

EUSKO JAURLARITZA

JUSTIZIA, LAN ETA
GIZARTE SEGURANTZA SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

Hitzarmen Kolektiboak

Zk. 094/06-F.1521

ERABAKIA, 2007ko abuztuaren 24koa, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailako Funtzioko Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza. Honen bidez ebazten da 2006-09rako Gipuzkoako Bulego eta Despatxoakren hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zk. 2000915).

AURREKARIAK

Lehenengoa: 2007ko uztailaren 23an aipatutako hitzarmena aurkeztu da, ordezkaritza honetan, ADEGI-k, enpresarien ordezkapenean, eta ELA, CC.OO. eta UGT sindikatuek, langileen ordezkapenean, 2007ko uztailaren 20an sinaturik.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa: Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995-3-29ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritzari honi dagokio, urriaren 18ko 315/2005 Dekretuko 24.1.g artikulua –Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailako egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2005-10-27ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*)– dionarekin bat etorriz eta martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuarekin (1981-4-2ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 22ko 1040/1981 Errege Dekretuarekin (1981-6-6ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*) –hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak– lotuta.

Bigarrena: Sinatutako hitzarmenak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT

Lehenengoa: Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Gipuzkoako Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena: Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitara dadin xedatzea.

Hirugarrena: Ebazpen honen aurka, administrazio-bidea amaitzen ez duena, gora jotzeko errekurtsioa jarri ahal izango da Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendariaren aurrean, hilabete epean, azaroaren 26ko Herri Administrazioen Araubide Juridikoari eta Administrazio Prozedura Erkideari buruzko 30/1992 Legeko 114 artikuluan eta hurrengoetan ezarritakoa rekin bat etorriz.

Donostia, 2007ko abuztuaren 24a.—Manuel F. Rodríguez Suárez, Lurralde Ordezkaritza funtzionatzailea.

(9879)

(9946)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y
SEGURIDAD SOCIAL

Delegación Territorial de Gipuzkoa

Convenios Colectivos

N.º 094/06-F.1521

RESOLUCION de 24 de agosto de 2007, del Delegado Territorial de Gipuzkoa en Funciones del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Gipuzkoa de 2006-09 (código de convenio n.º 2000915).

ANTECEDENTES

Primero: El día 23 de julio de 2007 se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por ADEGI, en representación de los empresarios, y por los sindicatos ELA, CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores, el pasado 20 de julio de 2007.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero: La competencia prevista en el art. 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (*Boletín Oficial del Estado* de 29-3-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 24.1.g del Decreto 315/2005, de 18 de octubre (*Boletín Oficial del País Vasco* de 27-10-2005) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, en relación con el Decreto 39/1981, de 2 de marzo (*Boletín Oficial del País Vasco* de 2-4-1981) y con el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 6-6-1981) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Gipuzkoa del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

Tercero: Contra la presente resolución, que no agota la vía administrativa, podrán los interesados interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social en el plazo de un mes, de acuerdo con lo establecido en los artículos 114 y siguientes de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Donostia-San Sebastián, a 24 de agosto de 2007.—El Delegado Territorial en funciones, Manuel F. Rodríguez Suárez.

(9879)

(9946)

GIPUZKOAKO BULEGO ETA DESPATXUEN
2006-2009KO HITZARMEN KOLEKTIBOA

I. KAPITULUA

EREMUA

1. artikulua. *Lurralde eremua.*

Honako hitzarmen kolektibo hau Gipuzkoako Lurralde Historiko osoan aplikatuko da.

2. artikulua. *Funtzio eremua.*

Honako hitzarmen kolektibo hau, Bulegoak eta Despatxuak jardueran sartuta dauden enpresei aplikatuko zaie. Hona, adierazgarri gisa, halakotzat hartzen direnak: Profesionalen despatxuak, enpresei aholkularitza orokorra ematea (zerga arlokoa, merkataritzakoa eta abar), merkatal enpresak eta azterketa teknikoak burutzen dituztenak, aholkularitza eta auditoretzako enpresak, telemarketing, elkargo profesionalak eta bestelako bulego motak, administrazio bulegoak salbu.

Beste hitzarmenekin bat eginez gero, Langileen Estatutuan xedatutakoaren arabera erabakiko da.

3. artikulua. *Eremu pertsonala.*

Hitzarmen kolektibo hau 2. artikuluan aipaturiko jardueretan diharduten enpresetan lan egiten duten langile guztiei aplikatuko zaie, Langileen Estatutuko 1.3 c) artikuluan aurreikusitakoaren arabera sozietatearen forma juridikoa duten enpresen administrazio organoetako kide edo kontseilari kargua besterik ez dutenen salbuespenarekin.

Goi-zuzendaritzako langileei dagokienez hauen lan-harremanak arautzen dituen legeria berezia jarraituko da.

4. artikulua. *Denbora eremua.*

Honako hitzarmen honek, lau urteko indarraldia izango du eragin guztietarako, 2006ko urtarrilaren 1etik aurrera sartuko da indarrean eta 2009. urteko abenduaren 31n amaituko da; eta 2009ko urriaren batetik aurrera automatikoki salatua geratuko da, data honetatik aurrera 2010erako hitzarmen kolektiboaren negoziazioei ekin ahal izango zaie.

II. KAPITULUA

ORDAINSARIAK, SUBENTZIOAK ETA
HABOROKINAK

5. artikulua. *Hitzarmen-soldata.*

2006ko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitarteko soldata taulak A eranskinean biltzen dira. 2002ko abenduaren 31n indarrean zeudenei %8,85 eranstearen emaitza dira.

2007ko urtarrilaren 1etik 2002ko abenduaren 31 arte II. eranskineko soldata-taulak egongo dira indarrean. Horiek 2006ko abenduaren 31n indarrean zeudenei %9,55 gehituz atera dira.

2008. urterako gehikuntza izango da 2007ko abenduaren 31n indarrean dagoen hitzarmenaren soldata-taulari 2007. urterari dagokion KPIa gehi 0,75 puntu aplikatzearen emaitza.

2009. urterako gehikuntza izango da 2008ko abenduaren 31n indarrean dagoen hitzarmenaren soldata-taulari 2008. urterari dagokion KPIa gehi 0,75 puntu aplikatzearen emaitza.

CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS
DE GIPUZKOA 2006-2009

CAPITULO I

AMBITO

Artículo 1.º Ambito Territorial.

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

Artículo 2.º Ambito Funcional.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todas las empresas encuadradas en la actividad de Oficinas y Despachos, entendiéndose como tales, y a efectos meramente enunciativos, los despachos profesionales, asesoramiento de empresas en general (fiscal, mercantil etc.), empresas comerciales y de estudios técnicos, empresas de consultoría y auditoría, empresas de telemarketing, asociaciones, colegios profesionales y otro tipo de oficinas varias, con excepción de las Gestorías Administrativas.

Los casos de concurrencia con otros convenios serán resueltos de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.º Ambito Personal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación para todos los trabajadores 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 administración de las empresas que revistan la forma jurídica de 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 Ambito Temporal.

El presente Convenio Colectivo tiene una vigencia de cuatro años, iniciando sus efectos el 1 de enero de 2006 y hasta el 31 de diciembre de 2009. Quedará automáticamente denunciado a partir del 1 de octubre de 2009, pudiéndose iniciar desde esta fecha las negociaciones del Convenio Colectivo para 2010.

CAPITULO II

RETRIBUCIONES, SUBVENCIONES Y
GRATIFICACIONES

Artículo 5.º Salarios Convenio.

A partir del 1.º de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre del mismo año las Tablas Salariales serán las que se consignan en el anexo I, siendo las mismas el resultante de aplicar a las vigentes a 31 de diciembre de 2002 un 8,85% de incremento.

A partir del 1.º de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre del mismo año las Tablas Salariales serán las que se consignan en el anexo II, siendo las mismas el resultante de aplicar a las vigentes a 31 de diciembre de 2006 un 9,55% de incremento.

Para el año 2008 el incremento será el resultante de aplicar a la tabla de salario convenio vigente a 31 de diciembre de 2007 el I.P.C. correspondiente al año 2007 más 0,75 puntos.

Para el año 2009 el incremento será el resultante de aplicar a la tabla de salario convenio vigente a 31 de diciembre de 2008 el I.P.C. correspondiente al año 2008 más 0,75 puntos.

6. artikulua. Soldata errealak.

1. Langileek lan-jardun arruntean jasotzen dituzten soldata errealak, antzinasun plusak eta, hala badagokie, itundu dituzten soldata osagarri finka ezinak, 2008 eta 2009 urteetarako honela gehituko dira:

a) 2008. urterako gehikuntzak, 2007. urteari dagokion KPIari 0,75 puntu gehitu, eta batuketa horren ehuneko 70ekoak izango dira.

b) 2009. urterako gehikuntzak, 2008. urteari dagokion KPIari 0,75 puntu gehitu, eta batuketa horren ehuneko 70ekoak izango dira.

2. Edonola ere, 2008 eta 2009 urteetarako soldata errealean gaineko gehikuntzak aplikatzearen emaitzazko soldata gehikuntza osoak ez du lanbide kategoria bakoitzerako indarrean egon diren taulen eta hauen ordeko gisa erabakitzen diren taulen arteko aldea gaindituko.

7. artikulua. Zerbitzuan emandako urteen araberako igoerak.

Langile guztiek, edozein lanbide kategoria izanik ere, beren soldatez gain antzinasunagatiko ordainsari bat izango dute. Ordainsari hau honela ordainduko da:

1. 1981eko abenduaren 31ra bitarte lanean emandako biurteko bakoitza eta 1982ko urtarrilaren bata aurretik enpresan betetako azken biurtekotik hasi eta 1996ko abenduaren 31ra bitartean betetako hirurteko bakoitza, eranskin gisa gaineratzen den antzinasun taulan ezarritako zenbatekoaren arabera ordainduko da.

