

## EUSKO JAURLARITZA

### LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako  
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

*EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, 2016-2020 urteetarako Gipuzkoako Arrain eta Itsaski Fresko eta Izoztuen Handizkarien Lan Hitzarmenaren erregistroa, gordailua eta argitarapena agintzen duena (20001015011982 kodea).*

#### AURREKARIAK

*Lehenengoa.* 2018ko uztailaren 27an sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa Mapesgi-k, enpresen izenean, eta LAB, ELA eta CC.OO. sindikatuek, langileen izenean.

*Bigarrena.* 2018ko irailaren 21ean aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

#### ZUZENBIDEKO OINARRIAK

*Lehenengoa.* Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritza honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Justizia Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, apirilaren 11ko 84/2017 Dekretuaren 15.1.h artikulua; eta hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzko urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua.

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

Honen ondorioz,

#### EBATZI DUT

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

*Bigarrena.* Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2018ko irailaren 27a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaria. (7054)

*Hitzarmen kolektiboa, Gipuzkoako arrain eta itsaskien handizkariena. 2016-2020.*

*1. artikulua.* Lurralde-eremua, eremu funtzionala eta langile-eremua.

Hitzarmen kolektibo hau probintzia-mailakoa da, eta hauek hartzen ditu barne: Gipuzkoan kokatuta dauden edo probintzia horretan diharduten eta arrain freskoa eta izoztua merkaturatzen duten handizkarien enpresak (esportatzaileak, inportatza-

## GOBIERNO VASCO

### DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA

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 Mayoristas de Pescado y Mariscos Frescos y Congelados de Gipuzkoa para los años 2016-2020 (código 20001015011982).*

#### ANTECEDENTES

*Primero.* El día 27 de julio de 2018 se suscribió el convenio citado por Mapesgi, en representación de las empresas, y LAB, ELA y CC.OO., en representación de la parte trabajadora.

*Segundo.* El día 21 de septiembre de 2018 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 1/1995, de 24 de marzo corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

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

En su virtud,

#### RESUELVO

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

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

San Sebastián, a 27 de septiembre de 2018.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (7054)

*Convenio colectivo de mayoristas de pescados y mariscos de Gipuzkoa. 2016-2020.*

*Artículo 1. Ámbito territorial, funcional y personal.*

El presente Convenio Colectivo es de ámbito provincial y afecta a todas las empresas de mayoristas (Exportadores, Importadores y Acopiadores) dedicadas a la comercialización de pescado fresco y congelado establecidas en la provincia de Gi-

ileak eta biltzaileak), baita horietan lanean diharduten langile guztiak ere, kontratazio-erregimena edozein dutela.

### 2. artikulua. Denbora-eremua.

Hitzarmen kolektiboak 5 urteko iraunaldia izango du: 2016ko urtarrilaren 1etik 2020ko abenduaren 31ra.

Berariaz hitzartzen da, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, hitzarmenak indarrean jarraituko duela, aurreraeraginekin, salaketa egin eta hitzartutako iraupena amaitu ostean, harik eta bi alderdiek hori ordeztuko duen beste bat sinatzen duten arte.

### 3. artikulua. Lanaldia.

Lan-jardunaldia urteko 1.723 ordukoa izango da, 2018rako, urteko 1.722 ordukoa 2019an eta 1.721ekoa 2020an.

Ordu horien astekako banaketari dagokionez, enpresen eta langileen artean adostuko dute, muga hauekin: asteleheneetik ostegunera (biak barne), gehienez ere 8 ordu eguneko; ostiraletan, berriz, 7 ordu gehienez.

Administrazioko langileek lanaldi jarraitua izango dute asteleheneetik ostiralera, non eta lanaldi zatitua edo bestelako bat hitzartzen ez den bi alderdien adostasunez eta enpresa bakoitzaren inguruabar berezien arabera, muga hauekin betiere: asteko 39 ordu.

Enpresak urteko egutegia osatu beharko du urtarrilaren 1a baino lehenago (34.6. art. L.E.), eta langileei edo euren ordezkari horren berri emango die.

- Enpresaren eguneko lan-ordutegia.
- Asteko lan-jarduna eta atsedendaldia.
- Jaiegunak eta lanik ez egiteko beste egunak eta jardunen arteko atsedendaldia.

Arau orokor gisa, ez da aparteko ordurik sartuko, ezbeharrak edo hondamendiak konpondu edo ekiditeko ez bada. Alabaina, ondoko egoeretan onartuko dira aparteko orduak:

a) Egoera estrukturalak. Ez dira halakotzat joko oporren ondoriozkoak, aldi bateko ezintasun egoeraren bigarren egunetik datozenak, atsedena, lizentziak eta enpresak alde aurretik dakien beste edozein, nahiz eta zerbitzuaren gehikuntza ekarri.

b) Aipatu egoera estrukturala zehaztu ondoren, aparteko orduak egin ahalko dira:

1. Legerian ezarritako kontratu-motetatik bakar bat ere ezin denean erabili, denborarik ez dagoelako, ezinezkoa delako edo bideragarria ez delako.

2. Behar den kualifikazioko langilerik aurkitu ez denean, nahiz eta aldi baterako pertsonalari edo enplegu-zerbitzu publiko eskatu.

Aparteko ordu horiek, nolahi ere, atsedena orduekin konpentsatuko dira, honela: bi atsedena ordu, lanean sartutako aparteko ordu bakoitzeko. Ordainezko atsedena hori ematea ezinezkoa gertatuz gero, honela ordainduko da: lanean sartutako aparteko ordu bakoitzeko, laneko bi orduren pareko gehikuntza; edonola ere, enpresak eskudirutan egingo duen ordainketak ez du inolaz ere gaitutako aipatu gehikuntzaren erdia (aparteko ordu bakoitzaren ordainetan, bat, dirutan ordainduko du enpresak, bestea, berriz, atsedena izango da).

Enpresek jardunaldi irregularra erabili ahalko dute gehienez urteko jardunaldiaren % 3ra arte, eta ahal dela langilearekin adostuta. Gainerako baldintzak indarrean den legeriaren arabera arautuko dira (LE 34.2).

puzkoa o que desarrollan su actividad en la misma, así como a todos los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios sea cual sea su régimen de contratación.

### Artículo 2. Ámbito temporal.

El convenio colectivo tendrá una vigencia de 5 años, de fecha 01 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2020.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el art. 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia en ultractividad hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

### Artículo 3. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 1.723 horas al año, para el 2018, 1.722 horas anuales en 2019 y 1.721 en 2020.

Las empresas podrán acordar con los trabajadores la distribución de las mismas en su cómputo semanal, siendo el tope máximo de 8 horas de lunes a jueves (ambos inclusive) y de 7 horas para los viernes.

