

AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA

4

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD
AUTÓNOMA

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena, 2022-2025 urteetarako Gipuzkoako Eliekaduren Industria eta Merkataritzako Hitzarmen Kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20000295011981 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2023ko maiatzaren 10ean, Adegik eta Merkatarien Elkartek, enpresaburuen ordezkapenean, eta CCOO, ELA eta UGT sindikatuek, langileen ordezkapenean sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2023ko maiatzaren 10ean, aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

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

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2023ko maiatzaren 16a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaria. (3948)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Trabajo y
Seguridad Social de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la Industria y Comercio de la Alimentación de Gipuzkoa de 2022-2025 (código 20000295011981).

ANTECEDENTES

Primero. El día 10 de mayo de 2023, se suscribió el convenio citado por Adegik y la Federación Mercantil en representación de los empresarios, y CCOO, ELA y UGT en representación de los trabajadores.

Segundo. El día 10 de mayo de 2023, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

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

En su virtud,

RESUELVO

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

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

San Sebastián, a 16 de mayo de 2023.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (3948)

*Gipuzkoako Elikadura Industria eta Merkataritzaren
Hitzarmen Kolektiboa 2022-2025 aldirako.*

I. KAPITULUA

EREMUA

1. artikulua. Lurralde-eremua.

Hitzarmen hau Gipuzkoako Lurralde Historiko osoan aplikatzekoa da.

2. artikulua. Funtzio-eremua.

Hitzarmen kolektibo hau aplikatuko zaie elikagaien industria eta merkataritzako Gipuzkoako enpresetan diharduten langile guztiei. Bereziki, honako enpresa hauei eragingo die:

- a) Janari-dendetako xehekariak.
- b) Supermerkatuak.
- c) Kontsumorako ekonomatoak.
- d) Kontsumorako edo banaketarako kooperatibak.
- e) Harategiak eta urdaitegiak.
- f) Kafe-txigortzaileak.
- g) Elikagaien handizkariak.

Halaber, Gipuzkoan elikagaiak ekoizten eta saltzen dituzten enpresa guztiak, oro har, baldin eta ez badaude beste edozein ordenantza edo hitzarmen kolektiboren funtzio-eremuari lotuta.

Hitzarmen honetako klausulak ez zaizkie aplikatuko, bakoitzaren eduki osoari edo berariaz bereizitako puntu edo alderdi jakin batzuei dagokienez, gai zehatz eta espezifiko bati buruz langileen legezko ordezkariekin adostutako akordioak –hitzarmenean araututakoa ez bezalakoak– dituzten enpresei, baldin eta akordio horiek idatziz adierazita badaude (20. artikuluan gehienezko lanaldiari buruz ezarritakoa izan ezik, puntu hori negoziatzina izango baita enpresaren eremuan.

3. artikulua. Langile-eremua.

Hitzarmen kolektibo hau 2. artikuluan aipaturiko jardueretako enpresetan lan egiten duten langile guztiei aplikatuko zaie, Langileen Estatutuko 1.3 c) artikuluan aurreikusitakoari jarraituz sozietatearen forma juridikoa duten enpresen administrazio-organismoetako kide edo kontseilari-kargua besterik ez dutenak salbuetsirik.

Goi-zuzendaritzako langileei dagokienez, haien lan-harremanak arautzen dituen legeria berezia beteko da.

4. artikulua. Denbora-eremua.

Hitzarmen honek 4 urtez iraungo du, 2022ko urtarrilaren 1etik 2025eko abenduaren 31ra arte.

Edozein alde hitzarmenaren amaiera iragar dezake 2025eko ekainaren 30etik abenduaren 31ra bitartean, eta epe horretan ez badute amaierarik iragartzen, hitzarmena automatikoki luzatuko da urtebetez, esan gabe. Hitzarmena automatikoki luzatuz gero, hurrengo urteetan amaiera iragartzeko epea izango da paragrafo honen hasieran adierazitakoaren parekoa.

Hitzarmenaren amaiera iragarri gero, haren «ultraaktibitateak» eragina izango du indarraldiaren amaieran hasita, eta mugagabea izango da.

Convenio Colectivo de Industria y Comercio de Alimentación de Gipuzkoa 2022-2025.

CAPÍTULO I

ÁMBITO

Artículo 1.º Ámbito territorial.

El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio histórico de Gipuzkoa.

Artículo 2.º Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación a todos los productores que desarrollen su actividad en las empresas de industria y comercio de alimentación en la provincia de Gipuzkoa en particular aquellas dedicadas a:

- a) Detallistas de ultramarinos.
- b) Supermercados.
- c) Economatos de consumo.
- d) Cooperativas de consumo o distribución.
- e) Carnicerías y charcuterías.
- f) Torrefactores de café.
- g) Mayoristas de alimentación.

Así como también en general, a todas aquellas empresas que en la provincia de Gipuzkoa, se dediquen a la fabricación y comercio de productos alimenticios y no estén sujetos al ámbito funcional de cualquier otra ordenanza o convenio colectivo.

Quedarán exceptuadas de la aplicación de las correspondientes cláusulas del presente convenio, bien sea en el total contenido de cada una de ellas o solamente en los puntos o aspectos de las mismas específicamente diferenciados y con excepción de lo establecido en el artículo 20.º sobre jornada máxima que será innegociable en el ámbito de la empresa, aquellas empresas que pacten o tengan pactado con la representación legal del personal algún tema concreto y específico de forma distinta a como en el Convenio esté regulado, siempre que dichos pactos consten por escrito.

Artículo 3.º Ámbito personal.

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

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

Artículo 4.º Ámbito temporal.

El presente Convenio tiene una vigencia de 4 años, desde el uno de enero del año 2022 hasta el 31 de diciembre del año 2025.

Cualquiera de las partes podrá denunciarlo a partir del 30 de junio de 2025 hasta el 31-12-2025 y, en caso de que ninguna de las partes lo denuncie durante el indicado plazo, el convenio se prorrogará automáticamente de forma tácita un año más. Durante los sucesivos años en los que el convenio se vea automáticamente prorrogado el plazo para su denuncia será en los mismos términos indicados al inicio de este párrafo.

En caso de denuncia del convenio, la «ultraactividad» del mismo operará a partir de la finalización del plazo de su vigencia y la misma será indefinida.

5. artikulua. Irenstea eta konpentsazioa.

Kontzeptu ordaindu guztietan edo batzuetan aniztasun ekonomikoa dakarten legezko xedapenek eraginkortasun praktikoa izango dute, baldin eta osotasunean hartuta honako hitzarmen honen guztizko baldintzen maila gainditzen badute. Halaber, urtero konputatutako kontzeptu guztiak direla-eta, gaur egun enpresek beren langileei ordaintzen dizkieten legezko ordainketek aipatutako hitzarmenean adostutako igoyerak irents ditzakete.

Ezartzen diren baldintza guztiak konpentsa daitezke aurretik indarrean zeudenekin, honako bide hauek baliatuta: Alde bakarretik itundutako hobekuntza, enpresek emanda, legeak hala aginduta, jurisprudentzia, administrazioarekiko auzia, edozein motatako paktua, banakako kontratua, tokiko erabilera eta ohi-turak, edo beste edozein arrazoi.

Hitzarmen honetako baldintzak eta egoerak gainditzen dituzten urteko konputuko baldintzak eta egoerak errespetatu eta gordeko dira.

II. KAPITULUA

LANBIDE-EGITURA

6. artikulua. Lanbide-sailkapena.

Hitzarmen honen eremuaren barruko enpresetan diharduten langileak, beren lanbide-gaitasunak, titulazioak eta prestazioaren eduki orokorra kontuan hartuta sailkatzen dira.

Sailkapena lanbide-taldeka egiten da. Horretarako, balioespen-faktoreen interpretazioa eta aplikazioa aintzat hartuko dira, bai eta langileek nagusiki egiten dituzten zereginak eta oinarriko betekizunak ere.

Langileak eta enpresaburuak adostuta, lan-kontratuaren xede den prestazioaren edukia ezarriko da; halaber, hitzarmen honetan aurreikusitako lanbide-talde batean edo bestean sartzea erabakiko da.

Sailkatzeko irizpide horrek ez du esan nahi lanbide talde bakoitzeko lanpostu edo kategoria jakin batean egoteak oinarriko lan osagarriak egitetik salbuesten duenik.

Goragoko edo beheragoko taldeari dagozkion zereginak Langileen Estatutuaren 39. artikuluan xedatutakoaren arabera egingo dira.

Lanbide-sailkapen horren bidez hau lortu nahi da: Giza baliabideak enpresaren antolaketa-egituran hobeto sartzeara, duintasunaren, sustapenerako aukera izatearen eta langileei ordainsari egokia ematearen kalterik gabe, eta adinaren, sexuaren edo bestelako arrazoiaren baten ondorioz inolako diskriminaziorik egin gabe.

7. artikulua. Balioespen-faktoreak.

Langileak lanbide-talde jakin batean sartzeko, honako faktore hauek kontuan hartu behar dira, batera neurtuta:

a) Ezagutzak: Faktore hori balioesteko, eginkizunak burutzeko beharrezkoa den oinarriko edo berariazko prestakuntzaz gain, eskuratutako eskarmentua kontuan hartuko da, bai eta jakintza eta esperientzia horiek lortzeko zailtasuna ere.

b) Ekimena: Faktore hori baloratzeko, zereginak edo eginkizunak betetzeko arauen edo ildoen jarraipen-maila hartuko da kontuan.

c) Autonomia: Alderdi hori balioesteko betetzen diren eginkizun edo funtzioak gauzatzeraoan izandako hierarkiaren mendetasun-maila hartuko da kontuan.

Artículo 5.º Absorción y compensación.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variedad económica en todos o en algunos de los conceptos retribuidos, únicamente tendrán eficacia práctica, si globalmente considerados superan el nivel de las condiciones totales del presente convenio. Así mismo los aumentos acordados en el mentado convenio, tendrán la condición de absorbibles por las retribuciones legales que actualmente están satisfaciendo las empresas a las personas trabajadoras por todos los conceptos computados anualmente.

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

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

CAPÍTULO II

ESTRUCTURA PROFESIONAL

Artículo 6.º Clasificación profesional.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio se clasifican en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realiza en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los y las trabajadoras.

Por acuerdo entre el o la trabajadora y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este Convenio.

Este criterio de clasificación no supone que se excluya, en los puestos de trabajo o categorías de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas.

La realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los y las trabajadoras y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

Artículo 7.º Factores de valoración.

Los factores que, conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de los y las trabajadoras en un determinado grupo profesional, son los siguientes:

a) Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) Erantzukizuna: Faktore hori balioesteko, honako alderdi hauek hartuko dira kontuan: Eginkizunaren titularrak duen ekin-tza-autonomiaren maila, emaitzaren gaineko eragin-maila, eta giza baliabideen eta baliabide tekniko eta produktiboen gaineko kudeaketaren garrantzia.

e) Agintea: Faktore hori balioesteko, funtzio eta eginkizunen ikuskatze- eta antolaketa-maila izango dira kontuan, baita harremanetarako gaitasuna, kolektiboaren ezaugarriak, eta agindupean dituen pertsonen kopurua ere.

f) Konplexutasuna: Faktore hori balioesteko, agindutako eginkizunetan edo lanpostuan arestian aipatutako faktore kopurua eta horien integrazio-maila hartuko dira kontuan.

Lehen aipatutako balioespen-faktoreak enpresa txikien (gehenez ere 50 langile dituzten enpresak) ezaugarri bereziei hobeto egokitu asmoz, alderdi sinatzaileek enpresa mota horientzako lanbide talde jakin batzuk definitzea erabaki dute. Horrela, kontzeptuen irizpideak berberak badira ere, hau da, adierazitako balioespen-faktoreak egindako zeregin eta funtzioekiko interpretatu eta aplikatuko badira ere, enpresa horien benetako antolaketak eta egiturari hobeto doitu eta erantzungo diote.

8. artikulua. Lanbide-taldeak.

* Lanbide-taldeak 50 langile edo gehiagoko enpresetan.

— I. lanbide-taldea.

Irizpide orokorrak: Lan-metodo zehatz bati jarraiki, agindu bereziak betez, egiten diren eragiketak dira, hierarkia- eta funtzio-arloan erabateko mendekotasuna dutela. Ahalegin fisikoa eska dezaketen jarduerak dira. Ez da prestakuntza berezirik behar, noizbehinka egokitzapen-epe labur bat beharrezkoa izan badaiteke ere.

Prestakuntza: Egin beharreko atazekin zerikusia duten oinarriko ezagutzak.

— II. lanbide-taldea.

Irizpide orokorrak: Ondoko lanak egitea eskatzen duten atazak: Jarraibide zehatzekin egindakoak izanik ere, ezagutza profesional egokiak eta trebetasun praktikoak eskatzen dituzten eginkizunak, erantzukizun guztia ikuskapen tekniko zuzenekora mugatuta.

Prestakuntza: Eskola-graduatuaren, lehen mailako lanbide-heziketaren edo derrigorrezko bigarren hezkuntzaren pareko lanbide-ezagutzak edo titulazioa.

— III. lanbide-taldea.

Irizpide orokorrak: Gauzatze autonomoko lanak dira, egikaritzeko ardura dutenen ekimena eskatzen dute eskuarki. Zeregin horiek jarduera homogeneoen integrazioa, koordinazioa eta ikuskapena dakarte. Agintearen erantzunkidetasuna eska dezakete.

Prestakuntza: Honako titulu hauetakoren bat edo lanbide-ezagutza baliokideak: Batxilergo Bateratu Balioaniztuna, Bigarren mailako Lanbide Heziketa, Batxilergoa edo Erdi-mailako Lanbide Heziketa.

— IV. lanbide-taldea.

Irizpide orokorrak: Langile-talde batek egindako zenbait lan bateratzea, koordinatzea eta ikuskatzea eskatzen duten eginkizunak. Zeregin konplexuak baina homogeneoak, agente-mailako erantzukizunik ez izanda ere, eduki intelektual edo giza harreman handia dutenak, konplexutasun tekniko handiko jarraibide orokorren esparruan.

Prestakuntza: Unibertsitate-mailako titulua, Goi-mailako Lanbide Heziketa edo lanbide-ezagutza baliokideak, esperientzia egiaztatutaren bidez eskuratutak.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Para una mejor adecuación de los anteriores factores de valoración a las especiales características de las empresas de menor dimensión (empresas de hasta 50 personas trabajadoras), las partes firmantes acuerdan definir para este tipo de empresas unos grupos profesionales específicos, que aun teniendo su conceptualización en los mismos criterios, esto es, la interpretación y aplicación de los factores de valoración descritos y en las tareas y funciones desarrolladas, se ajusten y respondan de una manera más próxima a la realidad organizativa y estructural de dichas empresas.

Artículo 8.º Grupos profesionales.

* Grupos profesionales en empresas de 50 o más personas trabajadoras.

— Grupo profesional I.

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación.

Formación: Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña.

— Grupo profesional II.

Criterios generales: Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o Educación Secundaria Obligatoria.

— Grupo profesional III.

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de los y las trabajadoras encargadas de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homóneas. Puedan suponer corresponsabilidad de mando.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes al Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional de segundo grado o Bachillerato o Formación Profesional de grado medio.

— Grupo profesional IV.

Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria, Formación Profesional de grado superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

— V. lanbide-taldea.

Irizpide orokorrak: Zeregin tekniko konplexu eta heterogeneoak egitea dakarten funtzioak. Helburu orokor definituak dituzte, eta autonomia, ekimen eta erantzukizun handia eskatzen dute.

Unitate funtzional bereko lan-talde batek egindakoa bateratzea, koordinatzea eta ikuskatzea eskatzen duten eginkizunak. Lanbide talde honetan biltzen dira, halaber, enpresako eremu funtzional bat edo gehiagoren kudeaketarako erantzukizun zuzena eskatzen duten funtzioak. «O» lanbide taldeko langileek edo zuzendaritzak berak emandako irizpide orokorren arabera bete beharko dira funtzio horiek, eta aipatutako zuzendariari kudeaketaren berri eman beharko zaie. Eginkizun horiek konplexutasun handiko zeregin teknikoak burutzea eskatzen dute, bai eta alor jakin batean lortu nahi diren helburu zehatzak definitzen laguntzea ere. Espezialitate teknikoko lanpostu horrek autonomia, ekimen eta erantzukizun handia eskatzen du.

Prestakuntza: Unibertsitate-hezkuntzako titulazioa, honako hauekin osatua: Lanpostutako prestakuntza espezifikoa, edo esperientzia egiaztatua ondoz eskuratutako lanbidezagutza baliokidea.

— O lanbide-taldea.

Irizpide orokorrak: Talde honetako langileek enpresaren martxarako berariazko hainbat jarduerak planifikatu, antolatu, zuzendu eta koordinatzen dituzte. Eginkizun horien barruan honako hau sartzen da: Erakundearen politika eratzea, enpresaren beraren giza baliabideak eta baliabide materialak antolatzea, eta erakundearen jarduerak ezarritako programaren edo hartutako politikaren arabera bideratzea eta kontrolatzea, merkataritza- eta finantza-politikaren garapena bultzatzeko produkzio-egiturak ezartzea eta mantentzea. Erabakiak hartzen dituzte edo eginkizun horretan laguntzen dute. Zuzendaritzako lanpostuak bete edo gauzatzen dituzte enpresa egituratuta dagoen departamentu, dibisio, lantoki eta abarretan, bakoitzaren antolaketa partikularri erantzunez, betiere.

* 50 langile baino gutxiago dituzten enpresetako lanbide-taldeak.

— I. lanbide-taldea.

Ekimen handirik gabe, agindu zehatz batzuei jarraiki burutzen diren zereginak dira, hierarkiaren eta funtzioen alorrean erabateko mendeotasuna izanik. Eginkizunek aldi baterako deserosotasuna edo esfortzu fisikoa eska dezakete. Ez da prestakuntza berezirik behar, noizbehinka egokitzen epe labur bat beharrezkoa izan badaiteke ere.

Egokitze-maila: Lehen deskribatutako I. lanbide-taldea.

— II. lanbide-taldea.

Talde honetako lanak egiteko ezagupen-maila egokia behar denez, nolabaiteko autonomia, ekimena eta erantzukizuna eskatzen da. Zeregin horiek hierarkian gorago dagoen elementuren batek ikuskatzen ditu zuzenean edo sistematikoki.

— III. lanbide-taldea.

Autonomia, ekimen eta erantzukizun handiko funtzioak betetzen ditu. Zeregin eta/edo pertsonen gaineko agintea, zuzendaritza, kontrola eta ikuskapena burutzen du.

Egokitze-maila: Lehen deskribatutako IV. eta V. lanbide-taldeak.

9. artikulua. Lanbide-kategoriak edo lanpostuak lanbide-talde desberdinei atxikitzea.

Hitzarmen kolektibo honetan historikoki bildu izan diren lanbide-kategoriak ondoren zehazten den eran atxikitzen zaizkie aurreko artikuluan adierazitako lanbide-taldee; betiere, lanbide-talde bati lotua egoteari buruz ezarritakoaren babesean sor daitezkeen beste berrien kontra jokatu gabe:

— Grupo profesional V.

Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores/as en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad concreta para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del personal pertenecientes al grupo profesional «O» o de la propia dirección, a los que deber dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo, o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

— Grupo profesional O.

Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias de desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, o la política adoptada, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo al desarrollo de la política comercial financiera. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos en los departamentos, divisiones, centros de trabajo, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

* Grupo profesional en empresas de hasta 50 personas trabajadoras.

— Grupo profesional I.

Los y las trabajadoras requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones concretas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente puede ser necesario un período breve de adaptación.

Nivel de adaptación: Grupo profesional I anteriormente descrito.

— Grupo profesional II.

Realiza trabajos cualificados que requieren un adecuado nivel de conocimientos y que se prestan con un cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico superior.

— Grupo profesional III.

Realiza funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, y ejerciendo el mando, dirección, control y supervisión de tareas y/o personas.

Nivel de asimilación: Grupos profesionales IV y V anteriormente descritos.

Artículo 9.º Adscripción de categorías profesionales o puestos de trabajo a los distintos grupos profesionales.

Las categorías profesionales que históricamente vienen reconociéndose en ese Convenio, se adscriben a los Grupos Profesionales descritos en el artículo anterior de la siguiente manera, sin perjuicio de otras nuevas que puedan surgir al amparo de lo establecido para la pertenencia a un Grupo profesional:

- * I. taldea.
 - Morroia.
 - Ontziratzaile/paketatzailea.
 - Dendari laguntzailea.
 - Biltegizaina.
- * II. taldea (ofizioko profesionalak eta autozerbitzua).
 - Morroi espezializatua.
 - Dendaria.
 - 1. mailako ofiziala.
 - 2. mailako ofiziala.
 - Kutzako laguntzailea.
 - Jagole hornitzailea.
- * III. taldea (Administrariak).
 - Administrari laguntzailea.
 - Administrari ofiziala.
 - Informatika-eragilea.
- * IV. taldea (Teknikari titulugabeak).
 - Establezimenduko arduraduna.
 - Bidaiaria.
 - Hiri-artekaria.
 - Sukurtsaleko edo supermerkatuko burua.
 - Sekzio-burua.
- * V. taldea.
 - Arduradun nagusia.
 - Langilego-burua.
 - Erosketa-burua eta salmenta-burua.
 - Administrazio-burua.
 - Atalburua.
 - Kontulari kutzazaina.