2. 1997ko urtarrilaren 1etik aurrera antzinasuna bosturtekotan ordainduko da, antzinasun taulan ezarrita dauden zenbatekoen arabera.

3. Hirurtekoak eta bosturtekoak, azken biurtekoaren eta azken hirurtekoaren ordainsaria jaso zen datatik aurrera hasiko dira zenbatzen, hurrenez hurren.

2002ko abenduaren 31n indarrean zegoen antzinasun-taulak Hitzarmeneko soldatentzat ezarrita dauden gehikuntza berberak izango ditu.

8. artikulua. Aparteko haborokinak.

Ondokoak ezartzen dira: Udakoa, gabonetakoa eta urriaren 1ekoa, hitzarmen-soldataren hileko bati gehi antzinasunari dagokion zenbatekoaz.

Era berean, beste laugarren haborokin bat ere ezarriko da; etekinetan izandako partaidetzari dagokion haborokin hori langileek aurreko ekitaldi ekonomikoan jasotako hamalau hilekoen %10ekoa izango da, eta urteko lehenengo hiru hilekoan gauzatuko da. Haborokin hau hitzarmen-soldata gehi antzinasuna kontuan harturik kalkulatu da.

Udako eta Gabonetako haborokinei dagokienez, seihileko naturalen arabera kalkulatu da eta urriaren 1ekoa eta etekinei dagokiena berriz, hamabirenen arabera. Azken bi hauei dagokienez, zenbatekoa hilerok hainbanatuz, soldaten ordainagiarian edota lan-kontratuan berariaz adieraziz ordain daiteke.

Udako haborokina uztailean ordainduko da, Gabonetakoa abenduaren 24an, urriaren 1ekoa, hainbanatzen ez bada, urrian zehar.

Artículo 6.º Salarios Reales.

1. Los salarios reales que perciban los trabajadores en jornada ordinaria de trabajo, sin incluir los pluses de antigüedad y, en su caso, los complementos salariales que tengan pactado el carácter de no consolidables, se incrementarán para los años 2008 y 2009 de la forma siguiente:

a) Los incrementos para el año 2008 serán equivalentes al 70 por ciento de la suma del IPC correspondiente al año 2007 más 0,75 puntos.

b) Los incrementos para el año 2009 serán equivalentes al 70 por ciento de la suma del IPC correspondiente al año 2008 más 0,75 puntos.

2. En cualquier caso, el incremento salarial global resultante de la aplicación de los incrementos sobre salarios reales durante los años 2008 y 2009 no superará el que resulte para cada categoría profesional, de la diferencia entre las tablas que hayan estado vigentes y las que se acuerden en su sustitución.

Artículo 7.º Aumentos por años de servicio.

Todos los empleados sin excepción de categoría disfrutarán, además de su sueldo, de una remuneración en concepto de antigüedad que se abonará de la manera siguiente:

1. Por los bienios trabajados hasta el 31 de diciembre de 1981, y los trienios trabajados desde el último bienio cumplido antes del uno de enero de 1982 hasta el 31 de diciembre de 1996, se les abonará la cantidad establecida en la tabla de antigüedad.

2. A partir del 1 de enero de 1997 se computará la antigüedad por quinquenios, que se abonarán en la cuantía establecida en la tabla de antigüedad.

3. La fecha de inicio del cómputo de los trienios y quinquenios será la de la fecha de percepción del último bienio y trienio respectivamente.

La tabla de antigüedad existente a 31 de diciembre del 2002 tendrá los mismos incrementos que los establecidos para los salarios Convenio.

Artículo 8.º Gratificaciones Extraordinarias.

Se establecen las siguientes: Verano, Navidad y 1.º de octubre, todas ellas en la cuantía de una mensualidad de salario convenio más antigüedad.

Asimismo, se establece una cuarta gratificación que tendrá la consideración de participación en beneficios consistentes en el importe del 10% de catorce mensualidades percibidas por los trabajadores durante el ejercicio económico anterior, que se hará efectiva durante el primer trimestre del año y se calculará sobre salario convenio más antigüedad.

En lo referente a las gratificaciones de Verano y Navidad, su cálculo se efectuará por semestres naturales, y la de 1.º de octubre y beneficios por doceavas partes. En cuanto a estas dos últimas, la cantidad podrá hacerse efectiva prorrateando su importe mensualmente, con constancia expresa en el recibo de salarios o contrato de trabajo.

La paga de Verano se pagará en el transcurso del mes de Julio, la de Navidad antes del 24 de diciembre, la del 1.º de octubre, en caso de no ser prorrateada, en el transcurso del mes de octubre.

9. artikulua. Gaueko lanagatik plusa.

Gauetz egindako lanagatik ordainsariaren %30eko zenbatekoa duen plusa finkatzen da, dagokion antzinasunarekin gehitua. Gauetz egindako lantzat gaueko hamarretatik hurrengo eguneko goizeko seiak artean egindako lana hartuko dugu.

10. artikulua. Dietak eta kilometrajea.

Zerbitzuaren beharrak direla medio, langileren batek enpresa kokatzen den hiritik kanpo joan-etorriak egin behar baditu, enpresak lokomozio gastuez gain, etxetik kanpo otordu bat egin behar badu eguneko soldata garbiaren %75eko dieta bat ordainduko dio eta etxetik kanpo jan eta lo egin behar badu %125ekoa.

Enpresak ohikoak ez diren zereginak luzatu dizkiolako ezin badu langileak, herrian bertan egon arren, etxera bazkaltzera itzuli, otorduagatik dieta jasotzeko eskubidea izango du.

Dietak egindako gastu osoa ordainduko du, aldez aurretik enpresari jakinarazi eta berau justifikatu ondoren.

2007an, eta Hitzarmen hau sinatzen denetik hasita, norberaren autoan egindako laneko joan-etorrietarako kilometrajea 0,2738 € izango da km. bakoitzeko. 2008. urtean kopuru hori 2007ko KPIa gehituko zaio, eta 2009an 2008koa.

11. artikulua. Aparteko orduak.

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

Erabaki dute:

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

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

Lehena. Ezinbestez; hau da, ezbehar eta kalte bereziak ekiditeko edo konpontzeko premia larria dagoenean.

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

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

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

c) Enplegurako zerbitzu publikoen lankidetzak eskatu arren, lanpostu jakin horri dagokion lanbide-gaitasuna duen langilerik jarri ez dutenean enpresa eskatzailearen esku.

3. Bigarren pasartean aurreikusi diren egoera berezien babesean betetzen diren aparteko orduen ordeztasunak, atsedeen denbora hartuko da.

Artículo 9.º Plus por trabajo nocturno.

Se fija el plus por trabajo nocturno en un 30 por 100 del salario, incrementado con la antigüedad correspondiente. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis del día siguiente.

Artículo 10.º Dietas y kilometraje.

Si por necesidades del servicio, hubiere de desplazarse algún trabajador de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la Empresa le abonará, además de los gastos de locomoción, una dieta del 75 por 100 de su salario diario neto cuando efectúe una comida fuera de su domicilio, y del 125 por 100 cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo.

Cuando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la Empresa trabajos distintos a los habituales, aún cuando sea dentro de su localidad, tendrá derecho a la dieta por comida.

Las dietas se abonarán por la totalidad del gasto realizado previo conocimiento de la empresa y posterior justificación de la misma.

Durante 2007, y a partir de la firma de este Convenio, el kilometraje para desplazamientos laborales en coche propio, será de 0,2738 € por km. incrementándose esta cantidad para el año 2008 en el IPC del 2007 y para el año 2009 en IPC del año 2008.

Artículo 11.º Horas extraordinarias.

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

Acuerdan:

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

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

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

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

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

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

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

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

Konpentsazio ekonomikoa honako kasu hauetan bakarrik burutu ahal izango da, ezinbesteko kasuetan eta 2.c) puntuan aurreikusitako egoera dela eta, atsedeen denboraz konpentsatzea ezinezkoa gertatzen denean. Bi kasu horietan, honela ordainduko dira aparteko orduak: %75 erantsiz, lanegunean burutu direnean; eta %150 erantsiz, igande edo jaiegunean burutu direnean.

Orduko soldata ondoko eskemari jarraiki kalkulatu da:

$$\text{Ord. aloka.} = \frac{12 \times \text{hitzar.} - \text{aloka.} + \text{haborokinak} + \text{antzinatasuna}}{(365 - I - O - \text{Op}) \times 7}$$

I = Igandeak.

O = Ordaingarriak.

Op = Oporrak.

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

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

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

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

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

5. Aurreko puntuan aipatutako negoziazio horren ekimenaren enpresako zuzendaritzak edota langileen legezko ordezkariak hartu ahal izango du, eta beste aldeak negoziatzera eseri beharko du derrigorrez. Bi aldeetarik batek negoziatzen hasteari uko egiten badiu edota negoziazio horretan akordioa eragozten duten desadostasunak sortzen badira (konpentsazio ekonomikoa arautzen duen 4.c, atalean izan ezik) bi aldeetako edozeinek PRECO aurreikusitako Gatazkak Ebazteko Prozeduretara joa ahal izango du, eta beste aldea horretan parte hartzera behartuta egongo da.

6. Edozein kasutan ere, langileen ordezkariak eta enpresa batzordeko kideak, baita delegatu sindikalek ere, bidezko denean, hilero-hilero izango dute egindako aparteko orduen berri eta gai horren inguruan hartutako akordioaren zein horiek sortarazi zituzten arrazoen berri. Informazio hori, enpresak izenpetuta eta zigilatuta egongo da.

12. artikulua. Aurrerakinak.

Enpresan 10 urte baino gehiagoko antzinatasuna duen langile orok du, justifikaturiko kasuak direnean, enpresari 3 hilekoren zenbatekora arteko soldata erreala aurrera diezaion eskatzeko eskubidea. Hauen amortizazioa ez da inoiz soldataren %10 baino handiagoa izango.

Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto 2.º c). En estos casos, esas horas se abonarán con un recargo del 75% cuando se trabajen en día laborable y del 150% cuando lo sean en domingo o festivo.

Según el siguiente esquema se realizará el cálculo del salario-hora:

$$\text{Salario hora} = \frac{12 \times \text{salario conve.} + \text{gratificaciones} + \text{antigüedad}}{(365 - D - A - V) \times 7}$$

D = Domingos.

A = Abonables.

V = Vacaciones

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 12.º Anticipos.

Todo el personal con más de 10 años de antigüedad en la empresa tendrá derecho a solicitar de las empresas, para caso de necesidad justificada, un anticipo sin interés hasta el importe de 3 mensualidades de salario real. La amortización de los mismos no excederá del 10% del salario.

13. artikulua. Lanbide-Ezgaitasun Iragankorra.

Hogeita hamar egun baino gehiagoko gaixotasunak direnean, hurrenez hurrenko bajaren bosgarren egunetik aurrera, hau barne, enpresetako langileriak Gaixotasun eta Lan-Istripu Aseguruetako prestazioak osatuko ditu hitzarmen-soldataren %100era arte, gehi antzinasuna, baja hartu eta bederatzi hilabeteko gehienezko epe batez eta ezin izango da inolaz ere urtean bederatzi hilabete baino gehiago luza.

Enpresak izendatzen duen sendagilearengana jo beharko dute honek azter ditzan eta zerbitzuak egiteko ezintasunari buruzko iritzia azal dezan. Langileak sendagile hau aztertzeari eragozpenak jartzen badizkio, enpresak langilea gaixo itxura egiten ari deneko ustea izango du. Enpresaren eta langilearen sendagileak ez badira ados jartzen, arazoa Gizarte Segurantzako ikuskaritza medikoari luzatuko zaio auzia, honen irizpena erabakigarria izango delarik.

III. KAPITULUA

LAN-JARDUNA, OPORRAK ETA BAIMENAK

14. artikulua. Lan-jarduna.

2007. urterako lan-jarduna urtean 1.756 lanordu efektiboetakoia izango da, 2008. urterako, 1.754koa, eta 2009. urterako 1.752koa. Asteko lan-jarduna gehienez larunbateko 14:00etan bukatuko da.

Eskuratutako eskubideak direla eta, adierazitakoa baino lan-jardun laburragoa dutenek, euren asteko edo urteko lan-jardunari eutsiko diote, hitzarmen honetan biltzen diren ordainsariak jasoz.

15. artikulua. Oporrak.

Hitzarmen honi loturiko langileria guztiak 30 egun naturaleko oporrak izango ditu, gutxienez horietariko 26 lanegunak izango direlarik. Oporrak soldata errealean ordainduko dira (aparteko orduak izan ezik). Larunbatak lanegun gisa hartuko dira.

Opor egunak finkatzean desadostasunik gertatzen bada, langile guztien oporraldian jarduera gelditzen duten enpresetan izan ezik, langileak oporretako egunen erdia berari komeni zaion bezala aukeratzeko eskubidea izango du, baldin eta oporraldiak etengabeak badira.

Edozein kasutan ere, enpresari zein langileei gutxienez bi hilabete aurretik jakinaraziko zaie oporraldien hasierako data.

16. artikulua. Baimen Ordainduak.

Enpresek ondoko kasuetan eta legeria orokorrean aurkeusitako kasuetan emango dituzte lizentzia ordainduak, soldata erreala jasoz, alabaina, arrazoi hauek justifikatu egin beharko dira. Aipatutako lizentziak berauek eragin dituzten arrazoiak gertatzen direnean hartu behar dira.

a) Ezkontzagatik: 20 egun natural, oporraldiarekin batera gertatzen badira ezin izango dira zurgatu.

b) Ezkontidearen, gurasoen edo seme-alaben heriotzagatik bost egun, hauetako hiruk eragin ofizialeterako lanegun izan beharko dute. Anaia-arreben edo aurrekoak ez bestelako arbaso eta ondorengo heriotzagatik hiru egun natural.

c) Ezkontidearen gaixotasun larriagatik 4 egun natural edo zortzi lan-jardun erdi.

Artículo 13.º Incapacidad Temporal.

El personal de las Empresas afectadas, desde el quinto día de la correspondiente baja, inclusive, en enfermedades de más de treinta días, complementarán las prestaciones de los Seguros de Enfermedad y Accidentes de Trabajo hasta el 100 por 100 del salario convenio más antigüedad durante un plazo máximo de nueve meses, a partir de la baja y sin que pueda exceder de nueve meses al año.

Habrán de presentarse también a ser reconocidos por el médico que designe la Empresa, al objeto de que este informe sobre la imposibilidad de prestar servicio. La resistencia del empleado a ser reconocido establecerá la presunción de que la enfermedad es simulada. En caso de discrepancia entre el médico de la Empresa y el del empleado, se someterá la cuestión a al Inspección Médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será decisorio.

CAPITULO III

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 14.º Jornada Laboral.

La jornada laboral para el año 2007 será 1.756 horas anuales efectivas de trabajo, de 1.754 para el año 2008 y de 1.752 para el año 2009. La jornada semanal terminará como máximo a las 14:00 horas del sábado.

Los trabajadores que, por derechos adquiridos disfruten de una jornada inferior a la señalada, permanecerán con la que tengan actualmente en conjunto semanal o anual, percibiendo las retribuciones establecidas en el Convenio.

Artículo 15.º Vacaciones.

Todo el personal sujeto a este Convenio tendrá derecho al disfrute de vacaciones retribuidas, cada año, de 30 días naturales, de los que al menos 26 serán laborables, recibiendo la remuneración de salario real (excluyendo las horas extras). Se computarán los sábados como días laborables.

En caso de desacuerdo a la hora de fijar las fechas de las vacaciones, excepto en las empresas en que se pare la actividad en el período de vacaciones de todos sus trabajadores, el trabajador tendrá derecho a elegir la mitad de los días según su conveniencia siempre que los períodos sean ininterrumpidos.

En cualquier caso, se avisará, tanto a la Empresa como a los trabajadores de la fecha de comienzo de las vacaciones con al menos, dos meses de anticipación.

Artículo 16.º Permisos Retribuidos.

Las empresas concederán licencias retribuidas y a salario real, en los siguientes supuestos y en los previstos en la legislación general, siempre que los mismos sean justificados, dichas licencias deberán disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante:

a) Por matrimonio, 20 días naturales, que no podrán ser absorbidos por coincidir con el período de vacaciones.

b) Fallecimiento del cónyuge, padres e hijos, cinco días de los cuales tres deberán ser hábiles a efectos oficiales. Fallecimiento de hermanos y ascendientes y descendientes distintos de los anteriores tres días naturales.

c) Enfermedad grave del cónyuge, 4 días naturales u ocho medias jornadas.

d) Seme-alaben jaiotzagatik 3 egun natural, hauetako bi gutxienez lanegunak izango dira. Interbentzio kirurgikoren bidezko erditze kasuan 4 lanegun gehiagoz luzatu ahal izango da.

e) Guraso edo seme-alaben gaixotasunagatik 3 egun natural edo sei lan-jardun erdi.

f) Gurasoen, seme-alaben edota anaia-arreben ezkontzagatik egun natural bat.

g) Bularra ematea. Langileen bularra emateko baimena eskubidea egun osoetan pilatu ahal izango da. Egun horiek enpresaren eta langilearen artean adostuko dira, eta ados jartzen ez badira, amatasuneko baja bukatutakoan denak jarraian hartuko ditu langileak.

Senar-emazte gisako elkarbizitzak, artikulua honetan ezkontideentzako aurreikusi diren eskubide berberak sortuko ditu, elkarbizitza hori behar bezala egiaztatzen bada behintzat (eskaera data baino gutxienez 2 urte lehenagotik elkarrekin erroldatuta daudela erakusten duen ziurtagiria, egitatezko bikoteen erregistroan daudela dioen ziurtagiria, edota bikoteko elkarbizitzaren egoera egiaztatzen duen beste ziurtagiri ofizialen bat.

Ordainsaria soldata errearen arabera ordainduko da (aparteko orduak eta primak salbuetsiz).

17. artikulua. Ordaindu gabeko baimenak.

Zerbitzuan bost urte gutxienez daramatzaten langileek, behar justifikatua badute, soldatarik gabeko lizentziak eskatu ahal izango dituzte, hilabete baino gutxiago ez den eta sei hilabete baino gehiagokoa ez den epe batez eta, beti ere, lizentzi hauek ez badiote enpresari galera larrikeria eragiten. Hiru urteko epean behin baizik ezin izango dira eskatu lizentzia hauek.

IV. KAPITULUA

ESZEDENTZIAK

18. artikulua. Eszedentziak. Baldintza orokorrak.

Enpresako langileria finkoa eszedentzia egoerara igaro ahal izango da, alabaina, zerbitzu aktibora itzultzen ez den artean ez du inolako ordainsaririk jasotzeko eskubiderik izango.

Eszedentzia bi motatakoa izango da: Borondatezkoa edo nahitaezkoa.

— Borondatezko eszedentzia:

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duen langileak urtebete baino laburragoa eta bost urte baino luzeagoa izango ez den denboraldian borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango du. Egoera honetan ematen duen denbora ez da zenbatuko lan egindako urteengatik igoerarako.

Eszedentzia idatziz eskatu beharko da eta enpresa-batzordeak edo langileria delegatuak eman beharko du honen berri. Eskaria onartzeko edo ukatzeko epea hogeita egunekoa izango da gehienez.