La jornada de trabajo del personal administrativo será continuada de lunes a viernes, salvo que de mutuo acuerdo y en razón de circunstancias especiales de cada empresa se pactase una jornada partida o distinta y siempre dentro de las 39 horas semanales.

La empresa deberá elaborar un calendario anual antes de 1 de enero (art. 34.6 E.T.) pondrán en conocimiento de los trabajadores y trabajadoras o sus representantes.

- El horario diario de trabajo en la empresa.
- La jornada semanal y sus descansos.
- Los días festivos así como otros inhábiles y sus descansos entre jornadas.

Como regla general, y salvo las referidas a reparar o evitar siniestros no se realizarán horas extraordinarias. No obstante, podrán realizarse horas extraordinarias en los supuestos siguientes:

a) Situaciones estructurales; no cabe contemplar esta en aquellas situaciones generadas por el disfrute de vacaciones, segundo día en situación de IT, descansos y licencias y cualesquiera otras que aun suponiendo un incremento en el servicio, consten a la empresa de forma anticipada.

b) Determinada dicha situación estructural, cabrá la realización de horas extraordinarias:

1. Cuando por tiempo y forma sea imposible o no resulte viable acudir a ningún tipo de contratación de los previstos en la legislación.

2. Cuando habiéndose requerido al personal eventual o se hubiera requerido a los servicios públicos de empleo no se hubiera podido facilitar ninguna persona de la cualificación requerida.

El abono de dichas horas extraordinarias se realizará siempre mediante compensación horaria, siendo el abono en tiempo de descanso compensatorio de dos horas por cada hora extraordinaria realizada. En caso de no poderse dar el descanso compensatorio señalado se abonará en un incremento de igual cuantía de dos horas por cada hora extra realizada y, en todo caso, el abono en metálico no superará la mitad de dicho incremento (por cada hora extra realizada, una hora será abonada y otra hora será disfrutada).

Las empresas podrán hacer uso de la jornada irregular hasta un máximo del 3 % de la jornada anual, preferiblemente de acuerdo con el trabajador. El resto de condiciones se regulará en base a la legislación vigente (ET 34.2).

**4. artikulua. Ordainsariak, lanbide-kategoriak eta eginkizunak.**

2016., 2017. eta 2018. urteetarako soldatak hitzarmen honen I. eranskinean ageri dira. 2016. urterako soldata-aula ateratzeko, % 0,3ko gehikuntza aplikatu zaio 2015eko taulari. 2017. urterako soldata-aula ateratzeko, % 1,5eko gehikuntza aplikatu zaio 2016ko taulari.

2018. urterako soldaten taulak igoera izango du, zehazki 2017ko KPI (% 1,1) gehi % 0,3koa; alegia, guztira % 1,4ko igoera.

2019. urterako soldaten taulak igoera izango du, zehazki 2018ko KPI gehi % 0,3koa.

2020. urterako soldaten taulak igoera izango du, zehazki 2019ko KPI gehi % 0,3koa.

2019 eta 2020 urteetarako aurreikusten den soldata-igoera ez da izango inoiz ere % 1,00tik beherakoa, baldin eta aurreko urteko KPIa % 0 eta % 1 bitartekoa bada.

Eta % 0koa, KPIa negatiboa baldin bada.

Ondoren zehazten dira lanbide-kategoriak eta horietako ba-koitzaren eginkizunak:

– Ofiziala eta txoferra:

Bere lanbidea ezagutzen du, bere ekimenez eta erantzukizunez egiten du lan, salgaiak edo merkantziak ezagutzen eta bereizten ditu, bai eta lanabesak, makineria eta erremintak ere, egoki erabiltzen baititu, eta enpresako arduradunari jakinarazten dio produkzioan eragina duen edozein irregulartasun. Badu gaitasuna lana antolatu eta dinamizatzeko, salmenta barne hartuta, enpresako arduradunaren agindu zuzenetara.

Txoferrei dagokienez, produktuak paketatzen eta ontzira-zen jakingo dute, hala nola merkantzia maneiatzen, kontrolatzen eta fakturatzen. C1 gidabaimena edo hortik gorakoa behar duten ibilgailuen gidariak izango dira.

– Laguntzaile espezializatu:

Produktuari eta teknikari buruz nolabaiteko praktika eta ezagutza eskatzen duten lan jakin eta zehatz batzuk egiten ditu. Horren eginkizunak izango dira produktua paketatzea, maneiatzea eta pisatzea, hala nola hori guztia ikuskatu eta zama-lanetaz arduratzea.

– Laguntzailea:

Salgaiak lekuz aldatzeaz arduratzen dena, kasu bakan bazuetan, establezimendu barruan eta bertatik kanpo, paketatzeaz eta ontziratzeko eta horren banaketaz arduratzen dena, eta ahalegin muskularra eskatzen duen beste edozein lan.

– Banatzailearentzako plusa:

Hileko 100 €-ko plusa sortuko da, parekaezina, banaketa-lanez arduratzen diren ohiko langileentzat, euren kategorian edozein dela ere. Txoferrek eta Ofizialek ez dute plus hori jasoko.

Ohiko langile esango zaio jardunaldi erdiz edo denbora luze-agoan lan horretan aritzen denari. Plus hori hitzarmen hau argi-aratuta eta gero abonatu da.

– Administrari laguntzailea:

Administrazioaren alorreko eta mekanografiako ezagutzak ditu, eta laguntza ematen du tramiteko korrespondentzia idazten, fakturak egiten eta interesak eta zergak likidatzeko egoera-erriak prestatzen.

– Ofizial administraria:

Merkataritzako lanak egiteko behar diren ezaguera tekniko eta praktikoak izanik, norberaren ekimena behar duten lanak egiten ditu, hala nola merkataritzako gutunak edo kontratu arruntak idatzi, analisi-gaitasuna eskatzen duen estatistikak egin, txostenak kudeatu, kontabilitateko liburuez arduratu, soldatak eta gizarte-aseguruak likidatu.

**Artículo 4. Retribuciones, categorías profesionales y funciones.**

Los salarios para los años 2016, 2017 y 2018 son los que figuran en la tabla salarial del anexo I del presente convenio. La tabla salarial para el año 2016 se ha elaborado con un incremento del 0,3 % respecto a la tabla del año 2015. La tabla salarial para el año 2017 se ha elaborado con un incremento del 1,5 % respecto a la tabla del año 2016.

Para el año 2018 la tabla salarial tendrá un incremento del IPC (1,1 %) resultante en el año 2017 mas un 0,3 %, es decir, un 1,4 % en total.

Para el año 2019 la tabla salarial tendrá un incremento del IPC resultante en el año 2018 mas un 0,3 %.

Para el año 2020 la tabla salarial tendrá un incremento del IPC resultante en el año 2019 mas un 0,3 %.