X eranskinean, lanbide kategoria bakoitzarentzat erreferentzia gisa erabili ohi diren eginkizunak deskribatzen dira. Egin beharreko zereginak hobeto ulertzen laguntzeko egiten da deskribapen hori, ez da ez itxia ez baztertzatzea, hobeto ulertzeko edota ulertzen laguntzeko baino ez da. Hortaz, legez eska daitekeen mugikortasun funtzionalari dagokionean, aipatutako deskribapena ez da oztopo izango. Eta legeari dagokionean, lanbide talde bakoitzaren barruan egin ahal izango da aipatu deskribapena. Hala egiteko muga hauek soilik egongo dira: Langileen Estatutuko 39. artikuluan ezarritakoa betetzea, eta langileari dagokion eginkizunak betetzeko egokitasun- eta gaitasun-baldintzak betetzea.

Eskatzen den egokitasuna betetzen dela joko da, langileak aurretik egiten zuen lanetik ondorioztatzen bada langileak baduela eginkizun berria betetzeko gaitasuna, edota uste bada langileak baduela lanpostu berrirako eskatzen den esperientzia-maila.

Elkarrekin erlazionatutako kategoria eta lanpostu guztiak izango dute hitzarmenaren arabera gutxienezko ordainsari bat, ordainsari-taulan ezarritakoa, hain zuzen.

- Eranskina-Funtzioen definizioa.

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

Langilego-burua: Enpresa bateko langileen buru izanik, lanaren antolamendu eta banaketa egokirako bidezko arauak ematen dituena da. Lanaren zaintza, baimenak ematea, zigorrek proposatzea eta abar dagokio.

- * Grupo I.
 - Personal Mozo.
 - Personal Envasador/Empaquetador.
 - Personal Ayudante de Dependiente.
 - Personal Almacenero.
- * Grupo II (Profesionales de oficio y autoservicio).
 - Personal Mozo Especializado.
 - Personal Dependiente.
 - Personal Oficial de 1.ª
 - Personal Oficial de 2.ª
 - Personal Auxiliar de caja.
 - Personal Vigilante abastecedor.
- * Grupo III (Personal Administrativos).
 - Personal Auxiliar Administrativo.
 - Personal Oficial Administrativo.
 - Personal Operador informático.
- * Grupo IV (Personal Técnicos no titulados).
 - Personal Encargado de establecimiento.
 - Personal Viajante.
 - Personal Corredor de plaza.
 - Personal Jefe de sucursal y supermercado.
 - Personal Jefe de sección.
- * Grupo V.
 - Encargado/a General.
 - Jefe/a de Personal.
 - Jefe/a de compras y Ventas.
 - Jefe/a Administrativo.
 - Jefe/a de División.
 - Contable Cajero.

En el anexo X se realiza una descripción de las funciones que clásicamente venían siendo de referencia para las categorías profesionales. Esta descripción se realiza al objeto de facilitar la comprensión en cuanto al tipo de tareas a realizar, no siendo la misma en absoluto cerrada ni excluyente, sino meramente enunciativa y orientativa, no suponiendo ello por tanto un obstáculo en cuanto a la movilidad funcional que pueda derivarse legalmente, y a estos efectos se establece que la misma podrá llevarse a cabo en el seno de cada Grupo Profesional sin más límites que los establecidos en el artículo 39.º del Estatuto de los Trabajadores y la idoneidad y aptitud necesarias para el desempeño de las tareas que se encomienden.

Se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprende de la anteriormente realizada o el/la trabajadora tenga el nivel de experiencia requerida.

Todas las categorías o puestos de trabajo relacionados tendrán una retribución de Convenio mínima que es la establecida en la tabla salarial anexa.

- Anexo-Definición de funciones.

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

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

Salmenta-burua: Establezimenduan burutzen diren salmenta eragiketa guztiak zuzendu eta fiskalizatzeko ardura duena da, bai eta hauburutzeko jarraitu beharreko orientabideak eta irizpideak ezartzeko ardura duena ere.

Biltegi-burua: Biltegi baten buru dagoena da, eta ardura hauek ditu bere gain: Salgaiak berriz jartzea, hartzea, eta artatzea eta markatzea, bai eta sarrera- eta irteera-erregistroaz arduratzea, sekzioei eta sukurtsalei salgaiak banatzea, eskariak betetzea, laginak antolatzea eta abar.

Sukurtsal-burua: Sukurtsal bateko arduraduna da, eta, enpresak eskuordetuta, berez hari dagozkion funtzioak betetzen ditu.

Kategoria honetan sartzen dira sei langile baino gehiago dituzten autozerbitzu-erregimeneko elikagai-dendetako establezimenduko arduradunak.

Supermerkatu-burua: Establezimendu baten buru den langilea da, eta, enpresak eskuordetuta, berez hari dagozkion funtzioak betetzen ditu.

Sekzio-burua: Sekzio baten buru da, sekzio horretako langileen gain aginte zuzenaz eta zaintzaz arduratzen da, eta salmentetan esku hartzeko eta lanaren antolamendu egokirako bidetza denaz baliatzeko ahalmena du. Egin beharreko salgai-erosketaz eta -hornitzeaz orientabideak eman beharko dizkie bere nagusiei, eta salgaiak erakusteko orientabideak mendeko dendariei. Lanbide-kategoria honetan elikagaien supermerkatuko eta autozerbitzuko buruak sartzen dira.

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

Bidaiaaria: Enpresa bakar baten zerbitzura egonik, langile horiek aldeztu aurretik zehaztutako ibilbidea egiten dute salgaiak eskaintzeko, eskariak jasotzeko, bezeroei informazioa emateko, jasotako mandatuak helarazteko, eta, bidaietako denboratik at, mandatuak betetzen direla ziurtatzeko, betiere beraien duintasun profesionalari kalterik egin gabe.

Hiri-artekaria: Enpresa bakar baten enplegatua da, bidaiariari dagozkion funtzioak betetzen ditu, lana ematen dion establezimenduaren inguruan, bertako etxe partikularretan nahiz dendetan.

Administrazio-burua: Agintea eskuordetuta izan edo ez, ahalmen osoz hartzen du bere gain enpresa baten administrazio-funtzio guztien zuzendaritza edo zaintza.

Dibisio-burua: Zuzendari baten aginduetara, bere kargura dauden merkataritza-dibisioaren antolamendu egokirako ematen diren arauak koordinatu eta egikaritzen ditu.

Administrari ofiziala: Merkataritzako lanak egiteko behar diren ezaguera tekniko eta praktikoak izanik, norberaren ekimena behar duten lanak egiten ditu; esate baterako, gutunak edo merkataritzako kontratu arruntak idatzi, analisi-gaitasuna duten estatistikak egin, txostenak kudeatu, kontabilitateko liburuetan transkribaketak egin, sorospenak eta gizarte-asegururak likidatu eta abar.

Kategoria honetan sartzen dira, halaber, minutu batean ehun eta hogeitaz hitz hartu, gutxienez, eta sei minututan zuzenean eta zuzentasunez makinaz idazten dituzten bi sexuetao takimekanografoak.

Informatika-eragilea: Ordenagailu-mota desberdinekin lan egiteko zeregina du, nagusiki. Makina horien konplexutasuna dela eta, haien teknikak eta sistemak ezagutu behar dituzte.

Administrari laguntzailea: Administrazio-arloko ezagupen orokorrak izanik, ofizialei eta buruei laguntzen diete kategoria horri dagozkion lanak egiten.

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

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

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

Se incluirá en esta categoría el/la Encargado/a de Establecimiento en los comercios de alimentación, en régimen de auto-servicio, con más de seis personas empleadas.

Jefe/a de Supermercado: Es quien está al frente de un establecimiento, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la Empresa.

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

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

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

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

Jefe/a administrativo/a: Es quién, provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección y vigilancia de todas, las funciones administrativas de una Empresa que las tenga organizadas o distribuidas.

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

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

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

Operador/a informática: Es quien tiene como principal misión manejar algunos de los diversos tipos de ordenadores y que por su complejidad requiere poseer conocimientos sobre sus técnicas y sistemas.

Auxiliar administrativo/a: Es quien, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los y las Oficiales y a los y las Jefes en la ejecución de trabajos como propios de esta categoría.

3. mailako administrari laguntzailea da sektorean hiru urte baino gutxiagoko esperientzia duena. 2. mailako administrari laguntzailea da 3. mailako administrari laguntzaile gisa gutxienez hiru urteko esperientzia duena, eta 1. mailako administrari laguntzailea da 2. mailako administrari laguntzaile gisa gutxienez hiru urteko esperientzia duena.

Lehen mailako ofiziala: Prestakuntza dagokion perfektioaz eta errendimendu egokiaz burututa, ofizialaren berezko zeregin batzuk edo guztiak, ekimenez eta arduraz egikaritzen ditu, produktibitate eta emaitza egokiak lortzeko. Bere kargura dituen makina, tresna eta erremintak ezagutzen ditu, haien behar bezalako eraginkortasuna, koipeztaketa eta artapena zaintzen ditu, eta, produkzioa murriztu dezakeen edozein akats atzemanaz gero, bere gaintetik daudenei jakinarazten die.

Bigarren mailako ofiziala: Katēgoria honetan sartzen dira, lehen mailako ofizialentzat eskatutako perfektioa lortu gabe, ares-tian definitutako zereginak zuzentasun eta eraginkortasun nahi-koaz betetzen dituzten langileak.

Morroi espezializatua: Abilezia berezia behar duten lan jakin eta zehatz batzuk, berez lanbide ez direnak eta salmenta-eragi-ketarik egitea eskatzen ez dutenak, egiten dituen enplegatua da. Besteak beste, fardoak edo paketeak egiten ditu, eta, horren au-rretik, bilgarriak edo beharrezko elementuak prestatzen ditu. Lan osagarri gisa, salgaiak banatu eta fakturatzeko, garraiatutako salgaiak kobratuz edo kobratu gabe; halaber, salgaiak pisatu eta antzeko lanak egiten ditu.

Morroi: Enpresan hiru urte baino gutxiagoko esperientzia duen langilea Salgaiak establezimendu barnean nahiz kanpoan garraiatzen ditu, fardoztatu edo enbalatu beharrik ez duten pa-kete arruntak egin eta banatzen ditu, edo batez ere gorputz-aha-legina eskatzen duen beste edozein lan egiten du. Establezi-mendua garbitzeko ere eska dakioke.

Enpresan hiru urte egon ostean urgazle-kategorian lanean, urgazle espezializatuaren kategoriara igaroko da, eta, urgazle espezializatuaren mailako funtzioekin batera, urgazle-kategoriako postuari dagozkion funtzioak ere beteko ditu.

Urgazletik urgazle espezializatuaren lanpostura igaro ahal izateko, beraz, gutxienez hiru urteko esperientzia izan behar da, eta aldi hori zenbatzen hasiko da 2017-2021 urteetako hitzar-men hau dagokion ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen denetik au-rrera. Argitalpenaren ostean hasiko den zenbaketa aplikatuko zaie bai argitalpenaren garaian urgazle-lanpostua betetzen zu-tenei, bai kontratazio berriei.

Ontziratzailea: Elikagai desberdinak ontziratze-ko funtzioak betetzen ditu eta arduradunari laguntzen dio salgaiak apaletan edo baldetan kokatzen, berriz hornitzen eta markatzen. Edono-lako anormaltasunik ikusiz gero, arduradunari jakinarazten dio.

Paketatzailea: Xehekako salmentarako diren salgaiak enbala-tzen dituen langilea da, eta ontziratzen edo paketatzen diren salgaiak egiaztatzen ditu.

Dendari laguntzailea: Sektorean lau urte baino gutxiagoko esperientzia izanik, dendariei laguntzen die, dagozkien funtzioe-tan, zeregina errazteko. Salmenta-eragiketako ere egin ditzakete.

Dendari laguntzaileak denbora luzez dendariaren berariaz-ko funtzioak betetzen baditu, katēgoria hori aitortuko zaio, eta 2. mailako dendariari dagokion ordainsaria emango zaio.

Dendaria: Salmentak egiteko ardura duen langilea da; sal-tzeko dituen artikuluei buruzko ezaguera praktikoa du, eroslea

Auxiliar Admtvo. de 3.^a es aquel con menos de tres años de experiencia en el sector. Auxiliar Admtvo. de 2.^a es aquel con al menos tres años de experiencia como Auxiliar Admtvo. de 3.^a y Auxiliar de 1.^a es aquel con al menos tres años de experiencia como Auxiliar Admtvo. de 2.^a

Personal Oficial de primera: Es quién, habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta, con iniciativa y responsabilidad, todas o algunas labo-res propias del mismo, con productividad y resultados correc-tos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia, engrase y conser-vación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la producción.

Personal Oficial de segunda: Integrarán esta categoría quie-nes sin llegar a la perfección exigida para los y las Oficiales de primera ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente co-rrección y eficacia.

Personal Mozo especializado: Es la persona que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propia-mente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquellos. Entre dichos trabajos puede comprenderse el de enfardar o embalar, con las operaciones preparatorias de disponer embalajes y elementos precisos, y con las complementarias de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías que transporte, pesar las mercancías y cualesquiera semejantes.

Personal Mozo: Es la persona trabajadora con menos de tres años de experiencia en la Empresa que, efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes que no precisan enfardado o embalado y los reparte, o realiza cualesquiera otros trabajos que exijan pre-dominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendársele también trabajos de limpieza del establecimiento.

Superados los tres años de experiencia en la Empresa de-sempeñando el puesto en la categoría Personal de Mozo, ésta persona pasará al puesto de la categoría Personal de Mozo es-pecializado, continuando realizando junto con las funciones de la categoría Personal de Mozo especializado aquellas funciones correspondientes al puesto de la categoría Personal de Mozo.

El plazo mínimo de los tres años de experiencia en la Empre-sa exigidos para ascender del puesto de Personal de Mozo a Personal Mozo Especializado, comenzará a computarse a partir de la publicación en el correspondiente BOLETÍN OFICIAL del pre-sente Convenio para los años 2017-2021. El inicio del cómputo desde la publicación resultará aplicable tanto, para aquellas personas trabajadoras que vinieran ocupando el puesto de Per-sonal de Mozo a la fecha de la publicación, así como, para las nuevas contrataciones.

Envasador/a: Es quien realiza las funciones propias de en-vasado de los distintos artículos alimenticios y auxilia al o a la Encargada en la colocación de artículos en los anaqueles o es-tanterías, su reposición y marcado, informando al o a la Encar-gada de cualquier anomalía observada en cuanto a la vigi-lancia del mismo.

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

Personal Ayudante de Dependiente: Es la persona empleada con menos de cuatro años de experiencia en el sector que, auxilia al Personal Dependientes en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de venta.

Si con carácter permanente el Personal Ayudante-depen-diente realiza funciones específicas del Personal Dependiente, se le reconocerá esta categoría, con la retribución correspon-diente al Personal Dependiente de 2.^a

Personal Dependiente: Es la persona empleada encargada de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artí-

orientatu ahal izateko (beharrezko kopurua, zertarako erabili nahi den kontuan hartuta; artikulua berriak eta abar). Salgaiak kontatzeaz eta erakusleio eta bitrinetan azaltzeaz arduratuko da, eta falta dena ahal bezain laster ordezkatzeko du; horretaz gain, salmentak egiteko beharrezkoak diren merkataritza-kalkuluko oinarriko ezaupideak izango ditu.

2. mailako dendaria da gutxienez lau urteko esperientzia egiaztatzen duena, dendari laguntzaile gisa; eta 1. mailako dendaria da gutxienez bi urteko esperientzia egiaztatzen duena, 2. mailako dendari gisa.

Kutxako laguntzailea: Eskura egindako salmenten kobrantza eta kutxako taloien berrikuspena egin, fakturak eta ordainagiriak idatzi eta antzeko beste edozein eragiketa egiten dituen langilea da.

2. mailako-kutxako laguntzailea da egiaztatzen duena sektorean hiru urte gutxienez egin dituela, 3. mailako-kutxako laguntzaile gisa. 1. mailako kutxako laguntzailea da, berriz, egiaztatzen duena sektorean gutxienez hiru urte egin dituela, 2. mailako kutxako laguntzaile gisa.

Biltegizaina: Biltegiaren eskariak bideratu, salgaiak jaso eta apaletan banatzeaz arduratzen da, eta jardunean zehar izandako mugimenduak materialei buruzko liburuetan erregistratzen ditu.

Jagole hornitzailea: Salgaiak zenbatzeaz, behar den garaian berriz hornitzeaz, eta, era berean, erakusleiotan eta apaletan ikusgai jartzeaz arduratzen den langilea da.

3. mailako jagole hornitzailea da sektorean hiru urte baino gutxiagoko esperientzia duena; 2. mailako jagole hornitzailea da 3. mailako jagole hornitzaile gisa gutxienez hiru urteko esperientzia duena; eta 1. mailako jagole hornitzailea, berriz, 2. mailako jagole hornitzaile gisa gutxienez hiru urteko esperientzia duena da.

III. KAPITULUA

ORDAINSARIAK, DIRU-LAGUNTZAK ETA HABOROKINAK

10. artikulua. Soldata.

Soldata-etaulak.

Hitzarmen kolektibo hau indarrean egongo den urteetarako soldata-etaulen igoerak honako hauek dira:

- 2022. urterako, 2021eko KPIa (% 6,5).
- 2023. urterako, 2022ko KPIa (% 5,7).
- 2024. urterako, 2023ko KPIa izango da.
- 2025. urterako, 2024ko KPIa izango da.

Hala ere, 2022ko KPIaren % 5,7ko aparteko datuaren aurrean, 2023rako soldata-etaulen igoera % 4,9koa izatea adostu da.

Horren ondorioz, eta gainerako ehunekoa konpentsatzeko, hau da, % 0,8:

- 2024an, 2023ko KPIaren igoerari % 0,4ko diferentziala gehituko zaio, eta
- 2025ean, 2024ko KPIaren igoerari gainerako diferentziala gehituko zaio, hau da, % 0,4.

Horrenbestez, 2022., 2023., 2024. eta 2025. urteetarako soldata-etaulak egiteko, honako hauek hartuko dira kontuan:

* 2022. urtea.

2022ko urtarilaren 1etik aurrera, 2021eko abenduaren 31n eguneratutako soldata-etaile 2021eko KPIa (hau da, % 6,5) gehitzearen emaitza izango zaie.

culos cuyo despacho le está confiado, de forma que pueda orientar al público en sus compras (cantidad precisa, según características del uso a que se destine, novedades, etc.); deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas.

Es Personal dependiente de 2.^a es quien acredita a menos cuatro años de experiencia como Personal Ayudante-Dependiente y Dependiente de 1.^a el que acredita al menos dos años de experiencia como Personal Dependiente de 2.^a

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

Auxiliar de Caja de 2.^a es quien acredita al menos tres años de experiencia como Auxiliar de Caja de 3.^a dentro del sector. Auxiliar de caja de 1.^a es quien acredita al menos tres años de experiencia como Auxiliar de Caja de 2.^a dentro del sector.

Personal Almacenero: Es la persona encargada de despachar los pedidos en los almacenes, recibir las mercancías y distribuir las en los estantes, registrando en los libros de materia el movimiento que se haya producido durante la jornada.

Personal Vigilante Abastecedor: Es la persona empleada encargada de cuidar el recuento de las mercancías y su reposición en el tiempo oportuno así como la exhibición en escaparates y vitrinas.

Es Personal Vigilante Abastecedor de 3.^a aquella persona empleada que acredite menos de 3 años de experiencia en su categoría dentro del sector, Vigilante abastecedor de 2.^a aquella persona que acredite al menos 3 años de experiencia como Personal Vigilante abastecedor de 3.^a y Vigilante abastecedor de 1.^a la persona que acredite al menos 3 años de experiencia como Vigilante abastecedor de 2.^a

CAPÍTULO III

RETRIBUCIONES, SUBVENCIONES Y GRATIFICACIONES

Artículo 10.º Salarios.

Tablas Salariales.

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

- Para el año 2022 será el del IPC de 2021 (6,5 %).
- Para el año 2023 será el del IPC de 2022 (5,7 %).
- Para el año 2024 será el del IPC de 2023.
- Para el año 2025 será el del IPC de 2024.

No obstante, ante el extraordinario dato del 5,7 % del IPC de 2022, se acuerda que el incremento de las tablas salariales para el año 2023 sea del 4,9 %.

Como consecuencia de ello, y en compensación del porcentaje restante, esto es del 0,8 %:

- En el año 2024, al incremento del IPC de 2023, se le sumará el diferencial del 0,4 %, y
- En el año 2025, al incremento del IPC de 2024, se le sumará el resto del diferencial, esto es, otro 0,4 %.

Por consiguiente, la elaboración de Tablas Salariales para los años 2022, 2023, 2024 y 2025 se realizará conforme a lo siguiente:

* Año 2022.

A partir del uno de enero de 2022, las tablas salariales actualizadas a 31 de diciembre de 2021 se incrementarán en la cantidad resultante de incrementar el IPC del año 2021, esto es, el 6,5 %.

2022ko atzerapenak honela ordaindu ahal izango dituzte enpresek:

- Atzerapen horien % 50 ordaintzeko epea 2023ko ekainaren 30era arte luzatuko da.
- Gainerako % 50a ordaintzeko epea 2023ko abenduaren 31ra arte luzatuko da.

2022rako eguneratutako soldata-etaulak I. eranskinean jasotzen dira (soldata-etaula eta 2022ko antzinasun-etaula).

* 2023. urtea.