Eszedentzia ukatzeko ondoko arrazoi hauetako bat gertatu beharko da:

- Langileria eza.
- Beste eszedentziarik gozatu izana.
- Berori zurriz duen bestelako edozein arrazoi.

d) Nacimiento de hijo, 3 días naturales de los que dos al menos serán laborables, que se ampliará en 4 días más en caso de parto con cesárea.

e) Enfermedad grave de padres o hijos, 3 días naturales o seis medias jornadas.

f) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos un día natural.

g) Lactancia. El derecho de los trabajadores 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.

La convivencia marital, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos 2 años con anterioridad a la fecha de solicitud, certificación de registro de parejas de hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja) generará los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.

La remuneración se pagará a salario real (excluyendo horas extras y primas).

Artículo 17.º Permisos no retribuidos.

El personal que lleve un mínimo de cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis, siempre que las mismas no supongan un grave perjuicio para la Empresa. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

CAPITULO IV

EXCEDENCIAS

Artículo 18.º Excedencias. Condiciones generales.

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

La excedencia será de dos clases: Voluntaria y forzosa.

— Excedencia voluntaria:

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, que se concede por un plazo superior a un año e inferior a cinco, 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 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 otra excedencia.
- Cualquier otra causa que lo justifique.

Borondatezko eszedentzi eskaera onartu beharko da ikasketak amaitzeko edo zabaltzeko arrazoietan, famili galdakizun saihestezinetan eta bestelako antzeko arrazoietan oinarritzen bada, beti ere langileak behar bezala kreditatzen badu.

Langileak eszedentziarako adierazitako epea amaitu baino hogeita hamar egun lehenago, ez badu enpresan berriro sartzea eskatzen, galdu egingo du enpresan duen lanposturako eskubidea.

Langilearen lanbide-kategorian lanpostu hutsik ez bada, enpresak aditzera emango dio hau langileari.

Enpresan berriro sartzeko eskaera aipatutako epearen barruan luzatzen duen langileak enpresan sortzen den kategoria bereko lehenengo lanpostu hutsa betetzeko eskubidea izango du. Sortzen den lanpostu hutsa bere lanbide-kategoria baino beheragoko lanpostu bada, bi aukera izango du: Lanpostu hau betetzea, lanpostu honi esleitutako soldata irabaziz, edo itxaron bere kategoriako lanpostu hutsen bat sortzen den arte.

— Nahitaezko eszedentzia:

Nahitaezko eszedentziak lanpostua gordetzeko eta egoera honetan dagoen bitartean antzinatasuna zenbatzeko eskubidea emango du. Lanera joatea eragotzen duen kargu publiko baten izendatu edo hautatua izateagatik emango da. Lanera itzultzeko eskaera kargu publikoa utzi ondorengo hilabetean egin beharko da.

Halaber, probintziako edo goragoko eremuko funtzio sindikalak betetzen dituzten langileek, euren ordezkapen karguak dirauen bitartean, enpresan eszedentzi egoerara igarotzeko eskaera egin dezakete.

V. KAPITULUA

KONTRATAZIOA

19. artikulua. Aldi baterako kontratuak.

Langileen Estatutuaren Testu Bategineko (martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Lege-emaileak onartua) 15.1.b) artikuluan ezarritakoaren babesean, produkzioaren zirkunstantzia, zeregin metaketa edo eskaeraren gehikuntza arrazoi gehienez ere 12 hilabetera artekoak (16 hilabeteko aldiaren barruan) izango dira; aldi hori kontratu mota horretara joatea eskatzen duen arrazoa ematen den egun beretik hasiko da kontatzen.

Artikulu honetan adierazten den aldi baterako kontratuen iraupena luzatzea ezin izango zaie aplikatu merkatuaren zirkunstantzia, zeregin metaketa edo eskaeraren gehikuntza arrazoi hitzarmen honen eraginpean dauden enpresen eta aldi baterako enpresen artean itun daitezkeen eskura jartzeko kontratuak.

20. artikulua. Prestakuntza kontratuak.

A) Prestakuntza kontratua:

Era honetako kontratuak ez dira 6 hilabete baino laburragoak izango, ezta hiru urte baino luzeagoak ere.

Era honetako kontratua duen langilearen soldata, Administrari Laguntzailea kategoriari dagokion soldataren %70 izango da lehen urtean; %80 bigarren urtean eta %90, hirugarren urtean; beti ere, benetan lan egindako denboraren arabera.

B) Praktika kontratuak:

Era honetako kontratua duen langilearen soldata, lanpostu bera edo berdintsua betetzen duen langilearentzako hitzarmen honetan ezarrita dagoen soldataren %70 izango da lehen urtean eta %80 bigarren urtean.

La petición de excedencia voluntaria deberá despacharse favorablemente cuando se fundamente en terminación o ampliación de estudios, exigencias familiares de carácter ineludible u otras causas análogas que sean acreditadas debidamente por el trabajador.

Si el trabajador no solicita el reingreso treinta 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, la Empresa se lo comunicará.

El trabajador que solicite su reingreso 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.

— 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 reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

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

CAPITULO V

CONTRATACION

Artículo 19.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 1/1995 de 24 de marzo, 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 16 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 20.º Contratos formativos.

A) Contrato para la formación:

La duración de estos contratos no será inferior a 6 meses ni superior a tres años.

El salario que perciba el trabajador contratado bajo esta modalidad será del 70% durante el primer año, del 80% durante el segundo año y del 90% durante el tercer año del salario correspondiente a la categoría de Auxiliar Administrativo, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

B) Contrato en prácticas:

El salario que perciba el trabajador contratado bajo esta modalidad será del 70% durante el primer año y del 80% durante el segundo año, del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Artikulu honetan hitzartu diren soldatak, hitzarmen hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu ondorengo hamabost egunetik aurrera egiten diren kontratuei aplikatuko zaizkie.

VI. KAPITULUA

BESTE ZENBAIT

21. artikulua. Laneko irmotasunaren sariak.

Enpresan gutxienez 25 urteko antzinatasuna bete duten langileek beren borondatez lana uztea erabakitzen badute, eskubidea izango dute enpresaren eskutik sari bat jasotzeko lana uzten dutenean. Ondoren datoz enpresan erakutsi duten irmotasunagatik langileei dagozkien sarien zenbatekoak:

25 urteko antzinatasuna bete duten langileek: Soldata errealeko 2 hileko.

30 urteko antzinatasuna bete duten langileek: Soldata errealeko 3 hileko.

35 urteko antzinatasuna bete duten langileek: Soldata errealeko 4 hileko.

22. artikulua. Elebitasuna.

Iragarki taulan jartzen diren ohar guztiak euskaraz eta gaztelaraz idatzita egon daitezen saiatuko da, langileek gehiengoz eskatzen badute, derrigorrezkoa izanik.

Era berean, euskara ikasi nahi duten langileei lokala eskaini beharko zaie eta, jarraikiko heziketa plangintzetan, enpresek lehentasuna emango diote euskara ikastaroei.

23. artikulua. Azterketa medikoa.

Enpresek, euren zerbitzu medikoen bidez edota bidezko irizten dituzten bitartekoen bidez, urtean behin aztertuko dituzte euren langileak. Aipatutako azterketa urte natural bakoitzeko lehenengo hiruhilekoan egingo da, eta horretan nahitaez azterketa ginekologikoa sartuko da emakumeentzat.

24. artikulua. Laneko jantziak.

Euren menpekoei laneko jantziak galdatzen dizkieten enpresek bi urtean behin laneko bi jantzi eman behar diete, bata udarako eta beste negurako. Ofizioko langileriak laneko segurtasun eta higieneari buruzko xedapenak ezartzen duten aldage-larako eskubidea izango du.

VII. KAPITULUA

JARDUERA SINDIKALA ETA BERMEAK DELEGATUAK ETA ENPRESA BATZORDEAK

25. artikulua. Berme sindikalak.

Langileen ordezkaritza organoek eta enpresako sekzio sindikalek jarduera sindikalak askatasun osoz burutzeko eskubidea dute.

Langileek honetarako eskubidea dute:

Hautatu zituzteneko ordezkaritza sindikala burutzekoa, nola enpresa barruan hala kanpoan, 1980ko martxoaren 14ko *Estatuko Aldizkari Ofizialeko* Langileen Estatutuan ezarritako bermeekin, euren jarduera burutzeko hilean izango dituzten orduak salbu, honako hauek izango direlarik:

30 langile arteko enpresak: 25 ordu hileko.

31 - 50 langile arteko enpresak: 30 ordu hileko.

50 langile baino gehiagoko enpresak: 35 ordu hileko.

Los salarios convenidos en este artículo serán de aplicación para los contratos concertados a partir de los quince días desde la publicación del presente convenio en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

CAPITULO VI

ARIOS

Artículo 21.º Indemnización a la constancia.

Los trabajadores con al menos 25 años de antigüedad en la empresa y cesen voluntariamente en la misma, tendrán derecho al cesar, a que se les abone por la empresa, en razón de su vinculación continuada a la misma el importe de la indemnización reseñada en el párrafo siguiente:

Con 25 años de antigüedad: 2 mensualidades de salario real.

Con 30 años de antigüedad: 3 mensualidades de salario real.

Con 35 años de antigüedad: 4 mensualidades de salario real.

Artículo 22.º Bilingüismo.

Se procurará que todas las notas que se coloquen en los tablones de anuncios estén escritas en euskara y castellano, siendo obligatorio en el caso de que lo solicitasen los trabajadores por mayoría.

Asimismo, se deberá facilitar local para los trabajadores que deseen aprender euskara y las empresas darán prioridad a los cursos de euskara en los planes de formación continua.

Artículo 23.º Reconocimiento médico.

Las empresas, a través de sus servicios médicos o de los medios que estimen oportunos, reconocerán una vez al año a todos sus trabajadores. Dicho reconocimiento se efectuará durante el primer trimestre de cada año natural e incluirá necesariamente la revisión ginecológica para las mujeres.

Artículo 24.º Prendas de Trabajo.

