauzetarako erabiltzea.

i. Jendaurrean lankideekin eztabaida gogaikarriak izatea.

j. Euskal Autonomia Erkidegoan jokoa arautzeko azaroaren 8ko 4/1991 Legearen 25. artikuluan jasotakoak.

Berrerortze ondorioetarako, falta astunengatiko zehapenak zehapena ezarri eta sei hilabetera deuseztatutzat joko dira.

3.— Falta oso astunak:

Hauek dira falta oso astunak:

a. Sei hilabetean hamar alditan baino gehiagotan eta urtebetean hogei alditan baino gehiagotan garaiz ez iristea, inolako justifikaziorik gabe.

b. Lanera hiru egunetan ez agertzea, arrazoirik gabe, hilabete batean.

c. Lanera mozkortuta edo estupefazienteen eraginpean joatea, lanean eragin kaltegarria sortzen duenean.

d. Agindutako lanetan iruzur egitea, leialtasun ezaz jokatzea edo konfiantzaz abusatzea, baita beste lankideekiko edo enpresaren zerbitzurako edozein pertsonarekiko tratuari edo haren lanari dagokionez ere.

e. Publikoari, gainerako langileei edo enpresari ebastea, lapurtzea edo dirua bidegabe erabiltzea.

f. Lanera mozkortuta edo estupefazienteen eraginpean joatea, lanean eragin kaltegarria sortzen duenean.

g. Enpresak bakarrik ezagutu beharreko gutunen edo agirien sekretua haustea.

h. Enpresariari, bere ordezkariei, langileei eta jendeari oro har errespetu eta begirune falta edo hitzezko eta egintzazko tratu txarrak ematea.

i. Enpresako materialak, lanabesak, erremintak, aparatuak, instalazioak, eraikinak eta tresnak desagerraraztea, erabilezin bihurtzea edo hondatzea.

j. Izaera sexualeko irain fisiko edo hitzezkoen bidez, andrazko edo gizonezkoen intimitate eta duintasunerako errespetua urratzea dakarren jokabide edo portaera oro, laneko eremuan. Jokabide edo portaera hori posizio hierarkikoaz baliatuz gauzatzen bada, inguruabar astungarritzat hartuko da.

k. Joko-partiden datuak faltsutzea.

l. Seihileko berean falta astun bat baino gehiago egitea, zehapena tarteko dela.

m. Ohiko lan-errendimendua nahita eta etengabe gutxitzea.

n. Adingabeei baimena ematea aretoetan sartzeko.

o. Drogak enpresaren lokaletan manipulatzea edo saltzea.

p. Langileek, beren kabuz edo hirugarrenen bidez, eskainitako edo merkaturatutako jokoetan parte hartzea.

e. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado en el ámbito jerárquico de la misma y en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

f. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

g. Falta notoria de respeto o consideración al público.

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

i. Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.

j. Aquellas recogidas en el art. 25 de la Ley 4/1991 de 8 de noviembre reguladora del juego en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Las sanciones por falta grave se cancelarán a efectos de posible reincidencia transcurridos seis meses desde su imposición.

3.— Faltas muy graves:

Son faltas muy graves las siguientes:

a. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

b. Faltar tres días al trabajo durante un mes, sin que exista causa justificada.

c. Acudir habitualmente al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de estupefacientes cuando afecte negativamente al trabajo.

d. El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta.

e. El hurto, robo o malversación, tanto al público como a los demás trabajadores o a la empresa, dentro de la misma.

f. Acudir habitualmente al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de estupefacientes cuando afecte negativamente al trabajo.

g. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.

h. Malos tratos de palabra u obra, y falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores o trabajadoras y público en general.

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

j. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición de jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

k. El falseamiento de datos de las partidas de juego.

l. La reincidencia en falta grave, dentro de un semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

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

n. Permitir la entrada de menores a las salas.

o. La manipulación o venta de drogas en los locales de la empresa.

p. La participación por las personas trabajadoras, sea por sí mismas o a través de terceros, en juegos ofertados o comercializados.

EK\CV GAO-I-2026-05861

q. Langile batek debekatutakoen zerrendan sartutako pertsona batek zuzenean edo hirugarren pertsonen bidez parte hartzea.

r. Zuzendariek eta enplegatuek, bai eta ezkontideek, aurreko ahaideek eta 1. mailako ondorengoek ere, maileguak edota konturako dirua ematea jokalariei edota apustuak egiten dituztenei.

s. Euskal Autonomia Erkidegoan jokoa arautzeko azaroaren 8ko 4/1991 Legearen 25. artikuluan jasotakoak.