2023ko urtarrilaren 1etik aurrera, 2022ko abenduaren 31n eguneratutako soldata-etaulak % 4,9 gehituta ateratzen den zenbatekoan igoko dira.

2023ko soldata-etaulak I. eranskinean jasotzen dira (soldata-etaula eta 2023ko antzinasun-etaula).

* 2024. urtea.

2024ko urtarrilaren 1etik aurrera, 2023ko abenduaren 31n indarrean zeuden soldata-etaulei 2023ko KPIa gehi % 0,4 gehitzearen emaitza igoko zaie.

Ateratzen den KPI negatiboa bada, soldata-etaulak % 0,4 baino ez dira igoko.

* 2025. urtea.

2025eko urtarrilaren 1etik aurrera, 2024ko abenduaren 31n indarrean zeuden soldata-etaulei 2024ko KPIa gehi % 0,4 gehitzearen emaitza igoko zaie.

Ateratzen den KPI negatiboa bada, soldata-etaulak % 0,4 baino ez dira igoko.

Enpresek alde bakarrez hitzarmenaren kontura ordainduta-ko zenbatekoek hitzarmen honetan adostutako igoerak xurgatu eta konpentsatuko dituzte, baina errespetatu egingo dira indarraldiko urte bakoitzari dagozkion soldata-etauletan ezarritako edo ezarritako soldatak.

11. artikulua. Aparteko haborokinak.

Langileak urtean hiru aparteko haborokin jasotzeko eskubidea du. Horietako bat udan, uztailaren 15ean ordainduko da; bestea Gabonetan, abenduaren 20an; eta hirugarrena, etekinetakoa partaidetza gisa, martxoaren 18an ordainduko da.

Aipatutako haborokin guztiak langile bakoitzaren 30 egune-ko soldata errearen arabera ordainduko dira.

Enpresak eta langileek adostu ahal izango dute haborokin horiek hileror ordaintzea, 12 ordainketatan banatuta.

12. artikulua. Antzinasuna.

Hitzarmen honen indarraldian antzinasun gisa laurtekoak ordainduko dira, eta hitzarmen honi erantsitako taulan ezarrita daude. Laurteko horiek finkatzeko, hasiera-data izango da enpresan lanean hasitako eguna, eta, ondorio horretarako, 1979ko apirilaren 1etik aurrerako lan-prestakuntzarako kontratuari dagozkion denbora ere zenbatuko da.

13. artikulua. Dietak.

Merkataritza-beharrak direla medio, eta enpresak aginduta, enpresa kokatzen den hiritik kanpo bidaiak edo joan-etorriak egin behar badituzte, eta horregatik beren etxeetara jatorduetara edo gaua igarotzera ezin badira joan, langileek kontzeptu horiengatik honako zenbateko hauek jasoko dituzte hitzarmen hau argitaratzen den egunetik aurrera:

* 2023:

- Dieta osoa: 58,37 euro.
- Gosaria: 2,19 euro.
- Bazkaria: 19,95 euro.
- Afaria: 15,44 euro.

El abono de los atrasos correspondientes al 2022 se podrá llevar a cabo por las empresas de la siguiente manera:

- El plazo para abonar el 50 % de dichos atrasos se extenderá hasta el 30 de junio de 2023.
- El plazo para abonar el 50 % restante, se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2023.

Las tablas salariales actualizadas para el año 2022 se recogen en el anexo I (Tabla Salarial y Tabla Antigüedad 2022).

* Año 2023.

A partir del uno de enero de 2023, las tablas salariales actualizadas a 31 de diciembre de 2022 se incrementarán en la cantidad resultante de incrementar un 4,9 %.

Las tablas salariales para el año 2023 se recogen en el anexo I (Tabla Salarial y Tabla Antigüedad 2023).

* Año 2024.

A partir del uno de enero de 2024, las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2023 se incrementarán en la cantidad resultante de incrementar el IPC del año 2023, más el 0,4 %.

En caso de que el IPC resultante fuese negativo las tablas salariales únicamente se verán incrementadas con el 0,4 %.

* Año 2025.

A partir del uno de enero de 2025, las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2024 se incrementarán en la cantidad resultante de incrementar el IPC del año 2024 más el 0,4 %.

En caso de que el IPC resultante fuese negativo las tablas salariales únicamente se verán incrementadas con el 0,4 %.

Las cantidades que las empresas hubieran venido abonando, con carácter unilateral a cuenta del convenio absorberán y compensarán los incrementos acordados en este convenio, respetándose, no obstante, los salarios establecidos o que se establezcan en las Tablas Salariales correspondientes a cada año de vigencia.

Artículo 11.º Gratificaciones extraordinarias.

Las personas trabajadoras tienen derecho a tres gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas en verano, que se abonará el 15 de julio, otra con ocasión de las fiestas de Navidad, que se abonará el 20 de diciembre y una tercera con concepto de participación en beneficios, que se pagará el 18 de marzo.

Todas las gratificaciones citadas se abonarán a razón de 30 días del salario real de cada trabajador.

De común acuerdo entre la empresa y los/as trabajadores/as, estas gratificaciones se podrán abonar prorrateadas mensualmente, entre las 12 mensualidades.

Artículo 12.º Antigüedad.

Durante la vigencia de este convenio se abonarán cuatrienios por concepto de antigüedad y se establecen en las tablas de antigüedad anexas a este Convenio. La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa, computándose a tal efecto el tiempo de Contrato de formación laboral, desde el 1 de abril de 1979.

Artículo 13.º Dietas.

Todos los y las trabajadoras que por necesidades del comercio y por orden de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a aquella en que radique la empresa y les impida efectuar comidas, o pernoctar en su domicilio habitual, percibirán a partir de la publicación del presente convenio las cantidades siguientes, o los conceptos que se indican:

* 2023

- Dieta completa: 58,37 euros.
- Desayuno: 2,19 euros.
- Comida: 19,95 euros.
- Cena: 15,44 euros.

Langileak joan-etorriak egiteko bere ibilgailua erabiltzen badu, enpresak kilometroko 0,3284 euro ordainduko dizkio hitzarmena sinatzen denetik aurrera.

* 2024ko urtarrilaren 1etik aurrera, kopuru horiek handitu egingo dira, 2023 urte naturaleko KPI., gehi 10. artikuluan adierazitako % 0,4a.

Ateratzen den KPI negatiboa bada, zenbateko horiek % 0,4 igoko dira.

* 2025eko urtarrilaren 1etik aurrera, zenbateko horiek 2024ko urte naturaleko KPIaren arabera igoko dira, 10. artikuluan adierazitako 0,4 gehituta.

Ateratzen den KPI negatiboa bada, zenbateko horiek % 0,4 igoko dira.

14. artikulua. *Espezialitate-plusa.*

Zulaketa-ekintzak betetzen dituzten langileek, bai eta kontratazioa egiterakoan hizkuntza baten ezaguera ezinbesteko baldintzatzat exijitu zitzaizen langileek ere, hitzarmen hau sinatzen denetik aurrera, «espezialitate-plus» gisa, 37,81 euro jasoko dituzte hilero, ondorio guztietarako kotizagarriak izango direnak.

2024ko urtarrilaren 1etik aurrera, kopuru horiek handitu egingo dira 2023 urte naturaleko KPI, gehi 10. artikuluan adierazitako % 0,4.

Ateratzen den KPI negatiboa bada, zenbateko horiek % 0,4 igoko dira.

2025ko urtarrilaren 1etik aurrera, kopuru horiek handitu egingo dira 2024 urte naturaleko KPI, gehi 10. artikuluan adierazitako % 0,4.

Ateratzen den KPI negatiboa bada, zenbateko horiek % 0,4 igoko dira.

15. artikulua. *Autosalmenta-arriskua eta kobrantzak.*

Diruaren erabilpenagatik arrisku-plus bat ezartzen da, hilean 25,12 eurokoa, kobrantzak eskura egiten dituen langile ororentzat, kutxazainentzat eta antzeko funtzioak betetzen dituen beste edozein langilerentzat. Era berean, ordainagiriak direla edota momentuan entregatutako salgaia dela, kobrantzak enpresatik kanpo egiten dituen langileak dituzten eta hitzarmenean biltzen diren enpresek sistema bat ezarri beharko dute derrigorrez, kobratutako zenbatekoak gertuen dagoen banku edo aurrezki-kutxan sartu ahal izateko.

2024ko urtarrilaren 1etik aurrera, kopuru horiek handitu egingo dira, 2023 urte naturaleko KPI, gehi 10. artikuluan adierazitako % 0,4.

Ateratzen den KPI negatiboa bada, zenbateko horiek % 0,4 igoko dira.

2025ko urtarrilaren 1etik aurrera, kopuru horiek handitu egingo dira, 2024 urte naturaleko KPI, gehi 10. artikuluan adierazitako % 0,4.

Ateratzen den KPI negatiboa bada, zenbateko horiek % 0,4 igoko dira.

16. artikulua. *Gaixotasun arruntagatik edo lan-istripuagatik hartutako baja.*

Enpresek gaixotasun arruntagatik edo lan-istripuagatik lanerako ezintasun iragankorrean egonez gero, Gizarte Segurantzaren kontura jasotzen dituen prestazioak benetako soldataren % 100era arte osatuko dituzte, hemezortzi hilabeteko gehienezko aldian.

17. artikulua. *Jarraitutasun-saria.*

Enpresan gutxienez 25 urteko antzinatasuna duten langileek, beren borondatez lanari uzten badiote, utzitako une horretan eskubidea izango dute enpresak ordainsari bat eman die-

Cuando él y la trabajadora utilice por motivo de desplazamiento, vehículo de su propiedad, la empresa abonará a partir de la fecha de firma de este convenio, 0,3284 euros/km.

* A partir del 1 de enero del año 2024, estas cantidades se incrementarán en el equivalente al IPC del año natural de 2023, más el 0,4 señalado en el artículo 10.º

En caso de que el IPC resultante fuese negativo estas cantidades se verán incrementadas con el 0,4 %.

* A partir del 1 de enero del año 2025, estas cantidades se incrementarán en el equivalente al IPC del año natural de 2024, más el 0,4 señalado en el artículo 10.º

En caso de que el IPC resultante fuese negativo estas cantidades se verán incrementadas con el 0,4 %.

Artículo 14.º *Plus de especialidad.*

El y la trabajadora que desarrolla actividades de perforista, así como a los y las trabajadoras que a su contratación les fuese exigido el conocimiento de un idioma como requisito indispensable para aquella, percibirá a partir de la fecha de firma de este convenio en concepto de «plus de especialidad», una cantidad de 37,81 euros, mensuales cotizables a todos los efectos.

A partir del 1 de enero del año 2024, esta cantidad se incrementará en el equivalente al IPC del año natural de 2023, más el 0,4 % señalado en el artículo 10.º

En caso de que el IPC resultante fuese negativo esta cantidad se verá incrementada con el 0,4 %.

A partir del 1 de enero del año 2025, esta cantidad se incrementará en el equivalente al IPC del año natural de 2024, más el 0,4 % señalado en el artículo 10.º

En caso de que el IPC resultante fuese negativo esta cantidad se verá incrementada con el 0,4 %.

Artículo 15.º *Riesgo de autoventa y cobros.*

Se establece un Plus de Riesgo en el manejo del dinero, consistente en 25,12 euros, al mes, que se abonarán a partir de la fecha de firma de este convenio para todo aquel personal que realice cobros al contado, cajeros y personas que hagan funciones parecidas. Del mismo modo, las empresas afectadas por el convenio que tengan personal realizando cobros fuera de la empresa bien recibos, o de la mercancía entregada en el acto, tendrán la obligación de incluir un sistema por el cual dichos trabajadores/as puedan ingresar las cantidades cobradas en la Caja de Ahorros o entidad bancaria más próxima.

A partir del 1 de enero del año 2024, esta cantidad se incrementará en el equivalente al IPC del año natural de 2023, más el 0,4 % señalado en el artículo 10.º

En caso de que el IPC resultante fuese negativo esta cantidad se verá incrementada con el 0,4 %.

A partir del 1 de enero del año 2025, esta cantidad se incrementará en el equivalente al IPC del año natural de 2024, más el 0,4 % señalado en el artículo 10.º

En caso de que el IPC resultante fuese negativo esta cantidad se verá incrementada con el 0,4 %.

Artículo 16.º *Baja por enfermedad común o accidente de trabajo.*

Las empresas completarán las prestaciones que perciba él y la trabajadora por cuenta de la Seguridad Social, por motivo de I.T. derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, hasta el 100 % de su salario real, hasta un período máximo de 18 meses.

Artículo 17.º *Indemnización a la constancia.*

Los y las trabajadoras, con al menos 25 años de antigüedad en la empresa, que cesen voluntariamente en la misma, tendrán derecho al cesar, a que se les abone por la empresa, en

zaien izandako jarraitasun horrengatik; hain zuzen ere, enpresan lan egindako 4 urteko, hitzarmeneko soldataren hileko bat jasoko dute, 10 laurteko muga kontuan hartuta.

18. artikulua. Dirua erabiltzeagatik kalte-ordaina.

Lanpostua dela-eta, kobrantzak eta ordainketak egiten dituzten eta erabilitako diruaren erantzukizuna galdatzen zaien langileentzat, dirua erabiltzeagatik, kalte-ordain gisa, hilero jasotzeko zenbateko bat finkatuko da, elkarren artean adostuta. Aipatutako zenbateko hori ez da inola ere 56,05 euro baino gutxiagokoa izango, hitzarmen hau sinatzen denetik aurrera.

2024ko urtarrilaren 1etik aurrera, kopuru horiek handitu egingo dira, 2023 urte naturaleko KPI gehi 10. artikuluan adierazitako % 0,4.

Ateratzen den KPI negatiboa bada, zenbateko horiek % 0,4 igoko dira.

2025eko urtarrilaren 1etik aurrera, kopuru horiei erantsiko zaie 2024 urte naturaleko KPI gehi 10. artikuluan adierazitako % 0,4.

Ateratzen den KPI negatiboa bada, zenbateko horiek % 0,4 igoko dira.

19. artikulua. Joan-etorriak.

Enpresaren beharrek eskatuta, langilea bere lantokitik 2 km baino urrutiago eta hirigunetik kanpora lekuz aldatu edota lantokiz aldatzen badute, enpresak ohiko zerbitzu publikoko joan-etorriko bi bidaia ordainduko ditu lanaldia zaitua denean, eta bidaia bat lanaldia jarraitua bada. Enpresak langileentzako ibilgailuren bat jartzen badu, langile horiek ez dute bidaien ordaina jasotzeko eskubiderik izango.

20. artikulua. Gaueko lana.

Gaueko lana 22:00etatik 06:00etara egindakoa izango da.

Orduetegi horretan lan egiten duten langileek gaueko lanaren plusa izeneko ordainsari-osagarri bat izango dute, oinarritzko soldataren (hitzarmeneko soldata-taularen) % 25ekoa, gaueko al-dian lan egindako ordu bakoitzeko.

Artikulu hau ez zaie aplikatuko gaueko lana ordaintzen duen antzeko plusa duten enpresei.

Artikulu honetan araututako osagarria 2022-2025 Hitzarmen Kolektiboa argitaratzen denetik aurrera aplikatuko da, eta ez du atzeraeraginezko ondorioz izango.

IV. KAPITULUA

LANALDIA, OPORRAK ETA LIZENTZIAK

21. artikulua. Lanaldia.

* 2022 eta 2023 urteetako lanaldia.

2022. eta 2023. urteetan, urteko gehieneko lanaldia benetan lan egindako 1.731 ordukoa izango da akordio (itun edo hitzarmen) bidez l. eranskinean (soldata-aula) finkatutako soldata-taulen berdinak edo handiagoak aplikatzen dituzten edo aplikatuko dituzten enpresentzat.

l. eranskinean (Soldata-aula) finkatutakoak baino soldata-aula txikiagoak aplikatzen dituzten edo aplikatuko dituzten enpresentzat, akordio (itun edo hitzarmen) bidez, benetako laneko 1.560 ordukoak, salbu eta taula horiek txikiagoak badira funtsezko aldaketa baten ondorioz edo arrazoi ekonomikoengatik soldata-taulak ez aplikatzeagatik.

razón de su vinculación continuada a la misma, el importe de una indemnización equivalente a una mensualidad del salario convenio por cada 4 años de servicio en la empresa con el límite de 10 cuatrienios.

Artículo 18.º Quebranto de moneda.

De común acuerdo se fijará una cantidad mensual en concepto de quebranto de moneda, para aquellos productores que efectúen cobros y pagos por motivos de su puesto de trabajo y se les exija responsabilidad sobre el dinero manejado. La citada cantidad no será inferior en ningún caso a 56,05 euros, que se percibirán a partir de la fecha de firma de este convenio.

A partir del 1 de enero del año 2024, esta cantidad se incrementará en el equivalente al IPC del año natural de 2023, más el 0,4 % señalado en el artículo 10.º

En caso de que el IPC resultante fuese negativo esta cantidad se verá incrementada con el 0,4 %.

A partir del 1 de enero del año 2025, esta cantidad se incrementará en el equivalente al IPC del año natural de 2024, más el 0,4 % señalado en el artículo 10.º

En caso de que el IPC resultante fuese negativo esta cantidad se verá incrementada con el 0,4 %.

Artículo 19.º Desplazamientos.

En caso de traslado del trabajador/a por necesidades de la empresa, de su centro de trabajo y a distancia superior a 2 km, y fuera del casco urbano, o cambio de centro de trabajo, la empresa abonará dos viajes de ida y dos de vuelta cuando la jornada sea partida, y uno de ida y otro de vuelta si la jornada fuera continuada, en el servicio público habitual. No habrá derecho al abono de los viajes cuando la empresa ponga un vehículo a disposición de los y las trabajadoras.

Artículo 20.º Trabajo nocturno.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 06:00 horas.

Las personas trabajadoras que realicen trabajos en el citado horario, disfrutarán de un complemento de remuneración denominado «Plus de trabajo nocturno», del 25 % del Salario Base (de la «Tabla Salarial-Total mensual» del convenio) por hora trabajada en periodo nocturno.

El presente artículo no será de aplicación a las empresas que ya cuenten con un plus análogo que retribuya el trabajo nocturno.

El complemento regulado en este artículo será de aplicación a partir de la publicación del Convenio Colectivo 2022-2025, y no tendrá efectos retroactivos.

CAPÍTULO IV

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 21.º Jornada.

* Jornada años 2022 y 2023.

Durante los años 2022 y 2023, la jornada máxima anual será, para las empresas que, por acuerdo (pacto o convenio) apliquen o vayan a aplicar unas tablas salariales iguales o superiores a las fijadas en el anexo I: Tabla salarial, de 1.731 horas de trabajo efectivo.

Para las empresas que, por acuerdo (pacto o convenio), apliquen o vayan a aplicar unas tablas salariales inferiores a las fijadas en el anexo I: Tabla salarial, de 1.560 horas de trabajo efectivo, salvo que dichas tablas sean inferiores debido a una modificación sustancial o descuelgue por causas económicas.

* 2024. urteko lanaldia.

2024. urtean, akordio (itun edo hitzarmen) bidez l. eranskinean (soldata-aula) ezarritako soldata-aulen berdinak edo handiagoak aplikatzen dituzten edo aplikatuko dituzten enpresentzat urteko gehieneko lanaldia benetan lan egindako 1.729 ordukoa izango da.

Hitzarmen hau sinatzean, enpresako akordio kolektiboen arabera, 15 minutuko atsedenaldia (edo benetan hartzen duten atsedenaldia) benetako lan-denboratzat hartzen duten enpresentzat, urteko gehieneko lanaldia 1.731 ordukoa izango da.

l. eranskinean (Soldata-aula) finkatutakoak baino soldata-aula txikiagoak aplikatzen dituzten edo aplikatuko dituzten enpresentzat, akordio (itun edo hitzarmen) bidez, benetan lan egindako 1.558 ordukoak, salbu eta taula horiek txikiagoak badira funtsezko aldaketa baten ondorioz edo arrazoi ekonomikoengatik soldata-aulak ez aplikatzeagatik.

* 2025eko lanaldia.

2025. urtean, urteko gehieneko lanaldia benetan lan egindako 1.727 ordukoa izango da akordio (itun edo hitzarmen) bidez l. eranskinean (soldata-aula) finkatutako soldata-aulen berdinak edo handiagoak aplikatzen dituzten edo aplikatuko dituzten enpresentzat.

Hitzarmen hau sinatzean, enpresako akordio kolektiboen arabera, 15 minutuko atsedenaldia (edo benetan hartzen duten atsedenaldia) benetako lan-denboratzat hartzen duten enpresentzat, urteko gehieneko lanaldia 1.731 ordukoa izango da.

l. eranskinean (Soldata-aula) finkatutakoak baino soldata-aula txikiagoak aplikatzen dituzten edo aplikatuko dituzten enpresentzat, akordio (itun edo hitzarmen) bidez, benetako lane-ko 1.556 ordukoak, salbu eta taula horiek txikiagoak badira funtsezko aldaketa baten ondorioz edo arrazoi ekonomikoengatik soldata-aulak ez aplikatzeagatik.

Langile bakoitzari dagokion eguneko lanaldia, astelehenetik larunbatera, ezin izango da luzatu 20:00etatik aurrera.

Salbuespen izango dira lanaldi jarraituan edo txandaka lan egiten duten enpresak, betiere enpresaren eta langileen arteko akordiorik ez badago.