Las Empresas que exijan uniformes a los subalternos tendrán obligación de proporcionar a los mismos, cada dos años, uno para invierno y otro para verano. El personal de oficios varios tendrá derecho al vestuario que determinan las disposiciones sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo.

CAPITULO VII

DE LA ACTIVIDAD SINDICAL Y GARANTIAS. DELEGADOS Y COMITES DE EMPRESA

Artículo 25.º Garantías Sindicales.

Los órganos de representación de los trabajadores, así como las secciones sindicales de empresa, tendrán derecho a ejercer libremente las actividades sindicales.

Los trabajadores tienen derecho a:

Ejercer la representación sindical para la que fueron elegidos, tanto dentro como fuera de la Empresa, con las garantías establecidas en el Estatuto del Trabajador *Boletín Oficial del Estado* del 14 de marzo de 1980, con la salvedad de las horas mensuales de que disponen para el ejercicio de su actividad que será de:

Empresas de hasta 30 trabajadores: 25 horas/mes.

Empresa de 31 a 50 trabajadores: 30 horas/mes.

Empresas de más de 50 trabajadores: 35 horas/mes.

Enpresa-batzordeko kideei edo delegatu sindikalei enpresako langile bati edo gehiagori ezarritako zigor edo hutsegite larri edo oso larrien berri 48 ordu aurretik ematekoa.

Enpresak, lanorduetan zein lanorduz kanpo asanbladak burutzeko baimena ematekoa, gehienez ere urtean 5 ordu ordaindu lanorduen barruan eta inolako mugarik gabe lanorduz kanpo badira.

Langileen ordezkariak deituko dituzte aipatutako asanbladak eta gutxienez ere 24 orduko aurrerapenarekin jakinarazi beharko diote zuzendaritzari asanblada egiteko asmoa, premi-azko kasu arrazoituak direnean salbu; kasu horietan onartuko da jakinarazpena aurkezteko denbora gutxitzea.

Gehienezko 5 ordu arteko ordu horien ordainketa ordainsari errearen arabera egingo da (aparteko orduak eta primak salbuetsiz).

Enpresa eta lantoki guztietan ezarri ahal izango dira sindikatu-atalak. Sindikatu-atal hauek enpresak aitortutako sindikatu-atalaren delegatu edo ordezkari bana izango dute.

Honako enpresa edo lantoki hauetan:

1. 50 langile edo gehiago, sindikatu-atalak gutxienez enpresako edo lantegiko guztizko langilariaren %20 badu, sindikatu-ataleko delegatuak hilean 10 ordu izango ditu bere jardura sindikalak askatasun osoz garatzeko, enpresa barruan zein kanpoan, soldata errearen arabera ordainduak (aparteko orduak eta primak salbuetsiz).

2. 30 eta 50 langile artean, guztizkoaren %50 eduki beharko da hilean bost ordu erabili ahal izateko.

3. 10 eta 30 langile artean, guztizkoaren %50 eduki beharko da ere hilean bi ordu erabili ahal izateko.

4. 10 langile baino gutxiago, guztizkoaren %50 eduki beharko da ere hilean bi ordu erabili ahal izateko.

2, 3 eta 4. ataletan adierazten ez diren baldintzak 1. atalekoak dira.

Sekzio Sindikalek honako honetarako eskubidea dute:

1. Enpresako lokaletan izaera sindikaleko argitarapen eta oharak hedatzeko.

2. Enpresa barruan izaera sindikaleko komunikazio eta ohar oro jartzeko, enpresariak eragin horretarako enpresa barruan eta langile guztiek hauetara heltzea bermatuko duten leku egokietan, ezarri behar dituen taulak erabiliko ditu.

3. Euren afiliatuen kotizazio sindikalak biltzeko.

4. Lanorduez kanpo enpresako lokaletan biltzeko, enpresako baldintzek hala ahalbidetzen dutenean.

5. Enpresako langileentzako asanbladak deitzeko, aldeztu aurretik enpresariari hau jakinaraziz, artikulua hasieran 3. atalean azaldu bezala.

6. Bere sindikatu-ataleko ordezkariak eskaintzen dizkieten gai sindikalen edo enpresaren martxari buruzko berriak jasotzeko hilean lan-jardunaren barruan ordubete edukitzeko.

7. Jarduera sindikalerako leku egokiak edukitzeko, enpresariak eskaini beharko ditu hauek, ahal den neurrian.

Que se avise a los miembros del Comité de Empresa o delegados sindicales de cualquier sanción o falta considerada como grave o muy grave, a uno o varios trabajadores de las empresas, con 48 horas de antelación.

Que la empresa autorice la celebración de asambleas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo de 5 horas anuales retribuidas dentro de las horas de trabajo y sin límite si son fuera de horas de trabajo.

Dichas asambleas serán convocadas por los representantes de los trabajadores, quienes comunicarán a la Dirección la celebración de la misma con al menos 24 horas de antelación, salvo casos urgentes y fundamentados, en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior.

La retribución de estas horas hasta el límite establecido de 5 horas, se realizará sobre los salarios reales (excluyendo las horas extras y primas).

Se podrán establecer Secciones Sindicales en todas las empresas y centro de trabajo. Estas Secciones Sindicales, tendrán un delegado o representante de la Sección Sindical, reconocido por la empresa.

En las empresas o centro de trabajo de:

1.º 50 o más trabajadores, si la Sección Sindical cuenta con, al menos un 20% del total de trabajadores de la empresa o centro de trabajo, el delegado de la Sección Sindical tendrá derecho a disponer libremente para sus actividades sindicales tanto dentro como fuera de la empresa, de 10 horas al mes, retribuidas a salario real (excluyendo horas extras y primas).

2.º 30 a 50 trabajadores, será necesario un 50% del total para poder hacer uso de 5 horas al mes.

3.º 10 a 30 trabajadores, también será necesario un 50% del total y se podrá hacer uso de 2 horas al mes.

4.º Menos de 10 trabajadores, también será necesario un 50% del total y se podrá hacer uso de 2 horas al mes.

En los apartados 2, 3 y 4 las condiciones no señaladas son las del apartado 1.

Las Secciones Sindicales tienen derecho a:

1. Difusión de publicaciones y avisos de carácter sindical en los locales de la empresa.

2. Fijar todo tipo de comunicaciones y anuncios de carácter sindical en los tablones que a tal efecto deberán establecerse por el empresario dentro de la empresa y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos para todos los trabajadores.

3. Recaudar las cotizaciones sindicales de sus afiliados.

4. Reunirse en los locales de la empresa fuera de horas de trabajo, si las circunstancias de la empresa lo permiten.

5. Convocar asambleas a los trabajadores de la empresa, previa notificación al empresario tal y como se explicaba en el apartado 3 al comienzo del artículo.

6. Disponer de una hora al mes dentro de la jornada de trabajo para poder ser informado por los representantes de su Sección Sindical de la marcha de los asuntos sindicales o de la empresa.

7. Disponer de lugares adecuados para actividad sindical que habrán de ser facilitados por el empresario, siempre que esto sea posible.

VIII. KAPITULUA

DIZIPLINA ERREGIMENA

26. artikulua. *Hutsegiteak.*

Langileek enpresetan burutzen dituzten ekintza edo omisio zigorgarriak, beren izaera eta biltzen diren zirkunstantziak kontuan hartuta, arin, larri eta oso larri gisa sailkatuko dira.

A) Hutsegite arinak:

1. Arduragabetasuna, akatsa edo atzerapen zuritu ezina, egin beharreko lana edozein delarik ere.

2. Hogeita hamar minututik beherako puntualitate-hutsegiteak lanera joaterakoan, hiru alditan edo gutxiagotan hilabete berean, beti ere atzerapen hauek, langilearen funtzio berezia dela-eta, enpresak agindu dion lanerako kalte larririk ez bada-karte, kasu honetan hutsegite larri gisa kalifikatuko baita.

3. Arrazoi justifikatua dela-eta lanera huts egitean dago-kion baja denbora egokian ez bideratzea, ezin burutu izana frogatzen ez bada behintzat.

4. Lana arrazoi justifikaturik gabe uztea, denbora laburrez izan arren.

5. Arduragabetasun txikiak materiala zaintzerakoan.

6. Bezeroak behar bezalako zuzentasun eta arduraz ez tratatzea.

7. Enpresari bizileku aldaketen berri ez ematea.

8. Enpresako gelen barruan lankideekin eztabaidan ari-zea, beti ere aurrean jenderik ez bada.

9. Behar bezalako baimena edo arrazoi justifikatua izan gabe lanera egun batez huts egitea.

B) Hutsegite larriak:

1. Lanera joaterakoan 30 eguneko epealdian justifikatu gabeko hiru puntualitate-huts baino gehiago egitea.

2. Arrazoi justifikatua izan gabe hilabetean lanera bi egu-netan huts egitea. Hutsegite hauek jendeari kalterik badakar-kiote, hutsegite oso larritzat joko dira.

3. Lanorduetan jokoan edo jostaketetan jardutea, hauek edonolakoak izanik ere.

4. Gaixotasun edo istripuaren itxura egitea.

5. Lanean ari dela bere goragokoei ez obeditzea. Desobedientziak lanerako urrapen nabarmena badakar edo honetatik enpresarentzat ageriko kalterik erortzen bada, hutsegite oso larritzat hartu ahal izango da.

6. Beste langile baten presentziaren itxura egitea, haren ordeaz fitxatuz edo sinatuz.

7. Arduragabetasun garrantzitsua establezimenduko gai edo artikulua zaintzerakoan.

8. Jendearekin nabarmenki errespetu edo begirunerik ez izatea.

9. Lankideekin eztabaida gogaikarrietan aritzea jendea aurrean dela.

10. Lan-jardunean zehar lan partikularrak baimenik gabe egitea, bai eta enpresaren erremintak edo materialak norbere probetxurako erabiltzea ere.