El valor del de la subida salarial que contempla para los años 2019 eta 2020 en ningún caso será inferior al 1,00 %, si el IPC del año anterior resulta entre 0 % y 1 %.

Y 0 % en caso de que el IPC fuera negativo.

Las categorías profesionales y funciones de las mismas serán como a continuación se señalan:

– Oficial y chofer:

Quien conociendo el oficio ejecuta con iniciativa y responsabilidad, conociendo las mercancías y distinguiéndolas, así como los útiles, maquinaria y herramienta utilizándolos con eficacia y poniendo en conocimiento del responsable empresarial cualquier anomalía que afecte a la producción. Tendrá capacidad para organizar y dinamizar el trabajo incluyendo las operaciones de venta bajo las órdenes directas del responsable de la empresa.

En el caso de los y las chóferes su actividad conllevará el empaque y envasado así como la manipulación y control de la mercancía y su facturación. Serán los que usen vehículos que necesiten el permiso de conducir C1 o superior.

– Mozo especializado:

Quien se dedica a trabajos concretos y determinados que exigen cierta práctica y conocimiento sobre el producto y la técnica. Su actividad comprende el empaque, manipulación y pesaje del producto así como su comprobación, carga y descarga.

– Mozo:

Quien efectúa el traslado de mercancías, de manera minoritaria, dentro y fuera del establecimiento, hace empaque y envasado corriente así como su reparto y cualesquiera otros trabajos que conllevan esfuerzo muscular.

– Plus repartidor:

Se creará un plus no absorbible de 100 € mensuales para los y las trabajadoras que se dedican habitualmente a labores de reparto, independientemente de la categoría que ostentan. Chóferes y Oficiales no cobrarán este plus.

Se entiende como habitual, el que dedicara la mitad o más de su jornada a estas labores. Este plus se abonará a partir de la publicación del presente convenio.

– Auxiliar administrativo:

Quien con conocimientos generales de índole administrativa y mecanografía, auxilia en la redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para la liquidación de intereses e impuestos.

– Oficial administrativo:

Quien en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos para la vida mercantil realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción de libros contables, liquidación salarial y de seguros sociales.

#### 5. artikulua. Lizentzia ordainduak.

Merkataritzako Lan Ordenantzaren 56. artikulua aipatzen dituen lizentzia ordainduak soldata errearen arabera ordainduko dira eta honela hartuko:

- a) Ezkontzagatik: 21 egun.
- b) Seme-alaba jaiotzagatik edo adopziogatik: 3 egun, eta horietarik gutxienez 2 lanegunak izango dira. Ume bat baino gehiago izanez gero edo zesarea egin behar izanez gero, egutegiko 4 egun.
- c) Ezkontide edo odoleko zein ezkontzazko guraso, seme-alaba, anai-arreba, aiton-amona eta biloben gaixotasunagatik: 3 egun natural, horietako 1 gutxienez laneguna dela; 100 km-tik gorako joan-etorria egin behar izanez gero, 5 egun naturalera luzatuko da, horietarik gutxienez 4 lanegunak izango direlarik. Gaixotasunak luzaro iraunez gero, lizentzia hori berriz hartzeko aukera egongo da, 3 hilabete igaro ondoren.
- Ezkontide edo odoleko zein ezkontzazko guraso, seme-alaba, anai-arreba, aiton-amona eta biloben heriotzagatik: 3 egun natural, horietako 1 gutxienez laneguna dela; 100 km-tik gorako joan-etorria egin behar izanez gero, 5 egun naturalera luzatuko da, horietarik gutxienez 4 lanegunak izango direlarik.
- d) Norberaren edo ezkontidearen seme-alaba edo anai-arreben ezkontzagatik: egun natural 1; 100 km-tik gorako joan-etorria egin behar izanez gero, 3 egun naturalera luzatuko da.
- e) Beharrezko denean eta langilearen ikasketen ondoriozkoetan, eta hitzarmen honetako 22., 32. eta 33. artikuluetan xedatutakoaren arabera.
- f) Familiako medikuarengana edo espezialistarengana joateko behar diren orduak, behar bezala justifikatu gero.
- g) 16 ordu urteko, umeekin mediku pediatrikoarenera eta/edo espezialista pediatrikoarenera joateko eta mendekotasun-egoeran diren pertsonen familiako medikuarenera eta/edo espezialistarenera laguntzeko.
- h) Semea edo alaba eradoskitzeko ezarrita dagoen atsendaldirako eskubidea duten langileek aukera izango dute bi ordu-erdiak ordubetean metatu, eta jardunaren hasieran nahiz amaieran hartzeko. Hori guztia, deusetan galarazi gabe hitzarmen honen 25. artikulua dioena.
- i) Etxebizitzaz aldatzeagatik: Egun natural bat. Behin lizentzia hori hartuta, ezin izango da berriz ere erabili harik eta bi urte igaro arte azken aldiz baliatu zenetik.

Lizentzia ordainduen ondorioetarako, aintzakotzat hartzen da ezkondu gabeko bikoteen elkarbizitza a), b), c) eta d) atalei dagokienez. Lizentzia kasu horietan baliatuz gero, ezingo da gero ezkontzagatik hartu.

Elkarbizitzari dagokionez, toki-agintarien ziurtagiria aurkeztu beharko da.

#### 6. artikulua. Oporrak.

Hitzarmen honek barne hartzen dituen langileek 31 egun naturaleko oporraldia izango dute urtean. Oporraldiari dagokion ordainsaria langileek oporrak hartzeko garaian jasotzen duten soldata erreaz osatuko da. Aldi baterako ezintasun-egoerak ez du zenbaketa horretan eragingo.

Oporrak zehazteko orduan akordiorik ez badago, enpresek hautatuko dituzte 15 egun eta langileak beste 16ak, eta ezingo da aldi berean oporretan egon plantilla osoaren % 25 baino gehiago.

Laneko istripuaren, gaixotasun profesionalaren edo amatasun-lizentziaren ondoriozko aldi baterako ezintasunik gertatuz gero, eten egingo da oporraldia; dena den, urte naturalaren barruan hartu beharko dira beti oporrak, Langileen Estatutuko 38.3 artikuluan jasotzen diren kasuetan izan ezik, Emakumeen eta gizonen benetako berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoko (2007/03/23ko *Estatuko Aldizkari*

#### Artículo 5. Licencias retribuidas.

Las licencias retribuidas a que se refiere el artículo 56 de la Ordenanza de Trabajo para el Comercio, se abonarán a salario real y se disfrutarán como a continuación se desarrollan.