Gipuzkoako elikadura-merkataritzaren azpisektorearen enpresa-errealitate desberdina kontuan hartuta, saltokietarako bakarrik hitzartu da langileek abenduaren 24an (Gabon-gauean) eta 31n (Urteazahar-gauean) amai dezatela beren lanaldia, enpresaren eta langilearen artean kontrakorik adostu ezean.

Halaber, astelehenetik larunbatera lan egiten duten langileek urtean 2 larunbat libre hartzeko eskubidea izango dute, errekeruperagarriak, eskubide horrek ez baitu urteko gehieneko lanaldia murriztuko.

22. artikulua. Aparteko orduak.

Gaur egungo langabezia-egoera kontuan izanik, eta langabeziaren ondorioak arintzeko asmoz, ezin izango da, oro har, laneko arau gisa, aparteko orduak bete. Dena den, ezinbesteko arrazoiak direla-eta, edo ezusteko absentziak edo mantentzeko beharrian hertsia direla-eta, aparteko orduak betetzea beharrezkoa bada eta aldi bateko kontratuen bidez ordezkatzeari ezinezkoa izanez gero, albuespen gisa onartuko dira. Horri dagokionez, enpresa bakoitzean, langileen legezko ordezkariak eta enpresaren zuzendaritzak aurreko atalean adierazitako arrazoiak artean barne hartu ahal izango diren kasuak ezarriko dituzte.

Edonola ere, langileen ordezkariak eta enpresa-batzordeko kideei hilero informazioa emango zaie bete diren aparteko orduak eta aparteko ordu horiek eragin zituzten arrazoiei buruz. Informazio horrek enpresaren sinadura eta zigilua izango du.

* Jornada año 2024.

Durante el año 2024, la jornada máxima anual será, para las empresas que, por acuerdo (pacto o convenio) apliquen o vayan a aplicar unas tablas salariales iguales o superiores a las fijadas en el anexo I: Tabla salarial, de 1.729 horas de trabajo efectivo.

Para las empresas que, a la firma del presente convenio, en virtud de sus acuerdos colectivos de empresa, los 15 minutos de descanso (o el descanso del que efectivamente disfruten) tenga carácter de tiempo de trabajo efectivo, la jornada anual máxima seguirá siendo de 1.731 horas.

Para las empresas que, por acuerdo (pacto o convenio), apliquen o vayan a aplicar unas tablas salariales inferiores a las fijadas en el anexo I: Tabla salarial, de 1.558 horas de trabajo efectivo, salvo que dichas tablas sean inferiores debido a una modificación sustancial o descuelgue por causas económicas.

* Jornada año 2025.

Durante el año 2025, la jornada máxima anual será, para las empresas que, por acuerdo (pacto o convenio) apliquen o vayan a aplicar unas tablas salariales iguales o superiores a las fijadas en el anexo I: Tabla salarial, de 1.727 horas de trabajo efectivo.

Para las empresas que, a la firma del presente convenio, en virtud de sus acuerdos colectivos de empresa, los 15 minutos de descanso (o el descanso del que efectivamente disfruten) tenga carácter de tiempo de trabajo efectivo, la jornada anual máxima seguirá siendo de 1.731 horas.

Para las empresas que, por acuerdo (pacto o convenio), apliquen o vayan a aplicar unas tablas salariales inferiores a las fijadas en el anexo I: Tabla salarial, de 1.556 horas de trabajo efectivo, salvo que dichas tablas sean inferiores debido a una modificación sustancial o descuelgue por causas económicas.

La jornada diaria, de lunes a sábado, que corresponde a cada trabajador/a, no podrá prolongarse más allá de las 20:00 horas.

Con la excepción de aquellas empresas que trabajen en régimen de jornada continuada, o a turnos, y siempre salvo acuerdo entre empresa y los y las trabajadoras.

Atendiendo a la diferente realidad empresarial del subsector del comercio de alimentación de Gipuzkoa se pacta única y exclusivamente para los comercios, que los empleados/as de los mismos finalicen su jornada los días 24 (Nochebuena) y 31 (Nochevieja) de diciembre a las 17:00, salvo acuerdo en contrario entre empresa y trabajador/a.

Asimismo, las personas trabajadoras que trabajen de lunes a sábado tendrán derecho a librar 2 sábados al año, recuperables, ya que este derecho no supondrá una reducción de la jornada anual máxima.

Artículo 22.º Horas extraordinarias.

Dada la situación actual de desempleo y con el fin de paliar sus efectos, no podrán efectuarse como norma general de trabajo, horas extraordinarias, quedando exceptuadas aquellas situaciones en que, por causas de fuerza mayor, ausencias imprevistas o necesidades estrictas de mantenimiento, fuese necesaria su realización y no fuera posible su sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial. A este respecto, en el seno de cada empresa, la representación legal de los y las trabajadoras y la Dirección de ésta, determinarán los distintos supuestos que sean incluíbles en las causas señaladas anteriormente.

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

Aparteko orduen konpentsazioa ordezeko atsedena hartuz egingo da, ezinezko nabarmena gertatzen den kasuetan izan ezik; horrelakoetan, soldatan ordainduko dira.

23. artikulua. Oporrak.

Konpentsazio ekonomikoaz ordezkaezina den urteko oporraldi ordaindua 30 egun naturalekoa izango da, eta egun horietako 26 nahitaez lanegunetan hartu beharko dira.

Benetako soldataren arabera ordainduko dira oporrak.

Urte bakoitzeko abenduan, urtarrilean eta otsailean oporren egutegia egingo da, enpresa bakoitzeko langileen arteko oporbanaketa jasotzeko, zerbitzuaren behar justifikatuak kontuan hartuta, eta joan den urteko hitzarmenean ezarritako antzintasunaren arabera errota-irizpideari jarraituz.

Lanerako ezintasun iragankorra dela-eta, langileen batek, enpresan edo lantokian aurrez finkaturiko egutegiaren arabera oporraldia hartu aurretik, baja hartzen badu, oporraldiaren eskubidea eten egingo da, eta beste aldi bat zehaztuko da, aldeztu aurretik adostuta.

Amatasunagatik baimenaren zati bat edo osoa, oporraldiarekin bat badator, horrek ez du eragingo oporrak normaltasunez hartzeko aukera galtzea, indarreko legeriari jarraituz.

24. artikulua. San Migel jaia.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek, irailaren 29ko zaindariaren jaia dela-eta, atsedenean egun bat izango dute. Aipaturiko data hori jai-bezpera edo igandea bada, atsedenean eguna hurrengo laneguna den asteazkenean hartuko da, ondorio guztietarako.

25. artikulua. Lizentziak.

Langileak lana utzi ahal izango du, benetako soldata jasotzeko eskubidea galduta gabe, honako arrazoi eta denbora hauen arabera:

a) Langilea ezkontuz gero, egutegiko 20 egun. Izatezko bikoteen erregistroan izena emanda daudela egiaztatzen duen ziurtagiria aurkeztu beharko dute izatezko bikote erregistratuak, eta 20 egun naturaleko lizentzia hori ere hartu ahal izango dute, izatezko bikoteen erregistroan izena ematen duten egunetik zenbatzen hasita. Hala ere, inskripzioa egin ondoren langilea pertsona berarekin ezkontzen bada, ez da beste ezkontza-lizentzia bat hartzeko eskubiderik izango, baldin eta lizentzia hori baliatu badu.

b) Ezkontidearen, seme-alaben (ezkon-lotura izan edo ez izan) edo gurasoen gaixotasun larriagatik, 3 lanegun. Anai-arreben, biloben eta aiton-amonen gaixotasun larriagatik, 2 lanegun.

Halakotzat hartuko da dagokion medikuak, bai hasierako ziurtagiria bai gerora bi aldeetarako edonork eskatuta, gaixotasun larritzat jotzen duena. Nolanahi ere, kirurgia-operazioak eta ospitaleratzeak gaixotasun larritzat hartuko dira.

Larritasun-aldiaren edozein unean hartu ahal izango da baimena. Egintza eragilea gertatutako momentuan hartzea ez da, beraz, beharrezkoa izango.

Gaixotasun larriak irauten badu:

— Lehenengo lizentzia amaitzen denetik ondorengo ondoko 30 egun igaro ondoren, ordaindutako beste lizentzia bat hartzeko eskubidea izango du, 3 egun naturaleko ezkontidea edo seme-alabak badira, eta 2 egun naturaleko, gurasoak badira, betiere elkarrekin bizi badira eta senide horren mendetasun-egoera egiaztatzen bada.

— Ordaindu gabeko lizentzia hartzeko eskubidea izango da, kasu eta denbora berean, aurreko lizentzia amaitu zenetik ondorengo 30 egun igaro badira.

La compensación de las horas extraordinarias se realizará mediante descanso sustitutorio, salvo en los casos de manifestación de imposibilidad, en que se retribuirán en salario.

Artículo 23.º Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas no sustituibles por compensación económica será de 30 días naturales, debiendo disfrutarse necesariamente 26 días laborales.

Las vacaciones se abonarán a razón del Salario Real.

Dentro de los meses de diciembre, enero y febrero de cada año, se elaborará un calendario de vacaciones que recoja la distribución de las mismas entre el personal de cada empresa, atendiendo a las necesidades del servicio, justificadas y siguiendo un criterio de rotación con la antigüedad, establecido en el convenio del año pasado.

En los supuestos en que los y las trabajadoras causen baja por situación I.T., antes del período de disfrute de las vacaciones, establecido previo calendario en la empresa o centro de trabajo, se interrumpirá el derecho a las mismas, teniendo por tanto que fijarse previo acuerdo, un nuevo período de disfrute.

La coincidencia en todo o en parte de la licencia de maternidad con las vacaciones anuales no impide el normal disfrute de éstas de acuerdo a la legislación vigente.

Artículo 24.º Festividad de San Miguel Arcángel.

Los y las trabajadoras afectados por el presente convenio, disfrutarán de un día de descanso con motivo de la fiesta patronal del 29 de septiembre. En caso de que la citada fecha coincidiese en víspera de fiesta o domingo, el día de descanso se trasladará, a todos los efectos, al siguiente miércoles laborable.

Artículo 25.º Licencias.

Las personas trabajadoras podrán ausentarse del trabajo, con derecho a la percepción de su salario real, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 20 días naturales en caso de matrimonio. Las parejas de hecho registradas, debiendo justificar dicha circunstancia con el correspondiente certificado que acredite su inscripción en el registro de parejas de hecho, podrán disfrutar igualmente de esta licencia de 20 días naturales que comenzará a contar desde el día en el que se inscriban en el registro de parejas de hecho. No obstante, si con posterioridad a la inscripción, la persona trabajadora contrajera matrimonio con la misma persona, no se tendrá derecho a una nueva licencia de matrimonio si ya hubiese disfrutado de la misma.

b) 3 días laborales en caso de enfermedad grave del cónyuge, hijos/as, éstos haya o no vínculo matrimonial, y padres/madres. 2 días laborales en caso de enfermedad grave de hermanos/as, nietos/as y abuelos/as.

Se entenderá por enfermedad grave, aquella que sea calificada como tal por el personal facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En todo caso, se entenderá como tal, la intervención quirúrgica o la hospitalización.

La licencia podrá disfrutarse en cualquier momento del período de gravedad. No siendo por tanto obligatorio el disfrutarla en el momento del hecho causante.

Cuando la enfermedad grave persistiera:

— Pasados 30 días consecutivos desde la finalización del disfrute de la primera licencia, tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de 3 días naturales en caso de referirse al cónyuge, o hijas e hijos, y de 2 días naturales si se refiere a padres/madres, siempre y cuando exista convivencia y se acredite una situación de dependencia de dicho familiar.

— Se tendrá derecho a sucesivas licencias no retribuidas, en los mismos supuestos y por igual tiempo, siempre que hayan transcurrido 30 días consecutivos desde la finalización de la anterior licencia.

c) 2 egun, bigarren mailarainoko ahaideen ospitaleratzetik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik, baldin eta etxean atsedean hartu behar badu.

d) Ezkontidearen edo seme-alaben heriotzagatik, azken horien kasuan ezkon-lotura izan edo ez izan, 5 lanegun.

Gurasoen heriotzagatik, egutegiko 3 egun. Eta aurreko atalean adierazitako gainerako ahaideen heriotzagatik, egutegiko 2 egun.

e) Ezkontideetako edozeinen aurrekoen, ondorengoen edo anai-arreben ezkontzagatik, egun bat.

b), c) eta d) ataletan aurreikusitako kasuetan, 150 km baino gehiagoko joan-etorria egin behar bada, baimen-egunak egutegiko 3 egun gehiagoz luzatuko dira. e) atalean aurreikusitako kasuan, berriz, seme-alaben edo anai-arreben ezkontza izan eta aipaturiko 150 km-ko joan-etorria gainditzen bada, ezkontzaren ondorengo egun bat gehiagoz luzatuko da.

f) Ohiko bizilekua aldatzeagatik, egun bat.

g) Langile guztiek izango dute urtean 14 ordu hartzeko eskubidea Gizarte Segurantzako medikuarengana zein mediku partikulararengana joateko, kontsulta medikoa egitera edo 14 urtez azpiko seme-alabari laguntzera edo pediatriako asistentzia medikoa jasotzen dutenei laguntzeko, bai eta gurasoei ere. Aipaturiko 14 ordu horietatik aurrera, erabilitako denbora langilearen kontura izango da.

h) Bularra emateko lizentziarako eskubidea egun osotan metatu ahal izango dute langileek. Ordu horiek hartzeko modua enpresaren eta langilearen artean adostuko da, eta, adostasunik ez badago, etenik gabe hartuko da, amatasun-baja amaitutakoan.

Artikulu honekin lotutako alderdietan, c), d) eta e) ataletan senitarte politikoak barnean hartzen dira.

V. KAPITULUA

KONTRATAZIOA

26. artikulua. Aldi baterako kontratuak.

Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onetsitako Langileen Estatutuaren testu bategineko 15.1.b artikuluan ezarritakoaren babesean, merkatuan gorabeherak daudelako, zereginak metatu direlako edo eskaera handiegia dagoelako sinatzen diren aldi baterako kontratuak 12 hilabete iraungo dute gehienez, kontratua eragiten duen inguruabarra gertatzen denetik zenbatzen hasi eta 18 hilabeteren barruan.

Merkatuko noizbehinkako galdekizun zehatzei, zereginen metaketari edota gehiegizko eskabideei aurre egite aldera hitzarmen honen eraginpeko enpresen eta aldi baterako laneko enpresen artean itundu daitezkeen eskura jartzeko kontratuetan ezingo da aplikatu artikulu honetan aipatutako aldi baterako kontratuen luzapena.

27. artikulua. Prestakuntza-kontratuak.

Prestakuntza-kontratua duen langileari dagokion gutxieneko ordainketa hitzarmeneko soldataren % 75 izango da lehen urtean eta % 85 kontratua indarrean dagoen bigarren urtean.

Esandakoaren ondorioetarako, aipatu ehunekoak talde-barruko dendarri laguntzailearen kategoriari dagokion hitzarmeneko soldatari ezarriko zaizkio. Ofizio profesionalak.

28. artikulua. Lanaldi partzialeko kontratuak.

a) Ordu osagarriak finkatzea:

Hitzarmen kolektibo hau sinatu eta 12 hilabetera, lanaldi partzialeko kontratua duten langileek banaka finkatu ahal izango dute aurreko 12 hilabeteetan benetan egindako ordu osagarrien batez bestekoaren % 40, salbu eta aldi baterako ezintasun-egoe-

c) 2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario justificado, de parientes hasta el segundo grado.

d) 5 días laborables en caso de fallecimiento del cónyuge o hijos/as, estos últimos haya o no vínculo matrimonial.

3 días naturales en el caso de fallecimiento de los padres/madres. Y en caso de fallecimiento de los otros parientes señalados en el apartado anterior, 2 días naturales.

e) 1 día en caso de boda de ascendientes, descendientes o hermanos/as de uno u otro cónyuge.

En los casos previstos en los apartados b), c) y d), si se necesitase desplazar a más de 150 km, los días de permiso se ampliarán en tres días naturales más. En el caso previsto en el apartado e), se ampliará en un día más, posterior a la boda, si afecta a hijos/as o hermanos/as y se superase la referida distancia de 150 km.

f) 1 día por traslado del domicilio habitual.

g) Las personas trabajadoras tendrán derecho a 14 horas como máximo al año, para asistencia a consulta médica, ya propia o para acompañamiento a hijo/a menor de 14 años o que reciba asistencia médica en pediatría, así como a padres y madres, tanto del personal facultativo de cabecera de la Seguridad Social, como la prestada por la medicina particular. A partir de las 14 horas citadas, el tiempo invertido será a cargo del/a trabajador/a.

h) El derecho de las personas trabajadoras a la licencia de lactancia podrá ser acumulado en días completos. Su disfrute será acordado entre empresa y trabajador/a y en caso de desacuerdo se disfrutará, de forma continuada, a continuación de la finalización de la baja maternal.

En lo relacionado con este artículo, en los apartados c), d) y e), quedan incluidos los parientes políticos.

CAPÍTULO V

CONTRATACIÓN

Artículo 26.º Contratos eventuales.

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán ser de hasta 12 meses trabajados dentro de un período de 18 meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

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

Artículo 27.º Contratos de formación en alternancia.

La retribución mínima para el y la trabajadora con contrato para la formación, será de un 75 % del Salario Convenio durante el primer año, y del 85 % el segundo año de vigencia.

A tal efecto, dichos porcentajes se aplicarán sobre el Salario Convenio correspondiente a la categoría de Personal Ayudante Dependiente, dentro del Grupo: Profesionales de Oficio.

Artículo 28.º Contratos a tiempo parcial.

a) Consolidación de horas complementarias:

Pasados 12 meses a partir de la fecha de la firma del presente convenio colectivo, los/as trabajadores/as contratados/as a tiempo parcial podrán consolidar individualmente el 40 % del promedio de las horas complementarias efectivamente realiza-

rak, jaiotza-baimena eta adingabea zaintzeko baimena, bularreko haurra zaintzeko baimena, zaintzagatiko lanaldi-murrizketak eta lanpostua gordetzeko eskubidea duten eszedentziak estaltzeko egindako ordu osagarriak.

b) Lanpostu hutsak betetzeko lehentasuna:

Lanaldi partzialak dituzten langileek, enpresaren bitartez, langile bakoitzaren lantokian eta lanbide-kategoriaren barruan sor daitezkeen lanaldiko lanpostu hutsak ezagutu beharko dituzte.

Partzialki kontratatutako langile horiek beren lanaldiak luzatzeko lehentasuna izango dute, lanaldi hutsarekin bat etorriz, betiere kontratu-modalitate bera bada.

Zenbait pertsonak lanpostu huts hori betetzeko eskatzen bada, antzintasunaren irizpidea hartuko da kontuan, eta lehentasuna izango dute lantokian antzintasun handiena dutenek.

29. artikulua. Aldi baterako laneko enpresak.

Hitzarmen honen eraginpean dauden enpresek, aldi baterako laneko enpresen zerbitzuak kontratatzen dituztenean, hitzarmen honetako langileek dituzten lan-eskubideak bermatuko dizkiete eskura jarritako langileei ere, eta soldata-taulen arabera gutxienez jaso beharreko ordainsarien % 100 bermatuko diete. Betebehar hori esanbidez jasoko da aldi baterako laneko enpresak eta enpresa erabiltzaileak sinatzen duten eskura jartzeko kontratuan.

30. artikulua. Kitoak.

Enpresak sinatzeko dagoen likidazioaren edo kitoaren kopia aurkeztu beharko du balizko sinatzea baino bi lanegun aurretik. Halaber, aldez aurretik jakinarazi beharko dio enpresa-batzordeari edo langileen ordezkariari edo/eta afiliatuta dagoen sindikatu-atalari.

VI. KAPITULUA

ENPLEGUA ERREGULATZEKO ESPEDIENTEAK ETA
LAN-BALDINTZEN ALDAKETA

31. artikulua. Lan-baldintzak funtsean aldatzea eta mugikortasun geografikoa.

Arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolaketa- edo produktiboak direla-eta, langileei akordio edo itun kolektiboaren bidez aintzatesten zaizkien baldintzak, edo enpresaburuaren alde-bakarreko erabakiaren eraginez ondorio kolektiboak dituzten baldintzak, funtsean aldatzen badira, eta aldaketa horrek langile batengan, batzuegan nahiz guztiengan eraginik izanez gero, prozedura honen arabera egin beharko da aldaketa:

a) Langileen ordezkariari jakinaraztea, aldaketaren arrazoiak adierazita.

b) Langileen legezko ordezkariarekin 15 eguneko kontsulta-aldia ezartzea.

c) Epe horren barruan, aldaketari buruz gehiengoaren akordioa lortzen ez bada, arazoa Precoren arbitraje-prozeduraren esku jarriko da, eta horrek dagokion Laudoa eman beharko du, gehienez ere 15 eguneko epean, aurreko idatz-zatien ezarritako kontsulta-aldia amaitzen denetik zenbatzen hasita.

Aurreko paragrafoan adierazitako prozedura enpresaren zuzendaritzak proposa ditzakeen lekualdatze geografiko kolektiboetan ere aplikatu daiteke.

das en el periodo de los 12 meses anteriores, exceptuando las horas complementarias realizadas para cubrir situaciones de incapacidad temporal, permiso de nacimiento y cuidado del menor, permiso para el cuidado del lactante, reducciones de jornada por cuidado y excedencias con derecho a reserva de puesto de trabajo.

b) Preferencia en cobertura de vacantes:

Las personas trabajadoras con jornadas laborales parciales deberán conocer, a través de la empresa, las vacantes de jornada que puedan producirse en el centro de trabajo de cada persona trabajadora y dentro de su categoría profesional.