C) Hutsegite oso larriak:

1. Sei hilabetetan lanera hamar egun baino gehiagotan justifikatu gabe huts egitea, edo urtebetean hogeit aldiz.

CAPITULO VIII

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 26.º Faltas.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los tra-bajadores en las Empresas, se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurren, en leves, graves y muy graves.

A) Faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la eje-cución de cualquier trabajo.

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

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 diligencia debidas.

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

8. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en pre-sencia del público.

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

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 perjui-cios 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 ser-vicio. 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, fichando o fir-mando por él.

7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

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

10. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio, herra-mientas o materiales de la Empresa.

C) Faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad come-tidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.

2. Iruzurra, desleialkeria edo neurritz kanpoko konfiantza agindutako kudeaketetan eta lankideekiko edo enpresaren zerbitzura dagoen beste edozein pertsonarekiko lan-harremanen tratuan. Halaber, norbere edo beste pertsona baten kontura merkataritza edo industri negoziazioak egitea enpresak horretarako baimenik eman ez duela.

3. Enpresaren material, lanabes, erreminta, makineria, aparatu, instalazio, eraikin, tresna eta dokumentuak desagerrarazi, baliogabetu edo hondatzea.

4. Enpresa barruan nahiz kanpoan egindako lapurreta, ebasketa edo bidegabeko erabilera.

5. Lanorduetan mozkortu edo drogak hartzea.

6. Enpresaren korrespondentzia edo dokumentu erreserbatuen sekretua urratzea.

7. Enpresaz kanpoko norbaiti obligaziozko erreserbako datuak jakinaraztea.

8. Hitzeko eta egitatezko tratu txarrak, aginte gehiegikeria edo buruei nahiz hauen senideei egindako errespetu eta begirunezko hutsegite larria, bai eta lankide eta menpekoei egindakoa ere.

9. Ohiz biraoak erabiltzea.

10. Laneko errendimendu normala borondatez eta eten-gabe gutxitzea.

11. Lankideekin sarritan errieta eta liskarrak sortaraztea.

12. Hutsegite larria behin eta berriz egitea, izaera desberdinekoa izan arren.

13. Langileen intimitatearen eta duintasunari zor zaion begirunearen kontrako ekintzak burutzea edo sexu-izaerako erasoak egitea, ahoz zein gorputzez, enpresako hierarkian duen mailaz baliatuz.

27. artikulua. Zigorrak.

Hutsegiteak burutzen dituztenei ezar dakizkiekeen gehieneko zigorrak ondokoak dira:

— Hutsegite arinengatik:

Ahozko oharra.

Idatzizko oharra.

Bi egun arte enplegu eta soldata gabe uztea.

— Hutsegite larriengatik:

Hiru eta zazpi egun bitartean enplegu eta soldata gabe uztea.

— Hutsegite oso larriengatik:

Hogeita hiru egun bitartean enplegu eta soldata gabe uztea.

Iraizpena.

IX. KAPITULUA

LEGERIA OSAGARRIA, BATZORDEAK ETA GATAZKAK EBAZTEKO PROZEDURA

28. artikulua. Legeria osagarria.

Hitzarmen kolektibo honetan aurreikusten ez den guztian, enpresa bakoitzeko Barne Erregimeneko Erregelamenduan xedatutakoa eta indarrean den Legeria orokorra izango da aplikagarri, beti ere langileak lan-jardunari eta urteko zenbatekoan pertsonalki dituzten ordainsariei dagokienez baldintza onuragarriak errespetatuz.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros 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, abuse de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

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 compañeros 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 trabajadores/as, mediante ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y prevaliéndose de una situación de superioridad jerárquica.

Artículo 27.º Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los 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 siete días.

— Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo de veinte a sesenta días.

Despido.

CAPITULO IX

LEGISLACION COMPLEMENTARIA, COMISIONES Y PROCEDIMIENTO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS

Artículo 28.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 vengán disfrutándose a título personal y en cómputo anual.

29. artikulua. Soldatak ez aplikatzearen klausula.

Hitzarmen honetan ezartzen diren soldata gehikuntzek ez dute zertan aplikatzekoak izan behar, baldin eta berau aplikatzeak enpresaren egonkortasun ekonomikoa kaltetu badezake.

Aipatutako zirkunstantzia hauek alegatzen dituzten enpresek langileen legezko ordezkartzaren eta delegatu sindikalen aurrean soldata tratamendu desberdina justifikatuko duen bidezko dokumentazioa (balantzeak, emaitzen kontuak edo, hala badagokio, kontu-ikuskari edo zentsoreen txostenak, bai eta enpresaren etorkizuneko bideragarritasunean laguntzeko neurriak eta aurreikuspenak ere) eman beharko dute aditzera.

Langileen legezko ordezkariak eta delegatu sindikalek aurreko paragrafoan ezarritakoaren ondorioz jaso duten informazioa edo ezagutu ahal izan dituzten datuak erreserbarik handienean aztertu eta gordetzera behartuta daude, zuhertasun profesionala erakutsiz.

Edonola ere, aurreko paragrafoetan ezarritakoa hitzarmenaren soldata gehikuntzari besterik ez zaio lotuko eta afektatutako enpresek hitzarmenaren gainerakoaren edukira bildu beharko dute.

Adierazten den komunikazioa hitzarmena Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta hamabost eguneko epean formulatu beharko da. Epe horretan bertan hitzarmenaren Batzorde Mistoari eman beharko zaio honen berri eta langileen ordezkariak formulatutako idatziaren kopia gaineratu beharko da.

Aurreko paragrafoan ezartzen diren epeak derrigorrezko izaera dute. Epe hauek ez betetzeak eragotzi egingo die enpresei xedapen honetan ezarritakora biltzea.

Enpresaren eta langileen ordezkarien arteko negoziazioetan akordiorik lortuz gero, batzorde mistoari honen berri eman beharko zaio. Ezadostasunik gertatzen bada edota, edozein kasutan, hogeita hamar egun igaro ondoren akordiorik lortu ez bada, alderdietako edozeinek 1990eko uztailaren 3ko 131 zenbakiko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* argitaratu zen Gatazka Kolektiboak Konpontzeko Borondatezko Prozedurari buruzko Konfederazioen arteko Akordiora (PRECO II) jo ahal izango du ezadostasunak ebazteko.

Soldata baldintza berria, hala badagokio, enpresaren eta langileen ordezkarien eta delegatu sindikalen arteko adostasunez zehaztuko da.

30. artikulua. Batzorde mistoa.

Hitzarmen kolektibo honen Interpretaziorako Jagoletza Batzorde Mistoa sortuko da, langileen bi ordezkariak eta enpresarien beste bi ordezkariak osatua.

Hitzarmen honen interpretazioaren eta aplikazioaren ondorioz alderdi behartuen artean sor daitekeen zalantza eta desadostasun ororen ebazpenak, batzorde honen derrigorrezko irizpenaren menpe geratuko da.

Batzordearen egoitza: Lan Harremanetarako Kontseiluaren Gipuzkoako Lurralde Egoitza, Hondarribia kalea, 6 - 1.a, Donostia.

Artículo 29.º Cláusula de inaplicación salarial.

Los incrementos salariales establecidos en este Convenio podrían no ser de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán poner de manifiesto ante la representación legal de los trabajadores y los delegados sindicales, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes legales de los trabajadores y los delegados sindicales, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, observándose respecto de todo ello sigilo profesional.

En todo caso, lo establecido en los párrafos anteriores sólo se circunscribirá al incremento salarial del Convenio, hallándose obligadas las empresas afectadas, por el contenido del resto del Convenio.

La comunicación a que se hace referencia deberá formularse en el plazo de quince días contados a partir de la publicación del Convenio en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa (o de la publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa de la revisión salarial correspondiente). En el mismo plazo habrá de ponerse en conocimiento de la Comisión Mixta de Convenio acompañándose copia del escrito formulado a la representación de los trabajadores.

Los plazos establecidos en el párrafo anterior tienen el carácter de obligatorio. Su incumplimiento impedirá a las empresas acogerse a lo establecido en esta disposición.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la empresa y la representación de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. En el supuesto de desacuerdo o, en todo caso, transcurridos treinta días sin alcanzarse acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO II), publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* n.º 131 de 3 de julio de 1990.

La determinación, en su caso, de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y los delegados sindicales.

Artículo 30.º Comisión Mixta.

Se constituye una Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del presente Convenio Colectivo, integrada por dos representantes de los trabajadores y por dos representantes de los empresarios, firmantes del presente convenio.

Cuantas dudas y divergencias puedan existir entre las partes obligadas por el presente Convenio respecto a la interpretación o aplicación de las cláusulas, serán sometidas al dictamen obligatorio de esta Comisión.

Sede de la Comisión: Sede Territorial del Consejo de Relaciones Laborales de Gipuzkoa. C/ Hondarribia, 6 - 1.º de Donostia-San Sebastián.

31. artikulua. Gatazka kolektiboak ebazteko prozedura.

Bi alderdiek bere gain hartzen dute Gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko Konfederazioen arteko Akordioa (PRECO II), 1990eko uztailaren 3ko 131 zenbakia duen *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* argitaratua.

Erabaki hau honako hitzarmen honen eremuan izango da aplikagarria, bertako klausulak aplikatzearen ondoriozko gatazka kolektiboen ebazpenari dagokionez.

Lehenengo xedapen gehigarria.

Enpresako batzorde negoziatzaileak hitzarmen honetan biltzen diren enpresei euren langileekin urteko aldi jakin batzuetako larunbatetan jai-txandak kontuan hartuko dituzten lan egutegiak negozioa ditzaten gomendatuko die.

Bigarren xedapen gehigarria. Teknologia berriak.

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek batzorde bat eratzeko konpromisoa hartu dute, hitzarmena teknologia berrien eskakizunetara doitzearren.