- a) Por matrimonio: 21 días.
- b) Por nacimiento de hijo/hija o adopción: 3 días, de los que 2 al menos serán laborables. En los casos de parto múltiple o cesárea el número de días será de 4 naturales.
- c) Por enfermedad del cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos (consanguíneos o afines): 3 días naturales, de los que al menos 1 será laborable; con desplazamiento superior a 100 kilómetros se ampliarán a 5 naturales de los que 4 al menos serán laborables. En el caso de que la enfermedad persistiera se podría volver a hacer uso de dicha licencia pasados 3 meses.
- Por muerte del cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos (consanguíneos o afines): 3 días naturales de los que al menos 1 será laborable, con desplazamiento superior a 100 kilómetros se ampliarán a 5 naturales de los que 4 al menos serán laborables.
- d) Matrimonio de hijos, hijas o hermanos y hermanas de uno u otro cónyuge: 1 día natural; si hay desplazamiento superior a 100 kilómetros, se ampliarán a 3 días naturales.
- e) En aquellos casos en que sea preciso y derivados de estudios que realice el trabajador o trabajadora y de lo acordado en los arts. 22, 32 y 33 del presente convenio.
- f) Las horas necesarias para acudir al médico de cabecera o especialista debidamente justificadas.
- g) 16 horas anuales para acompañamiento de hijos o hijas a médico pediátrico y/o especialista pediátrico y acompañamiento de personas dependientes a médicos de cabecera y/o especialista.
- h) Los trabajadores y trabajadoras que cuenten con derecho al descanso establecido para la lactancia de hijo o hija, podrán acumular las dos medias horas en un solo periodo de una hora a disfrutar al inicio o final de la jornada. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el art. 25 de este mismo convenio.
- i) Traslado de domicilio: 1 día natural. Una vez disfrutada esta licencia, no se podrá hacer uso de ella hasta que hayan transcurrido dos años desde la última vez que se disfrutó.

Se reconoce la convivencia de la pareja sin vínculo matrimonial, para los apartados a) b), c) y d), para los efectos de licencias retribuidas, siendo incompatible, en su caso, con el posterior matrimonio.

A los efectos de convivencia se dará certificación de las autoridades locales.

#### Artículo 6. Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un período de vacaciones anuales de 31 días naturales, la retribución correspondiente al periodo de vacaciones estará constituida por el salario real que vengán percibiendo los trabajadores en el momento de disfrutarlas. Los períodos de I.T. no afectarán a su cómputo.

En caso de desacuerdo a la hora de fijar las vacaciones las empresas decidirán 15 días y el trabajador o la trabajadora los otros 16, nunca coincidiendo más del 25 % de la plantilla.

El disfrute de vacaciones quedará interrumpido por I.T. a causa de accidente laboral o por enfermedad profesional o por licencia por maternidad, debiéndose las mismas disfrutar en todo caso siempre dentro del año natural a excepción de los su-puestos contemplados en el art. 38.3 del Estatutos de los Trabajadores, según redacción dada por la Disposición Adicional 11.ª de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igual-

*Ofiziala*) 11. Xedapen Gehigarriko testuaren arabera; kasu horretan, hartu ahal izango dira, nahiz eta dagokion egutegi-urtea amaituta egon.

Oporretan dagoela, langileari gertatuz gero aldi baterako ezintasunen bat, ospitaleratzea dakarrena, ospitaleratzeak eta bajak iraun bitartean etengo da oporraldia. Bi aldeek adostu-tako aldiaren errekuperatuko dira etenaldiari dagozkion egunak.

Halaber, baldin eta aldi berean gertatzen badira oporraldia eta gertakizun arruntengatik aldi baterako ezintasuna, eta, hori dela-eta, langileak ezin badu oporraldi osoa edo horren zati bat dagokion urte naturalaren barruan baliatu, ezintasun-aldia amaitu ondoren hartu ahal izango ditu oporrak, betiere ez bada hamazortzi hilabete baino gehiago igaro oporrak hartzeko eskubidea sortu den urtea amaitu denetik.

#### 7. artikulua. Herriko jaia.

Lantokia non, herri horretako jaia hartzeko eskubidea izango dute langileek. Dena den, bi alderdien adostasunez alda daiteke egun hori.

#### 8. artikulua. Aparteko haborokinak.

Aparteko bi paga ezarri dira: bata udakoa eta bestea negukoak, 30 egunekoak biak ala biak. Beraz, paga horiek osorik eskuratzeko eskubidea izateko, ondoren zehazten den aldiaren jar-dun behar dute langileek enpresan:

– Udako paga: urtarrilaren 1etik ekainaren 30era. Uztailaren 15ean ordainduko da.

– Neguko Paga: uztailaren 1etik abenduaren 31ra. Abenduaren 15ean ordainduko da.

Aldi baterako ezintasunaren aldia zenbatu egingo da paga hauek kalkulatu eta kobratzeko. Ezarritako aldiak baino txikiagoak egunka hainbanatuko dira.

#### 9. artikulua. Antzinatasuna.

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiak jasoko dituzte aldizkako igoera batzuk, zerbitzuan emandako urteen arabera-koak, Enpresarekiko loturaren sari gisa. Lurtekoak izango dira, % 5ekoak, eta langile bakoitzari bere lanbide-kategoriaren araber-a dagokion soldataren arabera kalkulatu dira, Hitzarmen honetako soldaten taula kontuan hartuta.

#### 10. artikulua. Joan-etorriengatikoa.

Langilea zer herritarako kontratatu zuten, beste herriren batera eramaten badute enpresaren beharrezkoengatik, langilearen kalterako (distantzia handiagoa etxetik lantoki berrira), 0,25 euro ordainduko zaio kalterako kilometro bakoitzeko, baldin eta lekualdatze horrek aldaketarik ez badakar bere kontratatuaren xedeko zereginetan edo bere lanbide-kategoriakoetan.

Langilearen joan-etorrien gastuak igoz gero Enpresak bere helbidea aldatu izanagatik, kopuru berean ordainduko ditu enpresak gastu horiek.

Merkataritzako beharrek eragindako joan-etorriengatikoa dietak –egun osokoak, bazkari edota afaritarakoak, gosari eta oherakoak–, berriz, Gipuzkoako Lurralde Historikoko Salgaien Errepidezko Garraioaren Hitzarmen Kolektiboan ezarritakoak izango dira. Halakoetan, norberaren ibilgailuan egindako kilometro bakoitza 0,27 euro ordainduko da.

#### 11. artikulua. Mozkinengatikoa.

Urteko haborokin edo paga bat ezarri da, eta horren zenbatekoa izango da jasotzeko orduan indarrean dagoen benetako soldataren hileko bat. Haborokin hori martxoaren 15ean kobratuko da, aurreko ekitaldian lan egindako denboraren proportzi-

dad efektiva de mujeres y hombres (*Boletín Oficial del Estado* 23-3-2007) en cuyos supuestos se podrán disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En los casos de que disfrutando del periodo de vacaciones, el trabajador inicie un proceso de Incapacidad Temporal, que dé lugar a hospitalización, aquél quedará interrumpido por el tiempo que mantenga dicha situación y mientras dura la baja, los días correspondientes a la interrupción se disfrutarán en fecha establecida de común acuerdo.