Dichas personas trabajadoras contratadas parcialmente tendrán preferencia para ampliar sus jornadas de conformidad con la vacante de jornada disponible, siempre que se trate de la misma modalidad contractual.

En el supuesto de que varias personas solicitaran la cobertura de dicha vacante, se atenderá al criterio de la antigüedad, teniendo preferencia quienes tengan mayor antigüedad en el centro de trabajo.

Artículo 29.º Empresas de trabajo temporal.

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal garantizarán que los y las trabajadoras puestas a su disposición tengan los mismos derechos laborales así como el 100 % de las retribuciones mínimas de tablas de convenio que tengan derecho los y las trabajadoras afectadas por este convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente Convenio.

Artículo 30.º Finiquitos.

Las empresas están obligadas a presentar copia del finiquito o liquidación a firmar, con dos días laborables de antelación a su posible firma, debiendo notificarlo con carácter previo al Comité de Empresa o Delegado/a de Personal y/o a la Sección Sindical a la que esté afiliado/a.

CAPÍTULO VI

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO Y MODIFICACIÓN
DE CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 31.º Modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica.

Las modificaciones sustanciales, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de las condiciones reconocidas a los y las trabajadoras por acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por estos, en virtud de una decisión unilateral de la empresa de efectos colectivos, afecten a uno/a, varios o todos/as los y las trabajadoras del centro de trabajo, se adecuarán al siguiente procedimiento:

a) Notificación previa a la representación de los trabajadores/as, con indicación de los motivos en que se fundamenta tal modificación.

b) Establecimiento de un período de consultas con la representación legal de los y las trabajadoras de una duración de 15 días.

c) En caso de que en dicho plazo no se alcanzase un acuerdo mayoritario sobre la necesidad de tal modificación, se someterá la cuestión al procedimiento arbitral del Preco, quien deberá dictar el correspondiente laudo en un plazo que no exceda a los 15 días desde la finalización del período de consultas establecido en el apartado de consultas establecido en el apartado anterior.

El procedimiento señalado en el apartado anterior será igualmente de aplicación para las movilizaciones geográficas de tipo colectivo que pueda plantear la dirección de la empresa.

32. artikulua. Krisi-espedienteak.

Kausa ekonomiko edo teknologikoengatik beraien lan-harremanaren iraungipena ezartzen duen espediente batek eraginpean dituen langileen eta enpresaren artean adostasunik bada, eta aipatutako adostasunak, tramite gehiagorik gabe, espediente horretan planteaturiko neurria ekartzen badu, adostutako kalte-ordaina ezingo da inolaz ere izan zerbitzuan emandako urte bakoitzeko benetako soldataren arabera hila eta erdi baino gutxiagokoa, eta 12 urteko antzinatasuna hartuko da kontuan, gehienez ere.

Porrot egoeran edo ordainketa-etenduran legalki aitortutako enpresak salbuesten dira, aipaturiko eginbidea betetzeari dagokionez.

VII. KAPITULUA

ESZEDENTZIAK

33. artikulua. Eszedentziak. Baldintza orokorrak.

Langile finkoek eszedentzia hartu ahal izango dute, eta ez dute inolako ordainsaririk jasotzeko eskubiderik izango, zerbitzu aktibora itzuli arte.

Eszedentzia bi eratakoa izango da: Borondatezkoa eta nahitaezkoa.

— Borondatezko eszedentzia.

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duen langileak borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango du. Eszedentzia-aldi horrek gutxienez lau hilabete iraungo du, eta gehienez bost urte. Egoera horretan ematen duen denbora ez da zenbatuko lan egindako urteen arabera igoerarako. Eszedentzia idatziz eskatu beharko da eta enpresa-batzordeak edo langileen ordezkariak txostena egingo du horri buruz. Eszedentzia emateko edo ukatzeko epeak ezin izango du hogeai egunetik gorakoa izan.

Eszedentzia ukatzeko, arrazoi hauetako bat beharko da:

- Langile nahikorik ez egotea.
- Beste eszedentziaren bat hartu izana.
- Justifikatzen duen beste edozein kausa.

Borondatezko eszedentziaren eskaera nahitaez onartu beharko da ikasketak amaitzeko edo zabaltzeko arrazoi-tan, familiako behar saihestezinetan eta antzeko beste edozein arrazoi-tan oinarritzen bada, betiere langileak behar bezala egiaztatzen badu.

Langileak eszedentziarako adierazitako epea amaitu baino 30 egun lehenago enpresan berriz sartzeko eskatzen ez badu, galdu egingo du enpresan duen lanposturako eskubidea.

Langilearen lanbide-kategorian lanpostu hutsik ez badago, enpresak enpleguari jakinaraziko dio.

Ezarritako mugaren barruan berriz ere lanean hasteko baimena eskatzen duen langileak bere kategorian dagoen lehenengo lanpostu hutsa betetzeko eskubidea izango du. Sortzen den lanpostu hutsa bere lanbide-kategoria baino beheragoko lanpostua bada, bi aukera izango du: Lanpostu hori betetzea, lanpostu hori esleitutako soldata irabaziz, edo bere kategoriako lanpostu hutsen bat sortzen den arte itxarotea.

Enpresak, nahitaez, eszedentzian dagoen langilea berriro lanean onartu beharko du, eszedentzia urtebete baino gutxiagokoa izan bada eta langileak berriz lanean hastea eskatu badu.

— Nahitaezko eszedentzia.

Nahitaezko eszedentzia emango da langilea kargu publiko baterako izendatu edo hautatu dutela eta lanera ezin bada bertaratu, eta lanpostua gordetzeko eta horren indarraldiari dagokion antzinatasuna zenbatzeko eskubidea emango du. Lanera itzultzea kargu publikoa utzi eta hurrengo hilean eskatu beharko da.

Artículo 32.º Expedientes de crisis.

En caso de acuerdo entre empresa y los y las trabajadoras afectadas por un expediente que determine la extinción de su relación laboral por causas económicas o tecnológicas y siempre que dicho acuerdo suponga sin más trámites la autorización de la medida planteada en el expediente de que se trate, las indemnizaciones que se acuerden no podrán ser inferiores en caso alguno a un mes y medio del salario real por año de servicio, con un máximo de 12 años de antigüedad.

Se exceptúan del cumplimiento de la obligación señalada, las empresas legalmente declaradas en situación de suspensión de pagos o quiebra.

CAPÍTULO VII

EXCEDENCIAS

Artículo 33.º Excedencias. Condiciones generales.

El personal fijo de la plantilla podrá pasar a la situación de excedencia, sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore a servicio activo.

La excedencia será de dos clases: voluntaria y forzosa.

— Excedencia voluntaria.

El o la trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, que se concede por un plazo no menor a cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de aumentos por años de servicio. Deberá ser solicitada por escrito e informada por el Comité de empresa o delegado/a de Personal. El plazo de concesión o denegación no podrá ser superior a veinte días.

La negativa estará basada en alguna de las siguientes causas:

- Falta de personal.
- Haber disfrutado de otras excedencias.
- Cualquier otra causa que lo justifique.

La petición de excedencia voluntaria deberá despacharse favorablemente cuando se fundamente en terminación o ampliación de estudios, exigencias familiares de carácter ineludible u otra causa análoga que sea acreditada debidamente por el o la trabajadora.

Si la persona trabajadora no solicita el reintegro 30 días antes del término del plazo señalado para la excedencia, perderá el derecho a su puesto en la Empresa.

En los casos en que no exista vacante en la categoría profesional del trabajador/a, la empresa se le comunicará.

La persona trabajadora que solicite su reintegro dentro del límite fijado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante producida, fuera de categoría inferior a la suya podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de las de su categoría.

La empresa estará obligada a la readmisión inmediata de la persona trabajadora excedente, si ésta solicitase la reincorporación al mismo, si el período de excedencia no superase un año.

— Excedencia Forzosa.

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

Halaber, sindikalista-lanak probintzia-, erkidego- edo estatu-mailan egiten dituzten langileek lanari uzteko eskubidea dute, ordezkari-karguan dauden bitartean.

VII. KAPITULUA

BESTE BATZUK

34. artikulua. *Elebitasuna.*

Hitzarmen honetan biltzen diren enpresa guztiak euskara sustatzen ahaleginduko dira, honako formula hauek aplikatuta:

- Iragarki-taulan ezarriko diren oharra euskaraz eta gaztelaniaz egingo dira.
- Inprimatutako material guztia, hala nola gutunak, karta-zalak, albaranak eta abar, euskaraz eta gaztelera izan daitezen saiatu beharko da.
- Merkataritza-errotulazioa euskaraz eta gaztelaniaz egin dadin saiatu beharko da.

Sor daitezkeen arazo teknikoak alderdien arteko adostasunez konponduko dira.

Langileek hitzarmen honen indarraldian egin dezaketen euskarazko ikastaroaren matrikulazio-kostuaren % 30 ordaintzeko konpromisoa hartzen dute enpresek, matrikula egin dutela eta eskoletara joan direla egiaztatuz gero.

35. artikulua. *Heriotzagatiko kalte-ordaina.*

Langilearen heriotza gertatuz gero, enpresak haren eskubidedunei benetako soldataren araberako lau hilekoren zenbatekoa ordaindu beharko die. Hileko horietako bakoitza langileak jasotako azkenaren parekoa izango da, eta dagozkion ordainsari guztiak gehituko zaizkio.

36. artikulua. *Mediku-azterketa.*

Enpresek urtero mediku-azterketa egin behar diete beren langileei eta azterketa horren ondorioz egindako txosten medikoa eman behar diete.

Mediku-azterketa horretan, gutxienez honako azterketa hauek egingo zaizkie: Odol eta gernuaren analisia, ikusmena, entzumena, bihotza eta tentsio arteriala, eta, emakumezkoen kasuan, azterketa ginekologikoa.

Mediku-azterketa hori urte bakoitzeko abenduaren 31 baino lehenago egingo da.

Aipatutako azterketa medikoa lanorduetan egingo da. Hala ezin bada egin, erabilitako denbora lanordu normalaren prezioan ordaindu beharko zaio langileari.

37. artikulua. *Haurdunaldiko eta edoskitzaroko babesa.*

Enpresak lanpostu bakoitzean haurdunaldiko eta edoskitzaroko egoerarako dauden arriskuak ebaluatuko ditu. Horretarako, beharrezkoak diren arriskuen ebaluazioak egingo ditu. Gainera, langileen legezko ordezkariak kontsulta egin ondoren, lanpostuen zerrenda bat egingo da, haurdunaldirako eta edoskitzarorako arriskuak jasoko dituen, eta beste bat, haurdunaldirako eta edoskitzarorako arriskurik ez duten lanpostuena.

Haurdunaldia eta edoskitzea babesteko enpresak duen betebeharra langileak haurdun dagoela edo bularreko haur bat amadela jakinarazten diotenean hasiko da.

Langileak haurdun dagoela edo bularreko haur baten amadela jakinarazten diotenean, langileari xehetasunez jakinaraziko zaizkio bere lanpostuan bere egoerarako dauden arrisku espezifikoak eta arrisku horietatik babesteko prebentzio-neurriak. Gainera, haurdunaldiko kasu zehatzetan, enpresak langileari ja-

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

CAPÍTULO VIII

ARIOS

Artículo 34.º *Bilingüismo.*

Todas las empresas afectadas por el presente convenio tendrán a promocionar el Euskera, aplicando las fórmulas que se señalen a continuación:

- Las notas que se pongan en el tablón de anuncios, serán en Euskera y Castellano.
- Todo el material impreso, como cartas, sobres, albaranes, etc. procurarán ser en Euskera y Castellano.
- La rotulación comercial, se tenderá a poner en Euskera y Castellano.

Los problemas técnicos que puedan surgir se solucionarán por acuerdo entre las partes.

Las empresas se comprometen al pago del 30 % del costo de la matriculación de un curso en Euskera, al que puedan suscribir los y las trabajadoras durante la vigencia del presente convenio y siempre previa justificación de dicha matriculación y asistencia a clases.

Artículo 35.º *Ayuda por defunción.*

En caso del fallecimiento del trabajador/a, la empresa está obligada a satisfacer a sus derechos habientes el importe de 4 mensualidades a salario real, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador/a percibiese, incrementadas con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Artículo 36.º *Reconocimientos médicos.*

Las empresas están obligadas a efectuar el reconocimiento médico anual para sus trabajadores/as y entregar el informe médico resultante de dicho reconocimiento.

Los mismos, consistirán como mínimo en: análisis de sangre y orina, vista, oído, corazón y tensión arterial, así como una revisión ginecológica para las mujeres.

Esta revisión médica se realizará antes del 31 de diciembre de cada año.

Dicha revisión médica se realizará en las horas de trabajo. Si esto no fuera posible, la empresa estaría obligada abonar el importe del tiempo empleado en la misma, a precio hora normal del trabajo.

Artículo 37.º *Protección en el embarazo y la lactancia.*

La empresa evaluará los riesgos existentes en cada puesto de trabajo para las situaciones de embarazo y de lactancia. Para ello, realizará las evaluaciones de riesgos que fueran necesarias. Además, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, se elaborará un listado de puestos de trabajo que contemple los riesgos para el embarazo y la lactancia y otro, de puestos exentos de riesgo para el embarazo y la lactancia.

La obligación de la empresa de proteger el embarazo y la lactancia comenzará en el momento en el que sea informada por la trabajadora de su embarazo o de su condición de madre un o una lactante.

En el momento en que la empresa sea informada por la trabajadora de su situación de gestante, o de que es madre de un/a lactante, la trabajadora será informada con detalle de los riesgos específicos existentes en su puesto de trabajo para su situación y de las medidas preventivas para protegerla de esos

kinaraziko dio lanpostuan edo beste lanpostu batean jarraitzea ezinezkoa den unea, edo bere egoerarekin bateragarria den beste eginkizun bat. Une hori iritsitakoan, enpresak dagokion ziurtagiria emango dio.

38. artikulua. *Enpresetan diskriminaziorik ez.*

Soldata, promozio, igoera eta abarretan debekatuta dago langileen sexu, adin edo egoera zibilarengatik edozein diskriminazio egitea. Berariaz debekatuta dago enpresan postu berdina betetzen dituzten langileei ordainsari desberdinak ematea, sexuaren edo egoera zibilaren arabera.

39. artikulua. *Gaitasun desberdinak dituzten langileak.*

Lan-istripu edo lanbide-gaixotasunen ondorioz ahalmen fisiko edo mentalak aldatuta dituzten langile orok lehentasuna izango du enpresan berriro lanean hasteko unean enpresan egon daitezkeen lanpostu hutsak betetzeko, baldin eta langilearen baldintza fisiko eta mentalak lanpostu horretarako egokiak badira.

40. artikulua. *Aseguru-poliza.*

Hitzarmen honi atxikitako enpresek istripuen aseguru-poliza hitzartuko dute beren langileentzat.

Aseguru horrek istripuagatik gertatutako heriotza edo erabateko ezintasun iraunkorra estaliko ditu honako zenbatekoarekin, betiere artikulua hau indarrean jarri ondoren gertatzen badira: 10.157,104 euro.

41. artikulua. *Laneko arropak.*

Era askotako lanak egiteko lan-jantzi ezagun eta ohizkoetako bina emango dizkiete enpresek langileei. Laneko jantzi horiek urte bakoitzaren erdialdean aldatuko dira, beste jantzi berri batzuk emanda.

IX. KAPITULUA

**JARDUERA SINDIKALA ETA ORDEZKARIEN ETA
ENPRESA-BATZORDEEN BERMEA**

42. artikulua. *Enpresa-batzordeak eta langileen ordezkariak.*

Bai langileen ordezkariak, bai enpresa-batzordeak, langileak ordezkatzeko organoak dira. Aipatutako organo horiek izango dira enpresan negoziazioak egingo dituztenak, enpresako langileek, gehienoz, negoziatzeko ordezkariak sindikatu-atalak izan daitezkeen erabakitzearen kaltetan izan gabe.

251 langile baino gutxiagoko enpresetako langileen ordezkariak eta enpresa-batzordeetako kideek ordaindutako 25 ordu izango dituzte hilean, beren ordezkaritza-lana gauzatzeko. Ordu horiek kide batengan edo zenbaitzuen metatu daitezke, gehienez ere ordezkari bakoitzeko 40 ordu hileko.

3 langiletik 5era dituzten lantokietan, biak barnean hartuta, langileek ordezkari bat aukeratu ahal izango dute. Ordezkariak, gehienez ere, hilean 8 ordu ordaindu erabili ahal izango dute, eta, ordu horiek erabiltzeko, honako baldintza hauek bete behar dituzte nahitaez:

- a) Gutxienez 48 ordu lehenago idatzitako aurreabisua eman behar dute.
- b) Egun berean gehienez 4 ordu erabili ahal izango dira, arratsaldetan eta astelehenetik ostegunera bitartean.
- c) Lantokiko plantillaren gainerako langile guztiak lanean egon behar dute, hau da, ordezkariak bere jardura sindikalerako erabili dituen orduetan, lantoki bakoitzeko plantillako beste langilearen bat ez da oporretan, lanerako ezintasun iragankorrean edo lizentziaren bat hartuta egongo, eta ez dira justifikatutako edo justifikatu gabeko edozein motatako lan uzterekin batera erabiliko.

riesgos. Además, en los casos concretos de embarazo, la empresa informará a la trabajadora del momento en el que deja de ser posible continuar en su puesto de trabajo o en otro puesto de trabajo, o función diferente y compatible con su estado al que hubiere sido trasladada. Llegado ese momento, la empresa le entregará el correspondiente certificado.

Artículo 38.º *No discriminación en las empresas.*

Se prohíbe toda discriminación en razón del sexo, edad o estado civil de los y las trabajadoras, en materia salarial, de promoción, de ascenso, etc., quedando expresamente prohibida la distinta retribución de personas que ocupen puestos similares en la misma empresa, en razón de sexo o estado civil.

Artículo 39.º *Personal con capacidades diferentes.*

Todos y todas aquellas trabajadoras que por accidente de trabajo o enfermedad profesional vean alteradas sus facultades físicas o mentales, tendrán preferencia para ocupar los puestos vacantes que existan en la empresa en el momento de reincorporación, si las condiciones físicas y mentales del trabajador/a son adecuadas para el mismo.

Artículo 40.º *Póliza de seguro.*

Las empresas sujetas al presente convenio suscribirán una póliza de seguros de accidente para sus trabajadores/as.

Dicho seguro cubrirá la muerte por accidente o la incapacidad permanente absoluta por accidente ocurrido o contraída después de la entrada en vigor de este artículo en la cantidad de: 10.157,104 euros.

Artículo 41.º *Prendas de trabajo.*

Las empresas proveerán al personal obrero de 2 prendas de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso lo viene aconsejando. Dichas prendas se repondrán en la mitad de cada anualidad.

CAPÍTULO IX

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

Artículo 42.º *Comités de empresas y delegados/as de personal.*

El Delegado/a de Personal y los Comités de Empresa son los órganos de representación de los y las trabajadoras. Dichos órganos serán los negociadores en la empresa, sin perjuicio de que los y las trabajadoras de la misma decidiesen por mayoría que fuesen las secciones sindicales los que les representen en la negociación.

Los delegados/as de Personal y miembros del Comité de Empresa de empresas de menos de 251 personas trabajadoras, dispondrán de 25 horas mensuales retribuidas para el desempeño de su representación, pudiendo acumularse y transferir las mismas hasta un tope máximo de 40 horas mensuales por representante en uno/a o varios miembros.

En los centros de trabajo de 3 a 5 personas trabajadoras, ambos inclusive, las mismas podrán elegir un Delegado/a que les represente, que dispondrán de hasta un máximo de 8 horas retribuidas al mes, cuya utilización se ajustará necesariamente a los siguientes requisitos:

- a) Preaviso por escrito para su utilización de 48 horas como mínimo.
- b) Utilización en un mismo día, de 4 horas como máximo, durante las tardes, de lunes a jueves.
- c) Necesidad de que el resto de los y las trabajadoras de la plantilla del centro se encuentren al completo, es decir, que durante las horas que el delegado/a utilice para el ejercicio de su actividad sindical, ningún otro trabajador/a de la plantilla de cada centro de trabajo esté en situación de vacaciones, I.T., licencias o cualquier otra ausencia al trabajo, justificada o no.

d) Halaber, ezingo dira erabili Gabonetan eta Erregetan (abenduaren 15etik urtarrilaren 5era arte), jai bezperatan, ez eta balantzea eta inbentarioa egingo diren astean ere.

43. artikulua. *Enpresa-batzordearen eta langileen ordezkarien eginkizunak.*

a) Enpresarako indarrean dauden laneko arauak, laneko segurtasun- eta higie-ne-arauak eta gizarte-segurantzarenak betetzen direla bermatzea, enpresaren zuzendaritzari gerta daitezkeen arau-hausteen berri ematea, eta, egoki izanez gero, arauak betetzeko behar beste erreklamazio egitea.

b) Lanbide-sailkapeneko administrazio-espedienteetan informazioa ematea, bai eta, legezko xedapena tarteko, beharrezkoa den beste espediente batzuetan ere.

c) Langileak zuzenean eraginpean hartzen dituzten neurriak buruz, eta batez ere honako hauei buruz har litezkeen neurriak jakinarazi beharko zaizkio:

- Plantilla berregituratzea.
- Enpresa osorik edo haren zati bat lekuz aldatzea.
- Lan-sistema berriak eta pizgarriak txertatzea.
- d) Lanbide-sailkapenen aldaketetan informatzea.

e) Langileen Estatutuaren 64. artikuluan ezarrita dauden beste ahalmen guztien berri ematea enpresa-batzordeei.