Hirugarren xedapen gehigarria. Lanbide prestakuntza jarraitua.

Hitzarmen honen negozioazio mahaiak lanbide-prestakuntza jarraituari buruzko bidezko azterlanak Batzorde Mistoak egingo dituela erabaki du, mahai horren erabakiak oinarrizko hitzarmen kolektibo honetan barne har daitezen.

Laugarren xedapen gehigarria.

Sektoreko lanbide kategorien funtzioen sailkapenari eta definizioari dagokionez, 1994ko abenduaren 12ko 233 zenbakia duen Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratutako eranskinak ezartzen duenari jarraituko zaio.

Bosgarren Xedapen Gehigarria. GEROA-BGAERI egin-dako ekarpenak

Hitzarmen hau sinatu dutenek Langileen Estatutuaren 83.3 artikuluan gai jakin bati buruzko Akordio baten bidez adostu dituzte enpresek eta langileek GEROA BGAERI egin beharreko ekarpenak.

Hauek dira ekarpenak:

2008ko urtarrilaren 1etik aurrera, Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorreko langileak gertakizun arruntengatik duen kotizazio-oinarriaren %0,20koa izango da ekarpena; ehuneko horretatik, %0,10 langilearen kontura izango da, eta beste %0,10 enpresaren kontura.

2009ko urtarrilaren 1etik aurrera, kotizazio-oinarri beraren %0,40koa izango da ekarpena. Horren %0,20 langilearen kontura izango da, eta beste %0,20 enpresaren kontura.

Ekarpenak batera egingo ditu enpresak; horretarako, langilearen ehunekoa kenduko du soldaten nominetan.

Xedapen Iragankorra. Hitzarmena dela eta, izandako gehikuntzak.

Enpresek, bere kabuz, hitzarmena dela eta, aurrerapen gisa orain arte ordaindutako kopuruak ondorio guztietarako finkatuko dira, nahiz eta hitzarmenaren soldata taulak aplikatuta ateratzen direnak baino handiagoak izan.

Kopuru horiek hitzarmen honetan hitzartutako gehikuntzak bereganatu eta berdinduko dituzte.

Artículo 31.º Resolución de Conflictos Colectivos.

Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO II) publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* n.º 131 de 03.07.1990.

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

Disposición Adicional Primera.

La Comisión negociadora empresarial, recomendará a las empresas afectadas por este Convenio, la negociación con sus trabajadores, de calendarios laborales en los que se contemplen turnos festivos en los sábados de determinados períodos del año.

Disposición Adicional Segunda. Nuevas Tecnologías.

Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen a crear una comisión para estudiar para estudiar la adecuación del convenio con respecto a las nuevas tecnologías.

Disposición Adicional Tercera. Formación Profesional Continua.

La Mesa Negociadora acuerda que la Comisión Mixta realizará los estudios pertinentes sobre formación profesional continua para que los acuerdos de dicha Comisión se incluyan en el presente Convenio Colectivo.

Disposición Adicional Cuarta.

En cuanto a la clasificación y definición de funciones de las categorías profesionales del sector se estará al anexo a este Convenio publicado en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa n.º 233 de 12 de diciembre de 1994.

Disposición Adicional Quinta. Aportaciones a GEROA-E.P.S.V.

Las partes signatarias de este Convenio han establecido mediante un Acuerdo sobre materia concreta del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores las aportaciones de empresas y trabajadores a la E.P.S.V. GEROA.

Dichas aportaciones son:

A partir del 1 de enero de 2008, del 0,20% de la Base de Cotización por contingencias comunes del trabajador al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 0,10% correrá a cargo del trabajador y el otro 0,10% con cargo a la empresa.

A partir del 1 de enero del año 2009, del 0,40% de la misma Base de Cotización, del que un 0,20% correrá a cargo del trabajador y el otro 0,20% con cargo a la empresa.

Las aportaciones se realizarán de forma conjunta por la empresa, para lo que se descontará el porcentaje con cargo al trabajador en las correspondientes nóminas de salarios.

Disposición Transitoria. 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.

IERANSKINA

GIPUZKOAKO «BULEGO ETA DESPATXOAK»-EN HITZARMENEN SOLDATA TAULAK 2006. URTEA

	<i>Hitzarmeneko Soldata</i>	<i>Biurteko, Hiruurtetako eta/edo Bosturteko</i>	<i>Urtekoa</i>
I TALDEA. TITULADUNAK			
Injinerua, Arkitektoa	1.774,06	36,24	29.094,58
Lizentziatua	1.737,62	35,55	28.496,97
Peritu laguntz., Aparejad., Maila Ertaineko Teknikaria, Gizarte Graduatua	1.376,57	28,24	22.575,75
II TALDEA. ADMINISTRARIAK			
Buru Nagusia	1.471,76	30,07	24.136,86
1. mailako burua	1.376,57	28,24	22.575,75
2. mailako burua, Kutzazain sinaduraduna, Erreportari burua, Itzultzailea, Hizkuntza bat baino gehiagoko Zinpeko Interpretaria	1.275,92	26,10	20.925,09
1. mailako ofiziala	1.183,50	24,22	19.409,40
Sinadurarik gabeko Kutzazaina	1.110,60	22,71	18.213,84
Hizkuntz bakarreko Zinpeko Interpretaria, Barrutiko ikuskatzaileak	1.110,60	22,71	18.213,84
2. mailako ofiziala	1.076,58	22,01	17.655,91
Hizkuntz bakarreko Zinpeko Interpretaria, Barrutiko ikuskatzaileak Telefonista-Harrerakoa, Informazio ag., Itzultzaileak, Zinpekoak ez diren Interpretariak, Bisitatzaileen burua	1.042,57	21,31	17.098,15
Kutxako laguntzailea, Telefonista, Bisitatzailea, Administrari laguntzailea	918,60	18,75	15.065,04
Kobratzailea-Ordaintzailea	918,60	18,75	15.065,04
III TALDEA. BULEGOKO TEKNIKARIAK			
Informatika Taldeko Burua, Analista-Programatzailea	1.376,57	28,24	22.575,75
Programatzailea	1.183,50	24,22	19.409,40
Makina progr. laguntzailea, Test admin., tratamenduen koordinatzailea, galdeketa, Ustiapen Burua.	1.275,92	26,10	20.925,09
Delineazio-burua	1.376,57	28,24	22.575,75
Delineatzaile Proiektugilea	1.307,44	26,74	21.442,02
1. mailako delineatzailea	1.207,82	24,69	19.808,25
2. mailako delineatzailea	1.110,60	22,71	18.213,84
Ikasketen koord., Talde-burua, Inkestak, Kontrolatzaileak, Ordenadore-Operadorea	1.110,60	22,71	18.213,84
IV TALDEA. BULEGOKO ESPEZIALISTAK			
Oinarrizko makinaren burua	1.110,60	22,71	18.213,84
Tubularren operadorea, oinarrizko makinaren operad., elkarriketzaileen ikuskatzaileak	986,65	20,21	16.181,06
Marraskilariak	986,65	20,21	16.181,06
Kalkatzailea	952,66	19,46	15.623,62
Zulatzatzaileak, Ziurtatzatzaileak, Sailkatzaileak, Elkarriketatzaile-Inkestagileak	874,89	17,96	14.348,20
Erreprografia departamentuko arduraduna	986,65	20,21	16.181,06

	<i>Hitzarmeneko Soldata</i>	<i>Biurteko, Hiruurtekoa eta/edo Bosturtekoa</i>	<i>Urtekoka</i>
V TALDEA. MENPEKOAK			
Etkezain nagusia	952,66	19,46	15.623,62
Etkezaina	918,60	18,75	15.065,04
Ordenantza jagolea	843,28	17,26	13.829,79
Garbitzaileak	843,28	17,26	13.829,79
Garbitzaileak, orduka	4,517		
VI. TALDEA. LANBIDE ANITZAK			
Arduraduna	1.042,57	21,31	17.098,15
1. mailako ofiziala eta Gidariak	986,65	20,21	16.181,06
2. mailako ofiziala	952,66	19,46	15.623,62
Planoak erreprod. operd. laguntzailea, multikop. operadora, multikop. eta fotokop., peoiak eta morroi	843,28	17,26	13.829,79

II ERANSKINA

GIPUZKOAKO «BULEGO ETA DESPATXOAK»-EN HITZARMENEN SOLDATA TAULAK 2007. URTEA

	<i>Hitzarmeneko Soldata</i>	<i>Biurteko, Hiruurtekoa eta/edo Bosturtekoa</i>	<i>Urtekoka</i>
I TALDEA. TITULADUNAK			
Injinerua, Arkitektoa	1.943,48	39,70	31.873,07
Lizentziatua	1.903,56	38,95	31.218,38
Peritu laguntz., Aparejad., Maila Ertaineko Teknikaria, Gizarte Graduatua	1.508,03	30,94	24.731,69
II TALDEA. ADMINISTRARIAK			
Buru Nagusia	1.612,31	32,94	26.441,88
1. mailako burua	1.508,03	30,94	24.731,69
2. mailako burua, Kutxazain sinaduraduna, Erreportari burua, Itzultzailea, Hizkuntza bat baino gehiagoko Zinpeko Interpretaria	1.397,77	28,59	22.923,43
1. mailako ofiziala	1.296,52	26,53	21.262,93
Sinadurarik gabeko Kutxazaina	1.216,66	24,88	19.953,22
Hizkuntz bakarreko Zinpeko Interpretaria, Barrutiko ikuskatzaileak	1.216,66	24,88	19.953,22
2. mailako ofiziala	1.179,39	24,11	19.342,00
Hizkuntz bakarreko Zinpeko Interpretaria, Barrutiko ikuskatzaileak Telefonista-Harrerakoa, Informazio ag., Itzultzaileak, Zinpekoak ez diren Interpretariak, Bisitatzaileen burua	1.142,14	23,35	18.731,10
Kutxako laguntzailea, Telefonista, Bisitatzailea, Administrazio laguntzailea	1.006,33	20,54	16.503,81
Kobratzailea-Ordaintzailea	1.006,33	20,54	16.503,81