2. Zehapenak.

Egindako gertakarien larritasunaren eta inguruabarren arabera, eta langileen ordezkariei entzun ondoren, enpresek zigor hauek ezar ditzakete:

1.— Falta arinak:

a. Hitzezko kargu-hartzea.

b. Idatziz kargu-hartzea.

2.— Falta astunak:

a. Idatziz kargu-hartzea.

b. Enplegu eta soldata gabe uztea hiru egunetik zazpira bitartean.

3.— Falta oso astunak:

a. Enplegua eta soldata kentzea, hogeita bat egunetik hirurogei egunera.

b. Kaleratze diziplinatua.

Enpresak langile bati falta astun edo oso astun bat ezarri nahi badio, aldez aurretik eta gutxienez 72 orduko epean, Enpresa Batzordeari jakinaraziko dio, eta horrek dagokion txostena egin ahal izango du. Baldintza hori betetzen ez bada, zehapena deuseza izango da.

Langileak eskubidea izango du, edozein zehapen jasotzen duenean, Enpresa Batzordeko ordezkari batekin egoteko.

19. Batzorde paritarioa.

Hitzarmen hau interpretatzeko, zaintzeko eta betetzen den kontrolatzeko batzorde paritario bat eratuko da. Batzordea langileen hiru ordezkarik eta enpresaren hiru ordezkarik osatuko dute.

20. Gatazkak konpontzea.

Hitzarmen Kolektibo hau sinatu duten alderdiek beharrezkotzat jotzen dute gatazka kolektiboak konpontzeko borondatezko prozedurak ezartzea, Batzorde Paritarioaren bidea akordiorik gabe amaitu ondoren. Adostu egiten da, beste jarduketa bat egin aurretik, bi alderdiek Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordiora joko dutela.

21. Berdintasun-politikak eta berdintasuna lantokian.

Hitzarmen kolektibo hau sinatzen duten aldeek adierazten dute lanean tratu-berdintasunaren printzipioa errespetatu nahi dutela ondorio guztietarako, eta ez dela onartuko diskriminaziorik sexuagatik, egoera zibilagatik, adinagatik, arraza edo etniagatik, erlijio edo sinesmenengatik, desgaitasunagatik, sexu-joeragatik, ideia politikoengatik eta abar.

Arreta berezia jarriko da gizonen eta emakumeen arteko aukera-berdintasuna betetzeari dagokionez: enplegua lortzea, lanbide-sustapena, prestakuntza, egonkortasuna enpleguan, eta soldata-berdintasuna balio bereko lanetan.

Hitzarmen kolektibo hau sinatzen duten pertsonek konpromisoa hartzen dute politikak eta balioak ezartzeko lan egiteko, erakundearen maila guztietan arau eta balio argiak banatuta, jazar-

q. La participación como jugadores directa o por medio de terceras personas incluidas por trabajador en la lista de prohibidos.

r. La concesión de préstamos o dinero a cuenta a las personas jugadoras o apostantes por parte de directivos y empleados, así como los cónyuges, ascendientes y descendientes de 1.er grado.

s. Aquellas recogidas en el art. 25 de la Ley 4/1991 de 8 de noviembre reguladora del juego en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

2. Sanciones.

Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancia de los hechos cometidos, oída la representación de los trabajadores y trabajadoras, serán las siguientes:

1.— Faltas leves:

a. Amonestación verbal.

b. Amonestación por escrito.

2.— Faltas graves:

a. Amonestación por escrito.

b. Suspensión de empleo y sueldo de tres a siete días.

3.— Faltas muy graves:

a. Suspensión de empleo y sueldo de ocho a sesenta días.

b. Despido disciplinario.

En las situaciones de que la empresa pretenda sancionar a un trabajador con una falta grave o como muy grave, con carácter previo y con un plazo mínimo de 72 horas lo comunicará al Comité de Empresa, el cual podrá emitir el correspondiente informe. El incumplimiento de este precepto conllevará la nulidad de la sanción.

El trabajador tendrá derecho a que en el momento le sea entregada cualquier tipo de sanción estar acompañado por un representante del comité de empresa.

19. Comisión paritaria.

Se acuerda constituir una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo. La comisión estará formada por tres personas de la parte social y tres personas en representación de la empresa.

20. Solución de conflictos.

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, una vez agotada la vía de la Comisión Paritaria sin acuerdo. Se acuerda que, con carácter previo a otra actuación, ambas partes acudirán al Preco.