44. artikulua. *Zigor larriak edo oso larriak.*

Enpresak edozein langileri diziplina-neurri larriak edo oso larriak ezartzen dizkionean, enpresak, aldez aurretik, langileen ordezkariari edo enpresa-batzordeari emango dio haien berri, 48 ordu lehenago, eta organo horiek neurriak buruzko iritzia eman ahal izango dute.

45. artikulua. *Sindikatu-atalak.*

Legez eraturako sindikatu batean afiliatuta dauden enpresako edo lantokiko langileek enpresako sindikatu-atal bat eratze-ko aukera izango dute.

46. artikulua. *Sindikatu-atalen bermeak eta funtzioak.*

Enpresako sindikatu-atalek honako berme eta funtzio hauek izango dituzte:

a) Hurrengo artikuluan ezarritako afiliazio-baldintzak betetzen dituzten enpresako sindikatu-atalak enpresa mailako itunak edo hitzarmenak negoziatzeko legimitatuta egongo dira, aipaturako enpresetako langileek gehiengo horrela erabakitzen badute.

b) Enpresaren lokaletan, lan- edo sindikatu-arloko argitalpen eta abisuak zabaltzea, eta beren afiliatuen kotizazioak biltzea. Ezingo dira haien afiliazio sindikaleko itunak oztopatu. Berme horien erabilpenak ezin izango du lana edo produkzioaren martxa orokorra eragotzi.

c) Enpresa-batzordeko postuak betetzeko hauteskunderen hautagaiak proposatzea.

d) Sindikatu-atalen ordezkariak hautatzea, enpresaren aurrean sindikatu-ataleko afiliatuen ordezkari izateko.

e) Enpresek beren lokaletan, lanorduetatik kanpo, enpresako sindikatu-atal bateko afiliatuen bilerak baimenduko dituzte.

f) Hutsegite larri edo oso larriak gertatuz gero.

g) Afiliatutako edozein langileren kontrako diziplina-neurrien kasuan, interesatuari eginiko idazki arrazoituarekin batera, sindikatu-atalarentzako kopia bat emango dio enpresak.

d) Se excluirán, asimismo, la época de Navidad-Reyes (del 15 de diciembre al 5 de enero), así como las vísperas de fiesta y la semana que se realice Balance-Inventario.

Artículo 43.º *Funciones del Comité de empresa y delegados/as de personal.*

a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y seguridad social, vigentes para la Empresa, advirtiendo a la dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

b) Informar en los expedientes administrativos de clasificación profesional y en aquellos otros en que por disposición legal, fuese necesario.

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

- Reestructuración de plantilla.
- Traslados totales o parciales de la Empresa.
- Introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos.

d) Informar en las modificaciones de clasificaciones profesionales.

e) Ser informados los Comités de Empresa de todas aquellas otras competencias que establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 44.º *Sanciones graves o muy graves.*

Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la empresa a cualquier trabajador/a, deberán ser puestas en conocimiento previo del Delegado/a de Personal o Comité de Empresa, con 48 horas de antelación, quienes podrán emitir su opinión sobre las mismas.

Artículo 45.º *Secciones sindicales.*

Los y las trabajadoras de una empresa, o centro de trabajo, afiliadas a una central sindical legalmente constituida, podrán constituir una Sección Sindical de Empresa.

Artículo 46.º *Garantías y funciones de las secciones sindicales.*

Las secciones sindicales de empresa tendrán las siguientes garantías y funciones:

a) Las secciones sindicales de empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, estarán legitimadas para negociar los convenios o pactos de empresa, cuando así lo decida la mayoría, los y las trabajadoras de dichas Empresas.

b) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la Empresa, recaudando las cotizaciones de sus afiliados/as y no podrán ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical. El ejercicio de tales garantías, en ningún momento podrá interferir el trabajo o la marcha general de la producción.

c) Proponer candidatos/as en las elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.

d) Elegir delegados/as sindicales que representen a los Afiliados/as de la sección Sindical ante la Empresa.

e) Las empresas permitirán reuniones de los afiliados/as a una sección Sindical de empresa en los locales de la misma, fuera de las horas de trabajo.

f) En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves.

g) contra cualquier afiliado/a, la empresa junto al escrito razonado al interesado/a, le entregará la copia para la Sección Sindical de Empresa a la que pertenezca.

47. artikulua. Lanerako eskura egoteko orduak.

Enpresa edo lantoki bakoitzean enpresa-tamaina bakoitzarentzat adierazitako gutxieneko portzentajeak biltzen dituzten enpresako sindikatu-ataletako ordezkariak ordu ordainduen gehienezko kopuru bat izango dute hilero, enpresaren tamainaren eta ondorengo zenbatekoen arabera:

Tamaina	Ehunekoak	Ordaindutako orduak
25 langiletik 100era	% 20	25 ordu hilean
199 langile baino gehiago	% 15	25 ordu hilean

48. artikulua. Baimenak.

Aurreko artikuluen arabera aitortutako enpresako sindikatu-atalek, gehienez, ordaindu gabeko 5 baimen-egun izango dituzte urtero beren afiliatuentzat, prestakuntza sindikaleko ikastaroetan, sindikatuen biltzarretan eta antzeko ekintzetan parte hartzeko. Baimen egun horiek erabili ahal izateko, derrigorrezkoa izango da zentral sindikalaren alde aurreko abisua, 48 ordu lehenago, egun bakarra erabiliko bada, eta 72 ordu lehenago, ordaindu gabeko egun horietako bat baino gehiago erabiliko badira.

Sindikatu-atal horiek urtean gehienez 3 orduz eta 2 aldiz deitu ahal izango dituzte batzar ordainduak beren kideentzat.

49. artikulua. Batzordeen eta sindikatu-ataletako ordezkarien berme komunak.

Langileen ordezkariak, enpresa-batzordeetako kideak eta ordezkari sindikalek honako berme hauek izango dituzte:

a) Enpresari alde aurretik jakinarazita, iragarki-taula bat erabiltzea enpresako langileei eragiten dieten lan- edo sindikatu-arloko jakinarazpenak bertan jartzeko. Oharrak, enpresa-batzordeak edo sindikatu-atalek sinatu beharko dituzte, eta edukaren erantzukizuna beren gain hartuko dute.

b) Enpresarengandik bilerak egiteko lokalak jasotzea, enpresak dauzkan aukeren arabera. Enpresa-batzordearen bilere-tarako aurreabisua 24 ordu lehenago emango da, premiazko arrazoi sendorik dagoenean izan ezik; kasu horietan, aurreabisu-epea laburragoa izan daiteke. Ahal dela, enpresa-batzordearen bilerak behar adinako aurrerapenaz programatu dira.

c) Hutsegite larri edo oso larriengatik diziplina-neurrien bat ezarri baino lehen, honako hauei jakinaraziko zaie zehapen-proposamena, 24 ordu lehenago:

— Langileen ordezkariak badira, enpresa-batzordeari.

— Sindikatu bateko ordezkaria bada, ordezkari horri dago-kion tokiko edo probintziako sindikatuari.

Hurrengo 48 orduetan, erakunde horiek txostena igorriko dute. Txosten hori ez da loteslea izango, eta egoki irizten dion zehapena jarri ahal izango du enpresak, izapide gehiagorik gabe.

50. artikulua. Ekintza sindikalaren jarduerarako arau komunak.

Ekintza sindikalerako ordainduriko orduak baliatzeko asmoa enpresaren zuzendaritzari jakinaraziko zaio 24 ordu lehenago, gutxienez.

Jarduera sindikalak betetzeak ez du gainerako ekoizleen lana eragotziko, ez eta produkzioaren martxa orokorra ere. Bere ordezkari edo delegatu sindikalei zuzendu nahi zaizkien langileek lanorduetatik kanpo egingo dute, edo, arazoa larria bada, lanordutan, alde aurretik arduraduna edo bere gaineko kargua jakinaren gainean jarrita.

Salbuespen gisa, enpresak behin-behinean bere ekintza sindikalaren jardueraren ondorioz enpresaren prozesu orokorra larriki oztopatzen duten ekoizleak lanpostutik kendu eta beste postu batera igortzeko ahalmena izango dute. Horretarako, enpresa-batzordearen alde aurretiko txostena beharko da.

Artículo 47.º Disponibilidad de horas.

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

Tamaño	Porcentaje	Horas retribuidas
De 25 a 100 trabajadores/as	20 %	25 horas/mes
Más de 199 trabajadores/as	15 %	25 horas/mes

Artículo 48.º Permisos.

Las secciones sindicales de Empresa reconocidas de acuerdo con el artículo anterior dispondrán para el conjunto de su afiliación, de hasta un máximo de 5 días anuales de licencia no retribuida para asistencia a cursos de formación, congresos de su Central Sindical y actividades análogas. La utilización de dichos días de licencia requerirá preceptivamente, con 48 horas de antelación si fuese un sólo día el utilizado y 72 horas si se utilizase más de 1 día.

Dichas Secciones Sindicales podrán convocar asambleas para sus integrantes, con un tope anual de 3 horas y 2 asambleas retribuidas.

Artículo 49.º Garantías comunes a Comités y Delegados/as Sindicales.

Los Delegados/as de Personal, miembros de los Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, tendrán las siguientes garantías comunes:

a) Utilizar con conocimiento previo de la empresa, un tablón de Anuncios para fijar comunicaciones de carácter laboral o sindical, que afecten a los y las trabajadoras de la empresa. Las notas deberán ser firmadas por el Comité de Empresa o secciones sindicales, quienes se responsabilizarán de su contenido.

b) A que sean facilitados locales de reunión para uso común, dentro de las posibilidades de cada empresa. Las reuniones de los Comités de Empresa serán precisadas al menos con 24 horas de antelación, salvo casos urgentes y fundamentos, en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior. Se procurará que las reuniones del Comité de Empresa sean programadas con antelación suficiente.

c) Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria, por faltas graves o muy graves, se notificará la propuesta de sanción con una antelación de 24 horas a:

— En caso de representantes de los y las trabajadoras; al Comité de Empresa.

— En caso de Delegado/a Sindical, al sindicato local o provincial al que pertenezca.

En el término de las 48 horas siguientes, estos organismos emitirán informe, que no tendrá carácter vinculante, y la empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada.

Artículo 50.º Normas comunes para el ejercicio de la acción sindical.

La utilización de las horas retribuidas para la sección sindical deberá comunicarse con un plazo de 24 horas como mínimo de antelación, a la Dirección de la Empresa.

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

Con carácter excepcional, las empresas podrán trasladar de puesto de trabajo, provisionalmente, a aquellos productores que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente el proceso productivo. Será necesario el informe previo del Comité.

Lekualdaketa horrek ez du ondorio ekonomiko kaltegarririk izango langilearentzat, ez eta bere ekintza sindikalaren garape-nean ere. Lanpostu berriak, enpresaren aukeren barruan, aurrekoaren ahalik eta antzekoena izan beharko du.

Desadostasunak gertatzen direnean, kasua batzorde mistoaren eskutara joango da. Langileek, nolanahi ere, ekintza sindikalaren jardueran erabilitako ordu ordainduak justifikatu beharko dituzte, enpresak eskatuz gero.

51. artikulua. Batzarrek.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, enpresek batzar ordainduak egiteko baimena emango dute. Gehienez 8 batzar eta 8 ordukoak izango dira, eta lanorduetan zein lanorduetatik kanpo egin daitezke.

Aipatutako batzarrek enpresa edo lantoki bakoitzeko langile guztienak eta enpresa-batzordeak deitua izango dira.

Batzarretarako deialdia gutxienez 48 ordu lehenago jakinaraziko zaio enpresako zuzendaritzari. Jakinarazpen horretan batzarra egingo den eguna eta gai-zerrenda ezarriko dira.

Batzarra egiteko orduak enpresako zuzendaritzarekin adostuta finkatuko dira.

Salbuespenezko arrazoi sendoak tarteko, enpresak batzar horren data aldatu ahal izango du; era berean, langileen ordezkariak 24 ordura murriztu ahal izango du aurreabisu-epea.

Batzar horiei dagokien ordainsaria benetako soldaten gainekoa izango da, ezarritako mugara arte, produkzio-prima edo, hala badagokio, pizgarri-ezaren prima sartu gabe.

X. KAPITULUA

DIZIPLINA-ARAUBIDEA

52. artikulua. Hutsegiteak.

Langileek enpresetan egin ditzaketen ekintza edo ez-egite zigorgarriak arintzat, larritzat edo oso larritzat hartuko dira, nolakoak diren eta egoera kontuan hartuta:

A) Hutsegite arinak:

1. Lanean ardurarik gabe jokatzea, huts egitea edo berandutzea.

2. Hogeita hamar minututik beherako puntualtasun-hutsegiteak lanera joaterakoan, hiru alditan edo gutxiagotan hilabete berean, betiere atzerapen horiek, langilearen funtzio berezia dela-eta, enpresak agindu dion lanerako kalte larririk ez badakarte, kasu horretan hutsegite larri gisa kalifikatuko baita.

3. Dagokion garaian baja ez aurkeztea, justifikatutako arrazoi batengatik lanera ez etortzeagatik, baja aurkeztea ezinezkoa izan dela justifikatzen den egoeretan izan ezik.

4. Ulertzeko moduko arrazoirik gabe lanari uztea, tarte labur baterako baldin bada ere.

5. Materiala zaintzeko orduan, zabar samar jokatzea.

6. Publikoa behar bezalako arreta eta arduraz ez tratatzea.

7. Enpresari bizileku-aldaketen berri ez ematea.

8. Enpresaren barruan lankideekin eztabaidan aritzea, betiere aurrean jenderik ez bada.

9. Egun batean lanera ez joatea, horretarako baimenik edo arrazoi justifikaturik izan gabe.

El/la trabajadora afectada no podrá ser perjudicada ni económicamente ni en el desarrollo de su actividad sindical, como consecuencia del traslado. El nuevo puesto de trabajo deberá ser, dentro de las posibilidades existentes en la empresa, lo más similar al anterior.

En los casos de discrepancia pasará el caso a la comisión mixta. Los y las trabajadoras deberán justificar, en todo caso, las horas retribuidas utilizadas en el ejercicio de la actividad sindical, siempre que sean requeridos por la empresa.

Artículo 51.º Asambleas.

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo de 8 asambleas y 8 horas, durante la vigencia del presente convenio.

Dichas asambleas lo serán de todas las personas trabajadoras de cada empresa o centro de trabajo y serán convocadas por el Comité de Empresa.

La Convocatoria de las asambleas se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la asamblea y el orden del día de la misma.

Las horas de celebración de la asamblea se fijarán de común acuerdo con la Dirección de la empresa.

Por razones excepcionales y fundamentales, la empresa podrá modificar la fecha de celebración y de igual forma, la representación de los y las trabajadoras podrá reducir el plazo de preaviso en 24 horas.

La retribución de esta asamblea hasta el límite establecido se realizará sobre los Salarios Reales, sin inclusión de prima de producción o prima por carencia de incentivo, en su caso.

CAPÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 52.º Faltas.

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

A) Faltas leves:

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

2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a 30 minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajador/a, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.

3. No cursar en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

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

5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

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

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

B) Hutsegite larriak:

1. Hogeita hamar egunetan, hirutan baino gehiagotan lanera garaiz ez etortzea, justifikatu gabe.
2. Hilabeteko epean, bi egunetan lanera ez joatea, horretarako arrazoirik gabe. Hutsegite horiek direla-eta enpresari kalte eginez gero, hutsegiteak oso larritzat joko dira.
3. Langilea, lanean egonda, era batera zein bestera, jolasean edo dibertimenduan aritzea.
4. Gaixoarena edo istripu bat izan duenarena egitea, hala-korik gertatu gabe.
5. Lanean ari dela, goragokoei ez obeditzea. Agindutakoa ez betetzeagatik lanean arazo nabarmena sortzen bada, edo enpresari kalte egiten bazaio, baliteke hutsegite hori oso larritzat jotzea.
6. Beste langile baten presentziaren itxura egitea, haren ordezinatuz eta fitxatuz.
7. Arduragabetasun garrantzitsua erakustea establezimenduak gai edo artikulatuak zaintzei dagokionez.
8. Jendearekin, nabarmenki, errespetu edo begirunerik ez izatea.
9. Lankideekin eztabaida gogaikarrietan aritzea, jendea aurrean dela.
10. Lanaldian bestelako lan partikularrak egitea, edo enpresako erremintak edo materialak erabiltzea norberaren mesederako, horretarako baimenik izan gabe.

C) Hutsegite oso larriak:

1. Sei hilabetetan hamar egun baino gehiagotan edo urtebetean hogeitaz baino gehiagotan justifikatu gabe lanera berandu iristea.
2. Agindutako lanetan, beste lankideekiko tratuan edota beste edozein pertsonarekin lanean dagoen bitartean iruzur egitea, leialtasun ezaz jokatzeko, edo konfiantzaz gehiegi baliatzea, edo nork bere kontura edo beste pertsona baten kontura merkataritzako edo industriako negoziatioak egitea, enpresaren esanbidezko baimenik gabe.
3. Enpresaren materialak, baliabideak, tresnak, makineria, aparatuak, instalazioak, eraikinak, altzariak edo dokumentuak desagerraraztea, baliorik gabe uztea edo narritzea.
4. Enpresa barruan nahiz kanpoan egindako lapurreta, ebas-keta edo bidegabeko erabilera.
5. Lanorduetan mozkortuta edo drogen eraginpean egotea.
6. Enpresarentzat berarentzat diren dokumentuetan edo postan gorde beharreko sekretua haustea.
7. Derrigorrezko erreserbapean dauden datuak jakinaraztea enpresaz kanpokoei.
8. Esatez zein egitez tratatu txarrak ematea, agintekeriaz jardutea, edo modu larrian errespeturik eta begirunerik gabe jokatzeko nagusien zein haien senitartekoen aurka, edo lankideen eta mendekoen aurka.
9. Askotan birao egitea.
10. Laneko errendimendu normala behin eta berriro nahita murriztea.
11. Lankideekin sarritan liskarrak sortzea, edo sesioetan eta errietan ibiltzea.
12. Hutsegite larriren bat berriro egitea, desberdina izan arren.
13. Sexuarekin zerikusia duten hitzezko irain edo irain fisiko bidez langileen intimitateari eta duintasunari zor zaien errespetuaren aurka egindako ekintzak, laneko nagusitasunaz baliatuta.

B) Faltas graves:

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

C) Faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los y las compañeras de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresar autorización de la empresa.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
4. El robo, hurto y malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.
5. La embriaguez o uso de drogas durante el servicio.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.
7. Revelar a elementos extraños a la Empresa, datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los/as jefes/as o a sus familiares, así como a los y las compañeras y subordinados/as.
9. La blasfemia habitual.
10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
11. Originar frecuentes riñas y pendencias con los y las compañeras de trabajo.
12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza.
13. Los actos cometidos contra la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los y las trabajadoras, mediante ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y prevaleciendo de una situación de superioridad laboral.

53. artikulua. Zigorrak.

Hutsegiteak egiten dituztenei ezarri ahal izango zaizkien zehapen handienak honako hauek dira:

— Hutsegite arinak egiteagatik:

Hitzez kargu-hartzea.

Idatziz kargu hartzea.

Bi egunera arte enplegua etetea.

— Hutsegite larriak egiteagatik:

Enplegua kentzea, hiru egunetik hogeiei egunera bitartean.

Hutsegite oso larriak egiteagatik:

Enplegua kentzea, hogeiei egunetik hirurogeiei egunera bitartean.

Kaleratzea.

XI. KAPITULUA

LEGERIA OSAGARRIA, BATZORDEAK ETA
GATAZKAK EBAZTEKO PROZEDURA

54. artikulua. Legeria osagarria.

Hitzarmen kolektibo honetan berariaz adierazi ez den guztian, enpresa bakoitzeko barne-araudian xedatutakoa eta indarrean dagoen Legeria orokorra aplikatuko dira, betiere, lanaldia-ri eta urteko zenbatekoan langileek pertsonalki dituzten ordain-sariei dagokienez, baldintza onuragarrienak errespetatuta.

55. artikulua. Hitzarmen honetan hitzartutako lan-baldintzak ez aplikatzea.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, honako baldintza hauek bete beharko dira, enpresek dokumentu honetan hitzartutako lan-baldintzak ez aplikatzeko:

1. Hamabost eguneko kontsulta-aldiari hasiera emango diote enpresek, enpresaren erabakia eragin duten arrazoiak aztertzeko, ondorioak saihesteko edo gutxitzeko aukerarik dagoen ikusteko, eta ondorio horiek langileengan dituzten eraginak arintzeko neurriak aztertzeko.

Kontsultak egiteko denboraldiak irauten duen bitartean, alderdiek fede onez negoziatu beharko dute, akordioa lortzeko asmoz. Akordiora iristeko, enpresa-batzordeko edo -batzordeetako kideen, langileen ordezkarien, edo, halakorik balego, ordezkari-tza sindikalen gehiengoaren adostasuna behar da, guztien artean gehiengo ordezkatzen dutela.