Así mismo, en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias comunes que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### Artículo 7. Fiesta local.

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de la fiesta local que corresponda a la localidad en donde esté ubicado su centro de trabajo. No obstante, ambas partes y de mutuo acuerdo podrán modificarla por otra fecha distinta.

#### Artículo 8. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias. Una de Verano y otra de Invierno, ambas de 30 días. Por tanto, para tener derecho al percibo íntegro de las mismas los trabajadores deberán permanecer en activo en la empresa durante el siguiente período de tiempo:

– Paga de Verano: Del 1 de enero al 30 de junio y será abonada el 15 de julio.

– Paga de Invierno: Del 1 de julio al 31 de diciembre y será abonada el 15 de diciembre.

El tiempo de I.T. se computará a efectos de cálculo y percepción de estas pagas. Se prorratearán por días los períodos de tiempo inferiores a los establecidos.

#### Artículo 9. Antigüedad.

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio disfrutarán de aumentos periódicos por años de servicio, como premio a su vinculación a la Empresa, consistentes en cuatrienios de un 5 % calculados sobre el salario que le corresponda según su categoría profesional, de acuerdo con la tabla salarial del presente Convenio.

#### Artículo 10. Gastos por desplazamiento.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que por necesidad de la Empresa sean objeto de traslado a localidad diferente para la que realizaron contrato y sufran perjuicio (mayor distancia del domicilio al nuevo centro de trabajo) percibirán la cantidad de 0,25 euros por Km. de diferencia en que se vean perjudicados y siempre que dicho traslado no lleve implícitos cambios en las tareas para las que fue contratado o propias de su categoría profesional.

En el caso de que el trabajador o trabajadora viera aumentados sus gastos de desplazamientos por cambio de domicilio de la Empresa, éstos se cubrirán por la Empresa en igual cuantía.

Las dietas por desplazamientos motivados por necesidades comerciales tanto por dieta diaria completa, por comida o cena, por desayuno y cama, serán las establecidas en el Convenio Colectivo laboral del Transporte de Mercancías por Carretera para el Territorio Histórico de Gipuzkoa. En estos casos el kilometraje en vehículo propio se abonará a 0,27 euros/Km.

#### Artículo 11. Paga de beneficios.

Se establece una paga o gratificación anual cuyo importe será de salario real vigente en el momento de la percepción. Dicha gratificación será cobrada el 15 de marzo y su importe será proporcional al tiempo trabajado durante el ejercicio ante-

oan, eta lan egindako denboratza hartuko dira gaixotasun justifikatua, baimen ordainduak eta laneko istripuagatikoko baja.

**12. artikulua. Aldi baterako ezintasuna.**

Gaixotasuna edo istripua –lanekoa izan zein ez– edo lanbide-gaixotasuna gertatuz gero, langileak bere soldata erreala jasoko du, barne hartuta udako, neguko eta mozkinengatikoko pagak, gehienez ere 18 hilabeteko epealdian.

**13. artikulua. Azterketa medikoa.**

Enpresek, lan-istripuen aseguruia estaltzen duen ugazaben mutualitatearen bitartez, edo beste edozeinen bidez, urtean bi azterketa mediko egingo dizkiete langile guztiei. Azterketa horretarako, kontuan hartuko dira lanpostu bakoitzaren ezaugarri bereziak. Horiek zehazteko, orobat arriskuei eta horien prebentzioari dagokionez, langileek nahiz enpresaburuek jaramon egingo diete Segurtasun eta Higiene Batzordearen, Enpresa Batzordearen eta Laneko Segurtasun eta Higieneko ordezkariaren gomendioei.

**14. artikulua. Laneko arropa.**

Enpresak laneko arroparako plus bat emango die dagokien langileei, urtean behin, urtarrilean. Plus horrek 382,46 euro joko du 2018. urtean.

2019. urteari dagokionez, igo egingo da zenbateko hori, 2018ko KPlaren emaitzaren arabera. 2020. urteari dagokionez, igo egingo da zenbateko hori, 2019ko KPlaren emaitzaren arabera.

Enpresak langileari laneko arropa ematen badiu, eta emandako arropak laneko segurtasun- eta higiene-baldintzak betetzen baditu, enpresek ez dute ordainduko aurreko paragrafoan adierazitako zenbatekoa.

**15. artikulua. Eskubide eta berme sindikalak.**

Enpresa Batzordeko kideek indarrean dauden arauak ezarritzen dituzten bermeak eta eskubideak izango dituzte. Halaber, ez da langilerik zigortuko Enpresa Batzordeari horren berri eman gabe, eta langilea sindikaturen bateko kidea bada, dagokion sindikatuari ere eman beharko zaio horren berri.

Langileen eskubidea da urtero 15 lanordu erabiltzea biltzararak egiteko. Soldata erreala arabera ordainduko dira ordu horiek.

Sektore honetako sindikatuen eta langileen ordezkariak erraztasunak ematearren, langileen eta sindikatuen ordezkariak beren ordu sindikalak metatzea onartuko da. Hala egin nahi denean, enpresari jakinaraziko zaio, orduok baliatu baino 48 ordu lehenago.

**16. artikulua. Irenstea eta konpentsatzea.**

Orain ezarritako baldintza ekonomikoek eta lanaldiari buruzkoek irentsi eta konpentsatu egin ditzakete hitzarmen honen aurretik egindako hobekuntza guztiak.

**17. artikulua. Baldintza onuragarriagoak.**

Eutsi egingo zaizkie enpresek ezarritako baldintza onuragarriagoei baldin eta, osotasunean, hitzarmen honetan berariaz finkatutakoak gaintzen badituzte. Beraz, ezein langile ezin da kaltetua gertatu, Hitzarmen honetan itundutakoa dela medio.

**18. artikulua. Batzorde paritarioa.**

Osaera: langileen hiru ordezkari (sindikatu bakoitzaren ordezkariaren arabera) eta enpresaburuen hiru ordezkari. Aholkulariak ere izenda daitezke.

Alderdietako edozeinek eskatuta bilduko da Batzordea, eta lan araudian eta Hitzarmen Kolektibo honetan jasotako eskubideak betetzen direla zainduko du.

rior, computándose como tal el período correspondiente a enfermedad justificada, permisos retribuidos y baja por accidente de trabajo.

**Artículo 12. Incapacidad temporal.**

En caso de enfermedad o accidente de trabajo laboral o no y enfermedad profesional el personal percibirá su salario real incluidas las pagas de Verano, de Invierno y la de Beneficios, por un período máximo de 18 meses.