21. Políticas de igualdad e igualdad en el trabajo.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión, o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación la estabilidad en el empleo y la igualdad salarial en trabajaos de igual valor.

Las personas firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a trabajar en implantación de políticas y valores, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles

EK\CV GAO-I-2026-05861

penik gabeko lan-inguruneak bermatzeko eta mantentzeko, langilearen duintasuna errespetatuta eta pertsonen garapena erraztuta.

Horregatik, konpromisoa adierazten dute lan-ingurune onak mantentzeko, jazarpen-portaerak prebenitzeko eta gertatzen diren kasuak jazartzeko eta konpontzeko.

Aurrekoa gauzatzeko, 2024-2027 Berdintasun Plana negoziatu da. Prestakuntza-ekintza zehatzak ezarri dira, eta Berdintasun Batzordeak horien guztien jarraipena egingo du.

Zehazki, erabaki da Berdintasun Batzordeak 2024an prestakuntza jasotzea arlo hauetan:

— Lan-eremuan berdintasunari buruzko esparru kontzeptual bat eskaintzea, langileei bereizten laguntzeko desberdinkeria zein lan-eremutan den agerikoagoa.

— Erakundean emakumeen aurkako balizko diskriminazio-kasuei aurre egiteko tresnak eskuratzea.

— Ezagutzea sexu-jazarpenaren eta generoan oinarritutako jazarpenaren adierazpenak eta abian jar daitezkeen prebentzio- eta arreta-politikak.

— Genero-ikuspegia enpresako zein kudeaketaren esparrutan behar den gehien ezagutzea eta identifikatzea.

— Balizko erantzun, alternatiba eta estrategietan sakontzea.

TAPen sexu-jazarpeneko eta/edo sexu-arrazoiengatiko protokoloa dago. Bertan, jazarpen-egoera bat gertatuz gero egin beharreko urrats guztiak zehazten dira. Gaur egun, Sharepoint/Menu Principal/Protokoloen intraneteko TAPeko langile guztien eskura dago.

Urriaren 8ko 1026/2024 Errege Dekretuari dagokionez (enpresetan LGTBI pertsonen berdintasunerako eta diskriminaziorik ez egiteko neurrien planifikatutako multzoa garatzen duena), enpresaren eta langileen legezko ordezkaritzaren artean negoziatutako eta adostutako protokolo hau dago eskuragarri intraneten, Sharepoint/Menu Principal/Protokoloetan.

22. Hitzarmen kolektiboa salatzea.

Hitzarmen Kolektibo honen amaiera automatikoki iragarriko da 2030eko azaroaren 1ean, eta data horretatik aurrera hasi ahal izango dira hitzarmen hau ordeztuko duen hurrengo hitzarmen kolektiborako negoziazioak.

de la organización, que garanticen y mantengas entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad de la persona trabajadora y se facilite el desarrollo de las personas.

Por ello, manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan.

Para llevar adelante lo reseñado se ha negociado el Plan de Igualdad 2024-2027, con acciones formativas concretas y un seguimiento por parte de la Comisión de Igualdad de todas ellas.

Se acuerda concretamente que la Comisión de Igualdad se formará en:

— Ofrecer un marco conceptual sobre la igualdad en el ámbito laboral que permita a las y los trabajadores Identificar ámbitos de trabajo donde la desigualdad es más visible.

— Adquirir herramientas para el abordaje de casos de discriminación hacia las mujeres que se hayan podido detectar en la entidad.

— Conocer las diversas manifestaciones del acoso sexual y por razón de género y las políticas de prevención y atención que se pueden poner en marcha.

— Conocer e identificar los ámbitos de la gestión organizacional donde es más necesaria la incorporación de la perspectiva de género.

— Profundizar en posibles respuestas, alternativas y estrategias.

En TAP existe el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo. En el mismo se definen todos los pasos a llevar en caso de darse una circunstancia de Acoso. Actualmente está al alcance de todas las personas trabajadoras de TAP en la intranet en Sharepoint/Menú Principal/Protocolos.

En relación con el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, existe este protocolo negociado y acordado entre la empresa y la representación legal de trabajadores y está disponible también en la intranet en Sharepoint/Menú Principal/Protocolos.

22. Denuncia del convenio colectivo.

El presente Convenio Colectivo quedara automáticamente denunciado el 1 de noviembre de 2030, pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el siguiente Convenio Colectivo que sustituya al presente.

EK\CV GAO-I-2026-05861