2. Kontsulta-aldia amaiturik, desadostasunak baldin badaude, aldeetako edozeinek hitzarmenaren batzorde paritarioaren esku jarri ahal izango du auzia. Batzordeak, gehienez ere, zazpi egun izango ditu erabakia hartzeko, desadostasuna jakinarazi zaionetik kontatzen hasita.

3. Batzorde paritarioan akordiorik ez badago, aldeetako edozeinek jo ahal izango du, desadostasunak ebazteko xedez, bost eguneko epean, 2000ko otsailaren 16ko (apirilaren 4ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko (Preco) konfederazio arteko akordiora. Beren-beregi ezarri da arbitraje-prozedura soilik aplikatuko dela, baldin eta alde biek gehiengoz erabakitzen badute hari men egingo diotela.

4. Desadostasuna dela eta, Hitzarmen Kolektiboak ez aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organora jotzeko (ORPRICCE, Lan Harremanetarako Kontseiluan dauka egoitza), enpresaren eta langileen legezko ordezkarien gehiengoaren adostasuna beharko da.

Artículo 53.º Sanciones.

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

— Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo hasta dos días.

— Por faltas graves:

Suspensión de empleo de tres a veinte días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo de veinte a sesenta días.

Despido.

CAPÍTULO XI

LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA, COMISIONES Y
PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 54.º Legislación complementaria.

En lo no especificado en el presente Convenio, será de Aplicación lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior de cada empresa y Legislación general vigente, respetándose en todo caso aquellas condiciones más beneficiosas en materia de jornada y retribuciones que vengan disfrutándose a título personal y en cómputo anual.

Artículo 55.º Inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio.

Mientras persista la vigencia del presente convenio, la inaplicación, por parte de las empresas, de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo, se formulará en las siguientes condiciones:

1. Las empresas abrirán el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los y las trabajadoras afectadas.

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

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

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

4. Para poder someter la discrepancia ante el Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la inaplicación de Convenios Colectivos - ORPRICCE, con sede en el Consejo de Relaciones Laborales u órgano que lo sustituya, será necesario el acuerdo mayoritario de la Empresa y los representantes legales de los/las trabajadores/as.

56. artikulua. Batzorde Mistoa.

Hitzarmen honen interpretazioaren eta aplikazioaren ondorioz behartutako alderdien artean sor daitekeen zalantza eta desakordio oro ebazteko, zaintzarako batzorde paritario misto bat sortuko da, hitzarmeneko negoziazio-mahaiko 5 langilek eta 5 enpresarik osatua. Batzorde horren zeregina izango da interpretatzea, arbitratzea eta kontziliatzea. Batzordearen helbidea honako hau izango da: Lan Harremanen Kontseilua, Gipuzkoako Lurralde Egoitza, Barkaiztegi, 19 Donostia.

57. artikulua. Etengabeko prestakuntza.

Hitzarmen hau sinatzerakoan etengabeko prestakuntzaren batzorde paritarioa eratuko da, enpresako zuzendaritzako ordezkariak eta langileen ordezkariak kopuru berez osatuko dutena. Langileak sindikatuen ordezkapenaren arabera banatuko dira.

Behar diren ondorioetarako, eta batzorde horren kide-kopuruaren kalterik gabe, hitzarmen honetako negoziazio-mahaia eratu zen unean bakoitzari esleitu zitzaion ordezkapenaren arabera jardungo dute sindikatuek.

Batzorde horren helburua izango da hitzarmen kolektibo hau aplikatzeko eremuan (sektorean, sektore artean edo eskualdean) enpresaz gairik etengabeko lanbide-prestakuntza sustatzea eta horri buruzko informazioa jasotzea, enpresen arteko prestakuntza-planak ebaluatzea, hala badagokio, eta gai horri buruzko xedapen legalak edo konbentzionalak garatzean dagozkion arazo guztiak ebaztea.

Enpresen barruan, bertako ordezkariak eta ordezkari sindikalek osatutako batzorde paritarioa eratuko da enpresako prestakuntza-premiak aztertzeke. Halaber, enpresaren jarduerarako interesgarriak eta langilearen heziketa osatzeko egokiak izan daitezkeen ikastaroak proposatuko ditu eta haietan parte hartuko duten langileak izendatuko ditu.

Batzorde horiek, halaber, ikastaroetan parte hartuko duten langileen lizentziak edo bestelako konpentsazioak proposatuko dituzte.

Langileen ordezkariarik ez duten enpresen kasuan, hitzarmen kolektibo honetako etengabeko prestakuntzarako batzorde paritarioaren esku geratuko da planaren oinarritzko informazioa eta parte hartuko duten langileen zerrenda jasotzea, erakunde kudeatzaileari aldeztatu aurreko txostena igortzeko.

58. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.

Enpresaburuek eta langileek bere gain hartuko dituzte laneko segurtasun eta osasunaren arloan hitzarmen honek xedatzen dituen elkarrekiko eskubide eta ardurak, eta unean-unean indarrean dagoen legediak –ordezko gisa edo modu osagarrian– zehazten dituenak.

Horrenbestez, enpresaren zuzendaritzak eta langileen ordezkariak prebentzio-planak ezartzeko konpromisoa hartzen dute, dituzten aukeren baitan betiere, eta aurrez adostutako epeetan. Plan horien helburu komun eta zehatzak dira istripuak eta laneko arriskuak desagerraraztea edo pixkanaka murriztea, bai eta ingurumen-baldintzak eta lanpostuetako baldintzak hobetzea. Horretarako, ahal diren eta behar diren zuzenketa-neurri teknikoak aplikatuko dira, eta bitartean, beharrezkotzat edo egokiagotzat jotzen diren babes pertsonaleko neurriak erabiliko dira.

Helburu hori lortzeko, bi alderdiek prebentzio-ordezkarien hautaketa edo izendapena sustatuko dute eta, era berean, laneko segurtasun- eta osasun-batzordeen eraketa bultzatuko dute.

59. artikulua. Gatazka kolektiboak ebaztea.

Bi alderdiek beren gain hartzen dute laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko (Preco) konfederazio-arteko akordioa, 2000ko apirilaren 4ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* argitaratua.

Artículo 56.º Comisión Mixta.

Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, que se ocasionen como consecuencia de la interpretación del presente convenio, así como de su aplicación, se crea una Comisión Paritaria Mixta de Vigilancia, compuesta de 5 de la parte empresarial y 5 de la parte de los y las trabajadoras de la Mesa Negociadora del Convenio, siendo éste el órgano de interpretación, arbitraje y conciliación, cuyo domicilio social es el del Consejo de Relaciones Laborales de Gipuzkoa, C/ Javier Barkaiztegi, 19 bajo de Donostia-San Sebastián.

Artículo 57.º Formación continua.

A la firma de este convenio, se constituirá una comisión paritaria de Formación continua, constituida por el mismo n.º de miembros de la representación patronal y de la parte sindical, distribuidos según la representatividad de cada sindicato.

A los efectos oportunos y sin perjuicio del n.º de miembros de dicha comisión, cada sindicato, ejercerá su representatividad en función de la otorgada a cada uno de ellos en el momento de la constitución de la mesa de este convenio.

Tendrá por objeto promover y ser informada de la formación profesional continua existente a nivel superior al de la empresa (sectorial, intersectorial o comarcal) de aplicación a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio, así como evaluar, en su caso los planes de formación interempresariales y resolver cuantas cuestiones les sean sometidas en el desarrollo de las disposiciones legales o convencionales en esta materia.

En el seno de las empresas se constituirá una Comisión paritaria integrada por una representación de la misma y los representantes sindicales, para analizar las necesidades de formación existentes en la misma, proponer los cursos de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación del trabajador/a, así como proponer los y las trabajadores que hayan de participar en los mismos.

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

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

Artículo 58.º Seguridad y salud laboral.

Los/as empresarios/as y los/as trabajadores/as asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral, vengan determinados por las disposiciones específicas de este convenio y supletoria o complementariamente, por la legislación vigente en cada momento.

En consecuencia, las direcciones de las empresas y los representantes de los y las trabajadoras se comprometen, dentro de las posibilidades de las mismas y en plazos previamente convenidos, a establecer los planes de acción preventiva, cuyos objetos comunes y concretos sean la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y los riesgos laborales, así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo, para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán los medios de protección personal que se consideren necesarios o más adecuados.

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

Artículo 59.º Resolución de conflictos colectivos.

Ambas partes asumen el Acuerdo Interconferencial sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (Preco) publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* de 04-04-2000.

Akordio hori hitzarmen honen eremuan aplikatuko da, berta-ko klausulen aplikazioak eragiten dituen gatazka kolektiboak konpontzeko.

60. artikulua. Berdintasuna eta diskriminaziorik eza.

Enpresen barruan, ezingo dira langileak baztertu honako hauek direla-eta: ideologia, erlijioa, arraza, afiliazio politikoa edo sindikala eta abar.

Errespetatu egingo da enpresako lanpostu guztietara iristeko berdintasun-printzipioa, hala gizonetakoentzat nola emakumetakoentzat, inolako diskriminaziorik gabe.

Lanpostu bat betetzeko deialdia egiten denean, sexua ez da inolaz ere aintzat hartuko, eta eskatutako lanbide-gaitasunari baino ez zaio begiratuko.

Emakumetako eta gizonetako langileek sektorean duten parte-hartzea oinarri gisa hartuta, batzuen zein besteen presentzia eta parte-hartze orekatua bermatzea ahalbidetzeko neurriak aplikatu beharko dira. Horretarako, enpresetan batzorde bereziak eratzea bultzatuko da –sindikatu eta enpresa mailako ordezkarietekin– emakumetako eta gizonetako langileek aukera berdinak izateko planak ezartzeko; betiere, egoeraren diagnostikoari jarraiki, berariazko eremu bakoitzean jarduteko neurriak zehaztearren, enpresetako errealitatea kontuan izanik.

Neurri horiek, besteak beste, honako hauetarako izango dira: kontratazio-politika, lanpostuz igotzea, soldatak, baimenak, lanaldiak eta abar. Neurri horien artean ekintza positibokoak ere egongo dira.

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

Alderdiek betebeharrak hau ezartzen dute: sektorean 50 langiletik gora dituzten enpresetan berdintasun-planak egitea. Berdintasunerako plana egin aurretik diagnostiko egokia egin behar da, sektoreko enpresetan dauden genero-desberdintasunak ezabatzeko behar diren neurriak ezartzeko moduan.

Arau hauek aplikatu behar dira hitzarmen hau bete behar duten sektoreko enpresetan berdintasun-planak egiteko eta negoziatzeko:

1. Enpresako langileen ordezkarietza bateratuaren benetako parte hartzea bermatu behar da. Berdintasun-plana fede onez negoziatu behar da langileen ordezkarietza, bi hileko epealdian. Negoziazio-aldian adostasunik lortzen ez bada, enpresak, betebeharrak hau betetzeko, bere kabuz onartu eta ezarri ahal izango du berdintasunerako plana.

2. Hitzarmen hau sinatu eta sei hilabeteko epe luzaezinean, hitzarmen honek behartzen dituen enpresetako bakoitzean eratu beharko da talde eragile bat, aurreko diagnostikoari ekin eta planaren lehentasunezko esku-hartze arloak aukeratzeko. Talde eragileko kideak gaiaren inguruko interesa edo ezagutza duten pertsonak izango dira.

3. Onartutako plan bakoitzaren barruan, hala badagokio, berdintasun-batzorde bat sortu beharko da, planaren betetzearen jarraipena egin, eta planaren interpretazioaz eta aplikazioaz arduratuko dena.

4. Enpresaren zuzendaritzak behar diren datu eta informazio guztiak emango ditu diagnostikoa egin ahal izateko, kontuan hartuta Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarriari buruzko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak 46.2 artikuluan ezartzen dituen gaiak, bai eta Langileen Estatutuaren 28. artikuluan 2. apartatuan arautzen diren erregistro-datuak ere.

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

Artículo 60.º Igualdad y no discriminación.

Dentro de la Empresa, los/las trabajadores/as no podrán ser discriminados/as por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política y sindical, etc.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la Empresa, tanto para el hombre como para la mujer y sin discriminación alguna.

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

Tomando como base la diferente participación de trabajadores/as en el sector, se considera necesario aplicar medidas que posibiliten garantizar una presencia y participación equilibrada e igualitaria para unos y para otras. Para ello se propiciará la creación de comisiones específicas en las empresas, con representación sindical y empresarial, con el objeto de implementar planes para la igualdad de oportunidades para trabajadores/as, siempre sobre la base del diagnóstico de la situación con el objetivo de concretar las medidas de actuación en cada ámbito específico teniendo en cuenta la realidad de las empresas.

Estas medidas, entre otras, se dirigirán a la política de contratación, promoción, salarios, permisos, jornadas, etc. Entre estas medidas se incluirán las de acción positiva.

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

Las partes establecen la obligación de elaborar planes de igualdad en las empresas de más de 50 personas trabajadoras del sector. La elaboración de estos Planes requerirá de un diagnóstico adecuado que permita establecer las medidas necesarias para erradicar las desigualdades de género existentes en las empresas del sector.

La elaboración y negociación de los Planes de Igualdad en las empresas del sector obligadas por este Convenio estará sujeta a las siguientes reglas:

1. Garantía de participación real de la representación unitaria de los/as trabajadores/as de la empresa. El plan de igualdad deberá ser negociado de buena fe con la representación de los/as trabajadores/as de la empresa en el plazo de dos meses. En caso de que tras la negociación no se alcance un acuerdo, la empresa, en cumplimiento de la presente obligación, quedará facultada para aprobar e implantar el plan de igualdad.

2. En el plazo improrrogable de seis meses desde la firma del presente convenio, se deberá constituir en cada una de las empresas obligadas por el presente artículo un equipo motor que se encargará de impulsar la fase de diagnóstico y elección de áreas prioritarias de intervención del plan. Dicho equipo motor estará compuesto por personas que por su interés o conocimientos sobre la materia pudieran participar.

3. En el seno de cada Plan aprobado, en su caso, se deberá crear una comisión de igualdad que hará el seguimiento del cumplimiento del Plan y se encargará de la interpretación y aplicación del mismo.

4. La dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el diagnóstico en relación con las materias enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Era berean, bermatu egiten da langileen legezko ordezkariak, edo, halakorik ezean, langileek eurek eskueran izango dutela informazioa berdintasun-planen edukiari buruz eta planen helburuen betetzeari buruz.

Batzorde iraunkorrak, hitzarmen hau sinatu eta hilabeteko epearen barruan, lan-harremanetako sexu-jazarpenari buruzko jarduera-protokolo bat egingo du. Protokolo hori onartu ondoren, enpresa guztietan banatu eta gomendatuko da, eredu gisa erabili dadin.

Lehen xedapen gehigarria. Lanbide-kategoriak.

Hitzarmen honen negoziazio-mahaiak erabaki duenez, batzorde mistoak lanbide-kategoriei buruzko azterlan egokiak egingo ditu, kategoria horiek sektoreko errealitatera egokitzeko, eta gai horretan hartutako erabakiak hitzarmen kolektibo honen barnean sar daitezzen.

Bigarren xedapen gehigarria. Sailkapen profesionala aztertzeko Lan Batzordea.

Hitzarmen hau sinatu ondoren, Lan Batzorde bat osatuko da sailkapen profesionalaren sistema ezartzeko modua aztertzeko. Lan Batzorde horrek erabakiko ditu bere osaera eta funtzio-namendua, alderdi guztiak ados jarrita.

Lehen xedapen iragankorra.

Gatazkak ebazteko prozedurak (Preco) hitzarmen honen bidez ematen zaizkion prozedura arbitralei aurre egiteko beharrezko tresnak eta baliabideak arbitratzen ez dituen bitartean, batzorde misto interpretatzaileak bidezko erabakiak hartuko ditu aipatutako gabeziak betetzearren.

Bigarren xedapen iragankorra. Hitzarmenaren konturako igoerak.

Enpresek, beren kabuz, hitzarmenaren kontura ordaindutako kopuruak ondorio guztietarako finkatuko dira, nahiz eta hitzarmeneko taulak aplikatuta ateratzen diren emaitzak baino handiagoak izan.

Kopuru horiek hitzarmen honetan ezarritako gehikuntzak irentsi eta konpentsatuko dituzte. Hala ere, ezarritako soldatak edo indarraldiko urte bakoitzeko soldata-tauletan ezarriko direnak errespetatuko dira.

Asimismo, se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

La Comisión Permanente en el plazo de un mes a partir de la firma del presente convenio colectivo elaborará un protocolo de actuación en materia de acoso sexual en las relaciones laborales que, una vez aprobado, será distribuida y recomendada a todas las empresas para su utilización como modelo.

Disposición adicional primera. Categorías profesionales.

La Mesa negociadora acuerda que la Comisión Mixta realizará los estudios pertinentes sobre categorías profesionales al objeto de adecuar las mismas a la realidad del sector y para que las decisiones tomadas en ese sentido sean incluidas en el presente Convenio Colectivo.

Disposición adicional segunda. Comisión de Trabajo para el estudio de la clasificación profesional.

A la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión de Trabajo para el estudio de la forma de establecer el sistema de clasificación profesional. La citada Comisión de Trabajo acordará de común acuerdo la composición y funcionamiento de la misma.

Disposición transitoria primera.

Hasta que el Procedimiento de Resolución de Conflictos (Preco) no arbitre los instrumentos y medios necesarios para hacer frente a los procedimientos arbitrales que se le encomiendan por el presente Convenio, la Comisión Mixta Interpretativa adoptará las decisiones oportunas para cubrir esas carencias.

Disposición transitoria segunda. Incrementos a cuenta de convenio.

Las cantidades que las empresas hubieran venido abonando, con carácter unilateral a cuenta del convenio se consolidarán a todos los efectos aunque sean superiores a las que resulten de la aplicación de las Tablas Salariales del convenio.

Dichas cantidades absorberán y compensarán los incrementos acordados en este convenio, respetándose, no obstante, los salarios establecidos o que se establezcan en las Tablas Salariales correspondientes a cada año de vigencia.

I. ERANSKINA / ANEXO I

2022KO SOLDATA-TAULA / TABLA SALARIAL 2022

<i>Teknikari titulugabeak eta merkataritza-langileak</i> <i>Personal técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho</i>	<i>Hileko soldata</i> <i>Salario mensual</i>	<i>Urteko soldata</i> <i>Anualizado</i>
Arduradun nagusia / Encargado/a general	1.853,49	27.802,35
Langilego-burua / Jefe/a de personal	1.853,49	27.802,35
Salmenta-burua / Jefe/a de ventas	1.853,49	27.802,35
Erosketa-burua / Jefe/a de compras	1.853,49	27.802,35
Biltegi-burua / Jefe/a de almacén	1.639,73	24.595,95
Sukurtsal- eta supermerkatu-burua / Jefe/a suc. y superm.	1.639,73	24.595,95
Sekzioko burua / Jefe/a de sección	1.546,28	23.194,20
Establezimenduko arduraduna / Personal Encargado de estableto.	1.381,07	20.716,05
Komisiorik gabeko bidaiaria / Personal Viajante sin comisión	1.563,75	23.456,25
Bidaiari komisiaduna / Personal Viajante con comisión	1.152,70	17.290,50
Hiri-artekaria / Personal Corredor de plaza	1.381,07	20.716,05

<i>Teknikari titulugabeak eta merkataritza-langileak</i> <i>Personal técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho</i>	<i>Hileko soldata</i> <i>Salario mensual</i>	<i>Urteko soldata</i> <i>Anualizado</i>
ADMINISTRARIAK / PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Administrazio-burua / Jefe/a de administ.	1.853,49	27.802,35
Sekzio-burua / Jefe/a de sección	1.853,49	27.802,35
Kontulari edo kutzazaina / Personal Contable o Cajero	1.853,49	27.802,35
Administrari ofiziala eta eragilea / Personal Oficial admin. y Operador	1.639,73	24.595,95
3. mailako administrari laguntzailea / Personal Auxiliar admvo. de 3. ^a	1.228,24	18.423,60
2. mailako administrari laguntzailea / Personal Auxiliar admvo. de 2. ^a	1.336,56	20.048,40
1. mailako administrari laguntzailea / Personal Auxiliar admvo. de 1. ^a	1.431,15	21.467,25
OFIZIOKO PROFESIONALAK / PROFESIONALES DE OFICIO		
Lehen mailako ofiziala / Personal Oficial de primera	1.449,77	21.746,55
Bigarren mailako ofiziala / Personal Oficial de segunda	1.344,56	20.168,40
Morroí espezializatua / Personal Mozo especializado	1.293,41	19.401,15
Morroia / Personal Mozo	1.230,42	18.456,30
Ontziratzailea eta paketatzailea / Personal Envasador empaquetador	1.213,28	18.199,20
Dendari laguntzailea / Personal Ayudante Dependiente	1.125,33	16.879,95
2. mailako dendaria / Personal Dependiente de 2. ^a	1.224,09	18.361,35
1. mailako dendaria / Personal Dependiente de 1. ^a	1.287,20	19.308,00
AUTOZERBITZUAK / AUTOSERVICIOS		
3. mailako kutzako laguntzailea / Personal Auxiliar de caja de 3. ^a	1.228,24	18.423,60
2. mailako kutzako laguntzailea / Personal Auxiliar de caja de 2. ^a	1.336,56	20.048,40
1. mailako kutzako laguntzailea / Personal Auxiliar de caja de 1. ^a	1.363,69	20.455,35
3. mailako jagole-hornitzailea / Personal Vigilante abastec. de 3. ^a	1.228,21	18.423,15
2. mailako jagole-hornitzailea / Personal Vigilante abastec. de 2. ^a	1.336,56	20.048,40
1. mailako jagole-hornitzailea / Personal Vigilante abastec. de 1. ^a	1.363,69	20.455,35
Etkezaina, kobratzailea, jagolea atezaina, gauzaina, biltegizaina, etab. / Personal Conserje, cobrador, vigil., portero, sereno, almacen, etc.	1.230,33	18.454,95