**Artículo 13. Revisión médica.**

Las Empresas a través de la Mutua Patronal que cubre el Seguro de Accidentes de Trabajo o por cualquier otro medio someterán a todo el personal a dos reconocimientos médicos anuales. Para dichos reconocimientos se tendrán en cuenta las características específicas de cada puesto de trabajo. Para la determinación de las mismas tanto trabajadores y trabajadoras como Empresarios atenderán a las recomendaciones del Comité de Seguridad e Higiene, del Comité de Empresa y del Delegado de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como en lo que se refiere a los riesgos y su prevención.

**Artículo 14. Ropa de trabajo.**

La empresa abonará al personal que proceda, una vez al año y pagadera en el mes de enero, un plus de ropa de trabajo equivalente a 382,46 euros para el año 2018.

Para el año 2019 esta cantidad se incrementara con el resultado del IPC del año 2018. Para el año 2020 esta cantidad se incrementara con el resultado del IPC del año 2019.

En caso de que la empresa entregue la ropa de trabajo al trabajador, y siempre que la ropa proporcionada cumpla los requisitos en materia de seguridad e higiene en el trabajo, las empresas no abonaran la cantidad indicada en el anterior párrafo.

**Artículo 15. Derechos y garantías sindicales.**

Los componentes del Comité de Empresa tendrán las garantías y derechos que establezcan las normas vigentes. Asimismo, ningún empleado o empleada podrá ser objeto de sanción sin que ello haya sido puesto en conocimiento del Comité de Empresa, como tampoco ningún afiliado o afiliada sin haberlo puesto en conocimiento de su Central Sindical.

El personal tendrá derecho a utilizar anualmente 15 horas en tiempo de trabajo para celebrar asambleas. La retribución de dichas horas será a salario real.

Con el objeto de facilitar la representación sindical y del personal en el sector, se podrán acumular las horas de crédito sindical de la representación electa del personal como sindicales. A tal objeto se pondrá en conocimiento de la empresa con la antelación de 48 horas el disfrute de las mismas.

**Artículo 16. Absorción y compensación.**

Las condiciones económicas y de jornada fijadas en el presente convenio son absorbibles y compensables con las mejoras de toda clase que existan con anterioridad.

**Artículo 17. Condiciones más beneficiosas.**

Las condiciones más beneficiosas implantadas por las Empresas se mantendrá en cuanto aquéllas superen en su conjunto las específicas del presente Convenio, de tal forma que ningún trabajador y trabajadora pueda verse perjudicado por lo pactado en este Convenio.

**Artículo 18. Comisión paritaria.**

La Comisión Paritaria se compondrá por tres representantes del personal (según la representación de cada Central Sindical) y tres de la parte empresarial, pudiéndose asignar asesores.

La Comisión se reunirá a requerimiento de cualquiera de las partes observando el cumplimiento de los derechos recogidos en la normativa laboral y del presente Convenio Colectivo.

Hitzarmen honen interpretazio eta aplikazioak eragindako auzietan ariko da. Lan-metodologia bat ezarriko du bere funtzio-namendurako.

Batzorde Parekidearen egoitza hemen egongo da: Korsario Ikutza, 11, Orereta-Erreterria (20100).

Batzorde Parekidean desadostasunik balego, Laneko Gatazkak Judizioz Kanpo Ebazteari buruzko II. Akordioan-II. Preco (*Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*, 2000/04/04) ezarritako bitartekaritza-prozedurak hartuko dira aintzat, eta arbitrajera joko da soilik alde bietako gehiengo batek hala erabakitzen baldin badu.

#### 19. artikulua. Interpretazioa eta aplikazioa.

Sektore berean eta toki-, eskualde- edo estatu-eremuan beste hitzarmen batzuekin batera gertatzen bada, lehentasuna hartuko die honek.

#### 20. artikulua. Ordenantza.

Hitzarmen honek aurreikusi eta arautzen ez duen guztiari dagokionez, hitzez hitz kopia-tzat joko da Merkataritzarako Lan Ordenantzak eta aplikazio orokorreko gainerako xedapenek ezarritakoa.

#### 21. artikulua. Nekagarritasun-plusa.

Nekagarritasun plusa ezarriko da euren zereginak hozkailuen barruan bete behar dituzten langileentzat, baldin eta eginkizun horietan eguneko jardunaren ordubete behintzat ematen badute.

Hona plusaren zenbatekoa: eginkizun horiek betetzen dituen bitartean langileak jasotzen duen oinarritzko soldataren gaineko % 20.

#### 22. artikulua. Euskara.

Hitzarmen honen barruko enpresek euskara sustatzera joko dute. Arazo teknikorik sortuz gero, alderdien akordioz konponduko dira.

Sustapenak langile guztiak hartuko ditu, eginkizun bereizketarik egin gabe. Diru-laguntza eta lizentziei dagokionez, Hitzarmen honek Etengabeko Lanbide Heziketari buruz ezarritakoari begiratuko zaio.

#### 23. artikulua. Kontratazioak.

Lanaren edo produkzio-zereginen gehikuntza egiaztatzen denean, enpresek kontratazio berriak egitera joko dute, eta aparteko orduen kopurua gutxitzera.

Enpresek kontratuaren oinarritzko kopia emango dute 2/91 Legearen arabera. Langileen ordezkarietara ere emango zaie kontratazio-aurreikuspenen eta horien moten berri.

Kontratuaren amaieraren ondoriozko kontratu-suntsiarazpena gertatuz gero, lan egindako urte bakoitzeko 12 eguneko kalte-ordaina ezarriko da.

Antzinasuna lehenengo kontratuan edo ondorengoetan zenbatuko da, urteaz behetiko denboraldiak hilaibeteka hainbatuta.

Arrantza-kanpainei dagokionez, obra edo zerbitzu jakinetarako kontratuak egin beharko dituzte enpresek, eta kontratu horiek mugagabe bihurtuko dira kanpainak urtebete baino gehiago iraunez gero, hasten direnetik amaitu arte.

#### 24. artikulua. Azken kitatzea edo finikitoa.

Kontratua amaitu baino 15 egun lehenago, Enpresak langileari emango dio likidazioaren proposamen zehaztua, eta langileari zor zaizkion kontzeptu guzti-guztiak argitasun osoz azaldu beharko dira bertan.

Desarrollará su actividad en los casos de conflictividad derivada de la interpretación y aplicación del presente Convenio. Para su funcionamiento establecerá una metodología de trabajo.

La sede de la Comisión Paritaria estará en la Calle Corsario Ikutza 11, Orereta-Erreterria (20100).

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales-Preco II (*Boletín Oficial del País Vasco* de 04/04/2000), siendo que se acudirá al procedimiento de arbitraje únicamente cuando la mayoría de las dos partes así lo acuerde.

#### Artículo 19. Interpretación y aplicación.

Este convenio tendrá carácter prioritario sobre otros Convenios concurrentes en el mismo sector y ámbito local, comarcal o nacional.