	<i>Hitzarmeneko Soldata</i>	<i>Biurteko, Hiruurtekoa eta/edo Bosturtekoa</i>	<i>Urtekoa</i>
III TALDEA. BULEGOKO TEKNIKARIAK			
Informatika Taldeko Burua, Analista-Programatzailea	1.508,03	30,94	24.731,69
Programatzailea	1.296,52	26,53	21.262,93
Makina progr. laguntzailea, Test admin., tratamenduen koordinatzailea, galdeketak, Ustiapen Burua.	1.397,77	28,59	22.923,43
Delineazio-burua	1.508,03	30,94	24.731,69
Delineatzaile Proiektugilea	1.432,30	29,29	23.489,72
1. mailako delineatzailea	1.323,17	27,05	21.699,99
2. mailako delineatzailea	1.216,66	24,88	19.953,22
Ikasketen koord., Talde-burua, Inkestak, Kontrolatzaileak, Ordenadore-Operadorea	1.216,66	24,88	19.953,22
IV TALDEA. BULEGOKO ESPEZIALISTAK			
Oinarrizko makinaren burua	1.216,66	24,88	19.953,22
Tubularren operadorea, oinarrizko makinaren operad., elkarriketzaileen ikuskatzaileak	1.080,88	22,14	17.726,43
Marraskilariak	1.080,88	22,14	17.726,43
Kalkatzailea	1.043,64	21,32	17.115,70
Zulatzaleak, Ziurtatzaileak, Sailkatzaileak, Elkarriketatzaile-Inkestagileak	958,44	19,68	15.718,42
Erreprografia departamentuko arduraduna	1.080,88	22,14	17.726,43
V TALDEA. MENPEKOAK			
Etxezain nagusia	1.043,64	21,32	17.115,70
Etxezaina	1.006,33	20,54	16.503,81
Ordenantza jagolea	923,81	18,91	15.150,48
Garbitzaileak	923,81	18,91	15.150,48
Garbitzaileak, orduka	4,948		
VI. TALDEA. LANBIDE ANITZAK			
Arduraduna	1.142,14	23,35	18.731,10
1. mailako ofiziala eta Gidariak	1.080,88	22,14	17.726,43
2. mailako ofiziala	1.043,64	21,32	17.115,70
Planoak erreprod. operd. laguntzailea, multikop. operadora, multikop. eta fotokop., peoiak eta morroi	923,81	18,91	15.150,48

ANEXO I

TABLAS SALARIALES CONVENIO OFICINAS Y DESPACHOS AÑO 2006

	<i>Salario Convenio</i>	<i>Bienio, Trienio y/o Quinquenio</i>	<i>Anualizado</i>
GRUPO I. TITULADOS			
Ingeniero, Arquitecto	1.774,06	36,24	29.094,58
Licenciado	1.737,62	35,55	28.496,97
Perito Ayudante, Aparejador, Técnico Grado Medio, Graduado Social	1.376,57	28,24	22.575,75
GRUPO II. ADMINISTRATIVOS			
Jefe superior	1.471,76	30,07	24.136,86
Jefe de 1ª	1.376,57	28,24	22.575,75
Jefe de 2ª, Cajero con firma, Jefe de reporter, Traductor, Intérprete Jurado con más de un idioma	1.275,92	26,10	20.925,09
Oficial de 1ª	1.183,50	24,22	19.409,40
Cajero sin firma	1.110,60	22,71	18.213,84
Intérpretes Jurados un idioma, Inspectores de Zona	1.110,60	22,71	18.213,84
Oficiales de 2ª	1.076,58	22,01	17.655,91
Telefonista-recepcionista, reportes Ag. De información, Traductores, Intérpretes no Jurados, Jefe de Visitadores	1.042,57	21,31	17.098,15
Aux. Caja, Telefonista, Visitador, Auxiliar Administrativo	918,60	18,75	15.065,04
Cobrador-Pagador	918,60	18,75	15.065,04
GRUPO III. TECNICOS DE OFICINA			
Jefe de Equipo Informática, Analista-Programador	1.376,57	28,24	22.575,75
Programador	1.183,50	24,22	19.409,40
Prog. Máquina aux., admin. De test, coordinador tratamientos, cuestionarios, Jefe de Explotación	1.275,92	26,10	20.925,09
Jefe de Delineación	1.376,57	28,24	22.575,75
Delineante Proyectista	1.307,44	26,74	21.442,02
Delineante de 1ª	1.207,82	24,69	19.808,25
Delineante de 2ª	1.110,60	22,71	18.213,84
Coord. estudios, Jefe equipo, Encuestas, Controladores, Operador-Ordenador	1.110,60	22,71	18.213,84
GRUPO IV. ESPECIALISTAS OFICINA			
Jefe de máquinas básicas	1.110,60	22,71	18.213,84
Operador de tubulares, operadores de máquinas básicas, inspector de entrevistadores	986,65	20,21	16.181,06
Dibujantes	986,65	20,21	16.181,06
Calcador	952,66	19,46	15.623,62
Perforistas, Verificadores, Clasificadores, Entrevistadores Encuestadores	874,89	17,96	14.348,20
Encargado departamento reprografía	986,65	20,21	16.181,06

	<i>Salario Convenio</i>	<i>Bienio, Trienio y/o Quinquenio</i>	<i>Anualizado</i>
GRUPO V. SUBALTERNOS			
Conserje mayor	952,66	19,46	15.623,62
Conserje	918,60	18,75	15.065,04
Ordenanza Vigilante	843,28	17,26	13.829,79
Limpiadoras	843,28	17,26	13.829,79
Limpiadoras por horas	4,517		
GRUPO VI. OFICIOS VARIOS			
Encargado	1.042,57	21,31	17.098,15
Oficial de 1ª y Conductores	986,65	20,21	16.181,06
Oficial de 2ª	952,66	19,46	15.623,62
Ayudante operador reprod. planos, operador multicopista y multicopista y fotocopiadora, Peones y Mozos	843,28	17,26	13.829,79

ANEXO II

TABLAS SALARIALES CONVENIO OFICINAS Y DESPACHOS AÑO 2007

	<i>Salario Convenio</i>	<i>Bienio, Trienio y/o Quinquenio</i>	<i>Anualizado</i>
GRUPO I. TITULADOS			
Ingeniero, Arquitecto	1.943,48	39,70	31.873,07
Licenciado	1.903,56	38,95	31.218,38
Perito Ayudante, Aparejador, Técnico Grado Medio, Graduado Social	1.508,03	30,94	24.731,69
GRUPO II. ADMINISTRATIVOS			
Jefe superior	1.612,31	32,94	26.441,88
Jefe de 1ª	1.508,03	30,94	24.731,69
Jefe de 2ª, Cajero con firma, Jefe de reporter, Traductor, Intérprete Jurado con más de un idioma	1.397,77	28,59	22.923,43
Oficial de 1ª	1.296,52	26,53	21.262,93
Cajero sin firma	1.216,66	24,88	19.953,22
Intérpretes Jurados un idioma, Inspectores de Zona	1.216,66	24,88	19.953,22
Oficiales de 2ª	1.179,39	24,11	19.342,00
Telefonista-recepcionista, reportes Ag. De información, Traductores, Intérpretes no Jurados, Jefe de Visitadores	1.142,14	23,35	18.731,10
Aux. Caja, Telefonista, Visitador, Auxiliar Administrativo	1.006,33	20,54	16.503,81
Cobrador-Pagador	1.006,33	20,54	16.503,81

	<i>Salario Convenio</i>	<i>Bienio, Trienio y/o Quinquenio</i>	<i>Anualizado</i>
GRUPO III. TECNICOS DE OFICINA			
Jefe de Equipo Informática, Analista-Programador	1.508,03	30,94	24.731,69
Programador	1.296,52	26,53	21.262,93
Prog. Máquina aux., admin. De test, coordinador tratamientos, cuestionarios, Jefe de Explotación	1.397,77	28,59	22.923,43
Jefe de Delineación	1.508,03	30,94	24.731,69
Delineante Proyectista	1.432,30	29,29	23.489,72
Delineante de 1ª	1.323,17	27,05	21.699,99
Delineante de 2ª	1.216,66	24,88	19.953,22
Coord. estudios, Jefe equipo, Encuestas, Controladores, Operador-Ordenador	1.216,66	24,88	19.953,22
GRUPO IV. ESPECIALISTAS OFICINA			
Jefe de máquinas básicas	1.216,66	24,88	19.953,22
Operador de tubulares, operadores de máquinas básicas, inspector de entrevistadores	1.080,88	22,14	17.726,43
Dibujantes	1.080,88	22,14	17.726,43
Calcador	1.043,64	21,32	17.115,70
Perforistas, Verificadores, Clasificadores, Entrevistadores Encuestadores	958,44	19,68	15.718,42
Encargado departamento reprografía	1.080,88	22,14	17.726,43
GRUPO V. SUBALTERNOS			
Conserje mayor	1.043,64	21,32	17.115,70
Conserje	1.006,33	20,54	16.503,81
Ordenanza Vigilante	923,81	18,91	15.150,48
Limpiadoras	923,81	18,91	15.150,48
Limpiadoras por horas	4,948		
GRUPO VI. OFICIOS VARIOS			
Encargado	1.142,14	23,35	18.731,10
Oficial de 1ª y Conductores	1.080,88	22,14	17.726,43
Oficial de 2ª	1.043,64	21,32	17.115,70
Ayudante operador reprod. planos, operador multicopista y multicopista y fotocopiadora, Peones y Mozos	923,81	18,91	15.150,48