2022KO ANTZINATASUN-TAULA / TABLA ANTIGÜEDAD 2022

<i>Teknikari titulugabeak eta merkataritza-langileak</i> <i>Personal técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho</i>	<i>Laurtekoaren balioa</i> <i>Valor cuatrienio</i>
Arduradun nagusia / Encargado/a general	69,37
Langilego-burua / Jefe/a de personal	69,37
Salmenta-burua / Jefe/a de ventas	69,37
Erosketa-burua / Jefe/a de compras	69,37
Biltegi-burua / Jefe/a de almacén	61,37
Sukurtsal- eta supermerkatu-burua / Jefe/a sucur. y superm.	61,37
Sekzioko burua / Jefe/a de sección	57,90
Establezimenduko arduraduna / Personal Encargado de estableto.	49,09

<i>Teknikari titulugabeak eta merkataritza-langileak</i> <i>Personal técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho</i>	<i>Laurtekoaren balioa</i> <i>Valor cuatrienio</i>
Komisiorik gabeko bidaiaria / Personal Viajante sin comisión	57,90
Bidaia komisiaduna / Personal Viajante con comisión	43,90
Hiri-artekaria / Personal Corredor de plaza	49,09
ADMINISTRARIAK / PERSONAL ADMINISTRATIVOS	
Administrazio-burua / Jefe/a de administ.	69,37
Sekzio-burua / Jefe/a de sección	69,37
Kontulari edo kutzazaina / Personal Contable o Cajero	69,37
Administrari ofiziala eta eragilea / Personal Oficial admin. y Operador	61,37
3. mailako administrari laguntzailea / Personal Auxiliar admvo. de 3. ^a	46,80
2. mailako administrari laguntzailea / Personal Auxiliar admvo. de 2. ^a	47,39
1. mailako administrari laguntzailea / Personal Auxiliar admvo. de 1. ^a	50,97
OFIZIOKO PROFESIONALAK / PROFESIONALES DE OFICIO	
Lehen mailako ofiziala / Personal Oficial de primera	51,66
Bigarren mailako ofiziala / Personal Oficial de segunda	47,68
Morroi espezializatua / Personal Mozo especializado	44,01
Morroia / Personal Mozo	43,96
Ontziratzailea eta paketatzailea / Personal Envasador empaquetador	43,96
Dendari laguntzailea / Personal Ayudante Dependiente	43,89
2. mailako dendaria / Personal Dependiente de 2. ^a	47,12
1. mailako dendaria / Personal Dependiente de 1. ^a	48,55
AUTOZERBITZUAK / AUTOSERVICIOS	
3. mailako kutzako laguntzailea / Personal Auxiliar de caja de 3. ^a	46,80
2. mailako kutzako laguntzailea / Personal Auxiliar de caja de 2. ^a	47,39
1. mailako kutzako laguntzailea / Personal Auxiliar de caja de 1. ^a	48,40
3. mailako jagole-hornitzailea / Personal Vigilante abastec. de 3. ^a	46,80
2. mailako jagole-hornitzailea / Personal Vigilante abastec. de 2. ^a	47,39
1. mailako jagole-hornitzailea / Personal Vigilante abastec. de 1. ^a	48,40
Etkezaina, kobratzailea, jagolea atezaina, gauzaina, biltegizaina, etab. / Personal Conserje, cobrador, vigil., portero, sereno, almacén, etc.	46,80

2023KO SOLDATA-TAULA / TABLA SALARIAL 2023

<i>Teknikari titulugabeak eta merkataritza-langileak</i> <i>Personal técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho</i>	<i>Hileko soldata</i> <i>Salario mensual</i>	<i>Urteko soldata</i> <i>Anualizado</i>
Arduradun nagusia / Encargado/a general	1.944,31	29.164,65
Langilego-burua / Jefe/a de personal	1.944,31	29.164,65
Salmenta-burua / Jefe/a de ventas	1.944,31	29.164,65
Erosketa-burua / Jefe/a de compras	1.944,31	29.164,65
Biltegi-burua / Jefe/a de almacén	1.720,08	25.801,20

<i>Teknikari titulugabeak eta merkataritza-langileak</i> <i>Personal técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho</i>	<i>Hileko soldata</i> <i>Salario mensual</i>	<i>Urteko soldata</i> <i>Anualizado</i>
Sukurtsal- eta supermerkatu-burua / Jefe/a sucur. y superm.	1.720,08	25.801,20
Sekzioko burua / Jefe/a de sección	1.622,05	24.330,75
Establezimenduko arduraduna / Personal Encargado de estableto.	1.448,74	21.731,10
Komisiorik gabeko bidaiaria / Personal Viajante sin comisión	1.640,37	24.605,55
Bidaiari komisiaduna / Personal Viajante con comisión	1.209,18	18.137,70
Hiri-artekaria / Personal Corredor de plaza	1.448,74	21.731,10
ADMINISTRARIAK / PERSONAL ADMINISTRATIVOS		
Administrazio-burua / Jefe/a de administ.	1.944,31	29.164,65
Sekzio-burua / Jefe/a de sección	1.944,31	29.164,65
Kontulari edo kutxazaina / Personal Contable o Cajero	1.944,31	29.164,65
Administrari ofiziala eta eragilea / Personal Oficial admin. y Operador	1.720,08	25.801,20
3. mailako administrari laguntzailea / Personal Auxiliar admvo. de 3. ^a	1.288,42	19.326,30
2. mailako administrari laguntzailea / Personal Auxiliar admvo. de 2. ^a	1.402,05	21.030,75
1. mailako administrari laguntzailea / Personal Auxiliar admvo. de 1. ^a	1.501,28	22.519,20
OFIZIOKO PROFESIONALAK / PROFESIONALES DE OFICIO		
Lehen mailako ofiziala / Personal Oficial de primera	1.520,81	22.812,15
Bigarren mailako ofiziala / Personal Oficial de segunda	1.410,44	21.156,60
Morrori espezializatua / Personal Mozo especializado	1.356,79	20.351,85
Morroia / Personal Mozo	1.290,71	19.360,65
Ontziratzailea eta paketatzailea / Personal Envasador empaquetador	1.272,73	19.090,95
Dendari laguntzailea / Personal Ayudante Dependiente	1.180,47	17.707,05
2. mailako dendaria / Personal Dependiente de 2. ^a	1.284,07	19.261,05
1. mailako dendaria / Personal Dependiente de 1. ^a	1.350,27	20.254,05
AUTOZERBITZUAK / AUTOSERVICIOS		
3. mailako kutxako laguntzailea / Personal Auxiliar de caja de 3. ^a	1.288,42	19.326,30
2. mailako kutxako laguntzailea / Personal Auxiliar de caja de 2. ^a	1.402,05	21.030,75
1. mailako kutxako laguntzailea / Personal Auxiliar de caja de 1. ^a	1.430,51	21.457,65
3. mailako jagole-hornitzailea / Personal Vigilante abastec. de 3. ^a	1.288,39	19.325,85
2. mailako jagole-hornitzailea / Personal Vigilante abastec. de 2. ^a	1.402,05	21.030,75
1. mailako jagole-hornitzailea / Personal Vigilante abastec. de 1. ^a	1.430,51	21.457,65
Etkezaina, kobratzailea, jagolea atezaina, gauzaina, biltegizaina, etab. / Personal Conserje, cobrador, vigil., portero, sereno, almacen, etc.	1.290,62	19.359,30

2023KO ANTZINATASUN-TAULA / TABLA ANTIGÜEDAD 2023

<i>Teknikari titulugabeak eta merkataritza-langileak</i> <i>Técnicos no titulados y personal mercantil propiamente dicho</i>	<i>Laurtekoaren balioa</i> <i>Valor cuatrienio</i>
Arduradun nagusia / Encargado/a general	72,77
Langilego-burua / Jefe/a de personal	72,77

<i>Teknikari titulugabeak eta merkataritza-langileak</i> <i>Técnicos no titulados y personal mercantil propiamente dicho</i>	<i>Laurtekoaren balioa</i> <i>Valor cuatrienio</i>
Salmenta-burua / Jefe/a de ventas	72,77
Erosketa-burua / Jefe/a de compras	72,77
Biltegi-burua / Jefe/a de almacén	64,38
Sukurtsal- eta supermerkatu-burua / Jefe/a sucur. y superm.	64,38
Sekzioko burua / Jefe/a de sección	60,74
Establezimenduko arduraduna / Personal Encargado de estabto.	51,50
Komisiorik gabeko bidaiaria / Personal Viajante sin comisión	60,74
Bidaiari komisiaduna / Personal Viajante con comisión	46,05
Hiri-artekaria / Personal Corredor de plaza	51,50
ADMINISTRARIAK / PERSONAL ADMINISTRATIVOS	
Administrazio-burua / Jefe/a de administ.	72,77
Sekzio-burua / Jefe/a de sección	72,77
Kontulari edo kutxazaina / Personal Contable o cajero	72,77
Administrari ofiziala eta eragilea / Personal Oficial admin. y operador	64,38
3. mailako administrari laguntzailea / Personal Auxiliar admvo. de 3. ^a	49,09
2. mailako administrari laguntzailea / Personal Auxiliar admvo. de 2. ^a	49,71
1. mailako administrari laguntzailea / Personal Auxiliar admvo. de 1. ^a	53,47
OFIZIOKO PROFESIONALAK / PROFESIONALES DE OFICIO	
Lehen mailako ofiziala / Personal Oficial de primera	54,19
Bigarren mailako ofiziala / Personal Oficial de segunda	50,02
Morroí espezializatua / Personal Mozo especializado	46,17
Morroia / Personal Mozo	46,11
Ontziratzailea eta paketatzailea / Personal Envasador empaquetador	46,11
Dendari laguntzailea / Personal Ayudante Dependiente	46,04
2. mailako dendaria / Personal Dependiente de 2. ^a	49,43
1. mailako dendaria / Personal Dependiente de 1. ^a	50,93
AUTOZERBITZUAK / AUTOSERVICIOS	
3. mailako kutxako laguntzailea / Personal Auxiliar de caja de 3. ^a	49,09
2. mailako kutxako laguntzailea / Personal Auxiliar de caja de 2. ^a	49,71
1. mailako kutxako laguntzailea / Personal Auxiliar de caja de 1. ^a	50,77
3. mailako jagole-hornitzailea / Personal Vigilante abastec. de 3. ^a	49,09
2. mailako jagole-hornitzailea / Personal Vigilante abastec. de 2. ^a	49,71
1. mailako jagole-hornitzailea / Personal Vigilante abastec. de 1. ^a	50,77
Etkezaina, kobratzailea, jagolea atezaina, gauzaina, biltegizaina, etab. / Personal Conserje, cobrador, vigil., portero, sereno, almacén, etc.	49,09

II. ERANSKINA

Protokoloa: Sexu-jazarpena, sexuagatiko jazarpena, sexu-orientazioa eta genero-identitatea prebenitzeko eta horietan jarduteko protokoloa.

Protokolo propioa ez duten edo protokoloa egiteko, aplikatzeko eta/edo berrikusteko fasean dauden enpresentzat.

ANEXO II

Protocolo prevención y actuación en casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

De aplicación para las empresas que no cuenten con un protocolo propio, o estén en fase de elaboración, aplicación y/o revisión del mismo.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak, urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuak eta Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 14. artikulua agerian uzten dute protokolo bat eduki behar dela enpresaren eremuan sexu-jazarpenera eta/edo sexuagatikoz jazarpena, sexu-orientazioa eta genero-identitatea prebenitzeko eta horiei aurre egiteko.

Alde horretatik, hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek tresna baliagarria eman nahi diete sektoreko enpresei, sexu-jazarpenera eta sexuagatikoz, sexu-orientazioa eta genero-identitateko egoerak prebenitzeko eta tratatzeko protokoloa txertatuz. Protokolo hori jarraian txertatuko da.

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

Sexuagatikoz, sexu-orientazioagatikoz eta genero-identitateagatikoz sexu-jazarpenera egoerak prebenitzeko eta tratatzeko protokoloa.

1. Printzipioen adierazpena.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak onartzen du berdintasuna printzipio juridiko unibertsala dela, giza eskubideei buruzko nazioarteko hainbat testutan aitortua, eta sexu-jazarpenera eta sexuagatikoz, sexu-orientazioa eta genero-identitateko egoerak saihesteko lan-baldintzak sustatzeko betebeharra ezartzen du, bai eta hori prebenitzeko eta hura jasan dutenek egin ditzaketen salaketak edo erreklamazioak bideratzeko prozedura espezifikoak ere.

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

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

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

Arestian azaldutakoagatik, eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 48.1 artikuluan ezarritako betebeharra garatzeko, alderdi sinatzaileek honako protokolo hau adostu dute:

2. Langile-eremua.

Protokolo hau sektoreko enpresa guztiei eta enpresa horietako langile guztiei aplikatuko zaie, baldin eta enpresaren barruan protokolo propioa ez badute, edo protokolo propioa egiteko eta/edo ezartzeko prozesuan badaude.

3. Definizioak eta prebentzio-neurriak.

3.1. Definizioak.

— Sexu-jazarpenera:

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

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

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

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

Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

1. Declaración de principios.

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

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

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

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

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

2. Ámbito personal.

El presente protocolo será de aplicación a todas las empresas del sector y a todas las personas trabajadoras de dichas empresas, siempre que no cuenten con un protocolo propio en el seno de la empresa, o estén en proceso de elaboración y/o implantación de un protocolo propio.

3. Definiciones y medidas preventivas.

3.1. Definiciones.

— Acoso sexual:

Se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimi-

garria edo iraingarria den ingurunea sortzen denean. (Uztailaren 5eko 54/2006 Zuzentarauaren 2.1.d artikulua eta martxoaren 21eko 3/2007 Lege Organikoaren 7. artikulua).

Bereziki, sexu-jazarpena da lan-eremuan pertsona bati libreki onartzen ez den sexu-izaerako erantzun bat lortzeko zuzentzen zaion hitz, keinu, jarrera edo ekintza zehatz oro. Argi izan behar da, egoera jakin batzuetan, gertakari bakarra sexu-jazarpena izan daitekeela.

— Sexuan oinarritutako jazarpena:

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

— Sexu-orientazioagatiko eta genero-identitateagatiko jazarpena.

Hitzezko, hitzik gabeko edo nahi gabeko portaera fisiko oro, pertsona baten aurka, genero-orientazioa eta -identitatea direla medio, haren duintasunaren aurka egiteko, larderiazko, indarkeriazko, aurkako, laidoztatzeko, umiliatzeko, iraintzeko edo bereizteko ingurune bat sortuz.

3.2. Prebentzio-neurriak.

Prebentzio-neurri hauek ezartzen dira:

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

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

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

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

e. Enpresan aplikatzeko protokoloak langile guztiei zabaltea.

4. Jarduteko prozedura.

Sexu-jazarpena, sexuagatiko jazarpena, sexu-orientazioa eta genero-identitatea salatzen direnean, jarraian deskribatutako prozedura aktibatuko da.

4.1. Jarduteko prozeduraren printzipioak.

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

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

b. Lehenetsuna eta presako izapidetzea.

c. Gertaeren ikerketa sakona, objektiboa eta inpartziala.

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

e. Errepresalien aurkako ukigabetasuna, pertsona batek jazarpen-egoera eragoztera eta prozedura hau abiaraztera bideratutako salaketa edo adierazpen oro aurkeztearen ondorioz kon-

datorio, hostile, degradante, humillante u ofensivo. (Artículo 2.1.d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo).

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro que, en determinadas circunstancias, un único incidente podría constituir acoso sexual.

— Acoso por razón de sexo:

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

— Acoso por orientación sexual e identidad de género.

Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico indeseado efectuado contra una persona por razón de orientación e identidad de género, con el fin de atentar contra su dignidad creando así un entorno intimidatorio, violento, hostile, degradante, humillante, ofensivo o segregado.

3.2. Medidas preventivas.

Se establecen como medidas preventivas las siguientes:

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

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

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

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

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

4. Procedimiento de actuación.

Cuando se produzca una denuncia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, se activará el procedimiento descrito a continuación.

4.1. Principios del procedimiento de actuación.

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

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

b. Prioridad y tramitación urgente.

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

d. Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.

e. Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia

trako traturik edo ondorio negatiborik izango ez duela bermatuz (argi eta garbi faltsuak diren salaketa-egoeretan ezar daitezkeen diziplina-neurriei kalterik egin gabe).

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

4.2. Aplikazio-eremua.

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

4.3. Isilpean gorde beharra.

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

4.4. Lantaldea.

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

Organo hori gehienez 3 pertsonak osatuko dute, eta enpresako zuzendaritzak izendatuko ditu, langileen legeko ordezkari-tzari (LPZ) kontsulta egin ondoren, enpresak LPZ badu. Kasu horretan, LPZk lantaldean parte hartuko duela bermatuko da.

Lantaldeko langileen nortasunaren berri emango zaie enpresako langile guztiei.

4.5. Prozedura hastea.

Prozedura hasteko, lantaldeko eta lantokiko kideei jakinaraziko zaie sexu-jazarpena, sexuagatik jazarpena, sexu-orientazioa eta genero-identitatea. Honako era hauetakoren batean egin ahal izango da:

- a. Zuzenean eragindako pertsonak.
- b. Langileen ordezkari-tzaren bidez (LPZ).
- c. Egoeraren berri duen edozein pertsonak.

4.6. Instrukzioa.

Lantaldea arduratuko da prozedura bideratzeaz eta prozedura horretan jarduketa-prozeduran jasotako printzipio informatzaileak errespetatzen direla zaintzeaz.

Lantaldeak lanpostuen zerrendari jakinaraziko dio egoera, baldin eta ustezko biktimak horretarako berriazko adostasuna adierazten badu.

4.7. Aurretiazko prozedura.

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

Prozeduraren fase honetan, lantaldea alderdiekin bilduko da gertakariak argitzeko eta biek onartutako irtenbide bat lortzeko.

Aurretiazko prozedura, nolanahi ere, aukerakoa da ustezko biktimarentzat.

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

o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).

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

4.2. Ámbito de aplicación.

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

4.3. Obligación de sigilo.

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

4.4. Grupo de Trabajo.

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

Este órgano, será integrado por un máximo de 3 personas, que serán designadas por la dirección de la empresa previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), en el caso de que la empresa cuente con RLPT. En ese caso, se garantizará la participación de la RLPT en el Grupo de Trabajo.

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

4.5. Iniciación del procedimiento.

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a las personas integrantes del Grupo de Trabajo, del centro de trabajo, de la situación de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

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

4.6. Instrucción.

El Grupo de Trabajo será el órgano encargado de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

El Grupo de Trabajo pondrá en conocimiento de la RLPT la situación, siempre que la presunta víctima manifieste su consentimiento expreso para ello.

4.7. Procedimiento previo.

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

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

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

Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

4.8. Prozedura formala.

I. Prozedura hastea eta informazio-espeditzea.

Prozedura formala hasteko, lantaldeak informazio-espeditzen bat irekiko du.

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

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

Nolanahi ere, lantaldearen uste osoa jaso beharko du, salatutako egitateak egin direla uste duen ala ez, eta egindako eginbideetan oinarrituta objektiboki egiaztatuta geratu diren egitateak zehaztu beharko ditu.

Kautelazko neurriak: Lantaldearen proposamenez espeditzea izapidetzen den bitartean, enpresako zuzendaritzak beharrezko kautelazko neurriak hartu ahal izango ditu jazarpen-egoera berehala eteteko, eta neurri horiek ez dute eraginik izango inplikaturako pertsonen lan-baldintzetan.

Alderdiei laguntzea: Espeditzea izapidetzen ari diren bitartean, tartean diren alderdiek konfiantzazko pertsona baten laguntza eta laguntza jaso ahal izango dute. Konfiantzazko pertsona horrek isilpean gorde beharko du eskura duen informazioa. Konfiantzazko pertsona hori lantaldeak inplikaturako pertsonen zuzendutako adierazpenetan eta komunikazioetan egon ahal izango da.

II. Espeditzea ixtea.

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

LPZk izapidetzen diren espeditze guztien azken emaitza berri izango du, baita hartutako neurrien berri ere, betiere ustezko biktimak horretarako berariazko adostasuna adierazten badu.

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

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

5. Protokoloaren jarraipena eta ebaluazioa.

Lantaldea arduratuko da protokolo honen jarraipena eta ebaluazioa egiteaz.

4.8. Procedimiento formal.

I. Inicio del procedimiento y expediente informativo.

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

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

En el más breve plazo posible, sin superar un máximo de 10 días naturales, el Grupo de Trabajo deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima. En el caso de que el Grupo de Trabajo lo considere necesario, el plazo podrá prorrogarse como máximo en 20 días naturales.

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

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

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

II. Cierre del expediente.

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

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

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

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

5. Seguimiento y evaluación del protocolo.

El Grupo de trabajo será el órgano encargado de efectuar el seguimiento y la evaluación del presente protocolo.