#### Artículo 20. Ordenanza.

En lo no previsto ni regulado por este convenio, se dará por reproducido literalmente lo que establece la Ordenanza de Trabajo para el comercio y demás disposiciones de general aplicación.

#### Artículo 21. Plus de penosidad.

Se establecerá un plus de penosidad para aquellos trabajadores que desarrollen tareas en cámaras frigoríficas, siempre que el desempeño de estas tareas suponga al menos una hora sobre la jornada de trabajo.

La cuantía del plus será del 20 % del salario base que perciba el trabajador durante el período de tiempo que desarrolle dichas tareas.

#### Artículo 22. Euskera.

Las empresas afectadas por el presente Convenio tenderán a la promoción del euskera. A tal efecto los diferentes problemas técnicos serán resueltos mediante un acuerdo entre las partes.

La promoción será de manera general para todos los trabajadores sin distinción de tareas. En lo referente a subvenciones y licencias se atenderá a lo establecido sobre la Formación Profesional Continua en el presente Convenio.

#### Artículo 23. Contrataciones.

Quando exista constatación de aumento de trabajo o de las tareas productivas las Empresas tenderán a la realización de nuevas contrataciones, disminuyendo el número de horas extraordinarias.

Las Empresas entregarán la copia básica del contrato de acuerdo a la Ley 2/91. También se informará a los representantes de los trabajadores sobre las previsiones de contratación y sus modalidades.

En el supuesto de rescisión contractual por finalización de contrato se establecerá una indemnización de 12 días por año trabajado.

La antigüedad se computará durante uno o sucesivos contratos prorrateándose por meses los períodos inferiores al año.

Las empresas vendrán obligadas a realizar contratos para obras o servicios determinados aplicados a las campañas pesqueras, que se transformarán en indefinidos, si las mencionadas campañas durasen más de 1 año desde su inicio hasta su finalización.

#### Artículo 24. Finiquito.

15 días antes de finalización del contrato la Empresa entregará al trabajador propuesta detallada de liquidación en la que se deberá especificar con toda claridad todos y cada uno de los conceptos que se adeuden al trabajador.

#### 25 artikulua. Amatasuna.

Enpresa guztiek egin beharko dituzte arrisku-ebaluzioak beren beregi haurdunaldien eta edoskitze naturalen kasuetan, lehenbiziko egunetik babes eraginkorra ematearren. Ebaluzioak egitean aintzat hartu beharko dira agente fisikoak (tenperatura, hezetasuna, presioa, bibrazioak, zarata...), arrisku biologikoak, gai kimikoen presentzia, faktore psikosozialak, arrisku ergonomikoak eta lanerako erritmoak. Aldi berean, lantoki bakoitzean, identifikatu egin beharko dira haurdunaldi- eta edoskitze-kasuetarako arriskurik ez duten lanpostuak.

Haurdun dagoen langileak lanpostuz aldatzea eskatzea izango du, baldin eta betetzen duena kaltegarria bada eta medikuak hala agintzen badu. Lanpostu hutsik ez eta, lanpostu-aldaketak egiterik ez bada, Gizarte Segurantzak xedatzen duenari begiratuko zaio. LEI egoera ez da legezko amatasun-lizentzia gisa zenbatuko, ez eta lizentzia hori oporren zenbaketarako ere.

Emakume langileek eskubidea izango dute ordu batez lane-tik ateratzeko, bederatzita hilabetetik beherako ondorengoak eradoskitzeko; denbora hori bi zatitan bana dezakete, edota ordu guztiak metatu eta amatasun bajaren ondoren denak batera hartu, lanpostuetara itzuli aurretik.

#### 26. artikulua. Probaldia.

Probaldi bat hitzartu daiteke, idatziz: ezingo da inolaz ere sei hiletik gorakoa izan teknikari tituludunentzat, ezta bi hiletik gorakoa ere gainerako langileentzat; peoientzat eta espezialistentzat, ordea, 15 laneguneko izango da gehienez ere.

Langileen Estatutuaren 14. artikulua ezarritakoaren arabera, prestakuntzarako kontratu berezietan, denbora-zatikoei, txanda-kontratuak eta abarrei dagokienez, euren arau berezietan eta hitzarmen honetan bertan xedatutakoari begiratuko zaio.

#### 27. artikulua. Aldi baterako laneko enpresak.

Hitzarmen Kolektibo honen eraginpeko enpresek A.L.E batekin langileak lagatzeko kontratuak egitea izango dute kasu hauetan:

a) Lanpostua gordetzeko eskubidea duten enpresako langileak ordezkatzeko.

b) Lanpostu iraunkor bat aldi baterako betetzeko, hautaketa- eta sustapen-prozesuak dirauen bitartean.

Aldi baterako laneko enpresa batekin kontratua egin baino lehen, enpresek ondorengoan berri eman beharko diete Enpresa Batzordeari, langileen ordezkariari eta sekzio sindikaleko delegatuei:

- A.L.E.-ren izena.
- Egin beharreko lana eta langile-kopurua.
- Kontratuaren iraupena eta langileen lan-jarduna.
- Kontratuaren kostua.

Kontratazio-mota hau erabiltzen duten enpresek hitzematen dute soldata % 100a arte osatuko diotela hala kontratatuari, Enpresaren barruan lanpostu berdina edo baliokidea duen langile baten soldatarekin parekatu arte.

#### 28. artikulua. Mugikortasun geografikoa.

Lantoki mugikorak edo ibiltariak dituzten enpresei zerbitzuak emateko beren beregi kontratatu dituzten langileen kasuan izan ezik, langileak ezingo dira enpresaren beste lantokiren batera bidali, horrek bizilekua aldatzeko beharra badakarkie.

Enpresak, eskakizun teknikoek bultzatuta edo antolamenduko nahiz produktzio arazoiek hartaratu, beste lantoki batera eraman nahi badu langileren bat, artikulua honetan ezartzen den prozedura bete beharko da.

#### Artículo 25. Maternidad.

Todas las empresas deberán realizar evaluaciones de riesgo específicas para las situaciones de embarazo y lactancia natural, con el fin de poder dar una protección eficaz desde el primer día. Las evaluaciones deberán realizarse teniendo en cuenta los agentes físicos (temperatura, humedad, presión, vibraciones, ruido, ...), riesgos biológicos, presencia de agentes químicos, factores psicosociales, riesgos ergonómicos y ritmos de trabajo. Así mismo, en cada centro de trabajo, deberán identificarse los puestos de trabajo exentos de riesgo para las situaciones de embarazo y lactancia.

La trabajadora embarazada podrá solicitar su cambio de puesto de trabajo en caso de que éste resultase nocivo y así fuese prescrito médicamente. En caso de que este cambio no se pudiera dar por falta de vacantes, se estará a lo que se decreta por la Seguridad Social, no computándose en su caso la I.T. por preceptiva licencia por maternidad ni esta última para el cómputo vacacional.

Las mujeres trabajadoras por lactancia de su descendiente menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, o acumular el total de dichas horas y disfrutarlas seguido a la baja por maternidad antes de reincorporarse a su puesto de trabajo.

#### Artículo 26. Periodo de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de 15 días laborales.

De conformidad con el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores, para los contratos especiales de formación, a tiempo parcial, contrato de relevo, etc. se estará a lo dispuesto en sus especiales regulaciones y el presente convenio.

#### Artículo 27. Empresas de trabajo temporal.

Las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo podrán celebrar contratos de puesta a disposición con una E.T.T. en los siguientes supuestos.

a) Para sustituir a trabajadores de la Empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo.

b) Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente, mientras dure el proceso de selección y promoción.

Las Empresas vendrán obligadas a informar al Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados de la sección Sindical, previamente a que realicen un contrato con la Empresa de trabajo Temporal sobre los siguientes apartados:

- Nombre de la E.T.T.
- Trabajo a realizar y número de trabajadores.
- Tiempo de duración del contrato y jornada de los trabajadores.
- Coste del contrato.

Las Empresas usuarias de esta modalidad de contratación comprometen a complementar hasta el 100 % del salario hasta que éste se equipara al salario del trabajador que dentro de la Empresa desempeñe un puesto igual o equivalente.

#### Artículo 28. Movilidad geográfica.

Los trabajadores, salvo los contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia.

En caso de que, por razones técnicas, organizativas o de producción, la Empresa quiera trasladar a un trabajador o trabajadora, se deberá seguir el procedimiento que en este artículo se establece.



Halaber, arrazoi berberengatik langileak ohiko eginkizunez bestelakoak betetzen dituen kasuetan, prozedura honi jarraitu beharko zaio:

– Aurretiatzko jakinarazpena egingo zaie sindikatu-ordezkaritzari eta eragindakoei, eta lekualdaketa erazteko azalduko zaizkie.

– Batzorde bat eratu behar da, enpresaren eta langileen ordezkariak osatua, kasu bakoitza banan-banan aztertzeko.

– Batzordeak ahobatekotatasunik lortzen ez badu lekualdaketa beharrian funtsatu eta objektiboaren inguruan, gelditu egingo da, Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozeduraren bidez (Preco II) erabakiko da auzia. Horretarako, gehienezko epea 30 eguneko izango da.

Aurrekoa gorabehera, Enpresak, eskakizun teknikoek bultzatuta edo antolamenduko nahiz produkzioko arazoiek hartarata, edota enpresa-jarduerari dagozkion kontratazioak direla eta, aldi baterako eraman ditzake bere langileak ohiko bizilekua duten herritik kanpo, urtebeterako gehienez ere. Halakoetan, bi-daia-gastuak eta dietak ordainduko dizkie, soldataz gain.

Mugikortasun funtzionala baliatu, eta egoera berria kaltegarri bazaio langileari ekonomiaren aldetik, ordura arteko kategoría eta soldata errespetatuko zaizkio. Langileari kategoría handiagoa lanak egokitzen bazaizkio, zeregin horietako bakoitzari dagokion kategoría soldata jasoko du.

**29. artikulua.** *Laneko sexu-jazarpenaren aurkako eta berdintasunaren aldeko neurriak.*

Arau-hauste oso larria izango da:

Langilearen intimitatearekiko errespetu-falta eta langilearen duintasunarekiko begirunerik eza, eta sexu-erasoak, ahozkoak nahiz fisikoak. Halakorik eginez gero nagusitasun hierarkikoa baliatuta, edota kontratu mugagaberik ez duten langileen kontra, arau-hauste larria izateaz gain, agintekeria edo autoritate-abusutzat joko da, agintaritzaren edo ardura-eginkizunetarako desgaitzuzarekin zigortzeko modukoa.

Plantillaren esku jarriko dira Euskadiko Autonomia Erkidegoan Genero Bortizkeria Jasandako Emakumeentzako Zerbitzu Bereziaren esteka eta telefonoak:

[http://www.euskadi.eus/informazioa/genero\\_bortizkeria\\_jasandako\\_emakumeentzako\\_zerbitzua/web01-a2gizar/es/](http://www.euskadi.eus/informazioa/genero_bortizkeria_jasandako_emakumeentzako_zerbitzua/web01-a2gizar/es/).

016 eta 900 840 111.

Plantillan 50 langiletik gora duten enpresek berdintasun planak negoziatu, landu eta ezarri beharko dituzte.

**30. artikulua.** *Laneko osasuna eta segurtasuna.*

Enpresaburuek eta langileek bere gain hartuko dituzte Laneko Segurtasun eta Osasunaren arloan uanean-uean indarrean dagoen legeriak xedatutako elkarrenganako eskubide eta erantzukizunak.

Horrenbestez, enpresen zuzendaritzek eta langileen ordezkariak prebentzio-planak ezartzeko konpromisoa hartzen dute, dituzten aukeren barruan betiere, eta aurrez adostutako epeetan. Plan horien helburu komun eta zehatzak izango dira istripuak eta laneko arriskuak desagerraraztea edo pixkanaka murriztea, bai eta ingurumen-baldintzak eta lanpostuetako baldintzak hobetzea. Horretarako, ahal diren eta behar diren zuzenketak-neurri teknikoak aplikatuko dira, eta bitartean, beharrezkotzat edo egokiagozat jotzen diren babes pertsonaleko neurriak erabiliiko dira.

Prebentzio-ordezkariei hautaketa edo izendapena sustatuko da, eta, era berean, laneko segurtasun- eta osasun-batzordeen eraketa bultzatuko.

De igual manera, en los casos en que por las mismas razones el trabajador venga a realizar funciones distintas a las habituales el procedimiento a seguir será:

– Notificación previa a la representación sindical y a los afectados, con indicación de los motivos del traslado.

– Constituir una comisión integrada por representantes de la Empresa y de los trabajadores, con el objeto de estudiar cada caso individualmente.

– En el caso de que la comisión no se pronuncie, por unanimidad, sobre la necesidad fundada y objetiva del traslado, éste quedará en suspenso, pasando la cuestión a resolverse por los Procedimientos de Resolución de Conflictos Voluntarios (Preco II). El plazo será de 30 días máximo.

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa, por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de residencia habitual, abonando además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

En los casos de movilidad funcional se respetará la categoría y el salario que venía disfrutando para los casos en que en la nueva situación, el trabajador resultase perjudicado económicamente. En los casos en que realizase trabajos de categoría superior percibirá lo que corresponda a cada categoría que desempeñe dichas funciones.

**Artículo 29.** *Medidas contra el acoso sexual en el trabajo y a favor de la igualdad.*

Tendrán la consideración de falta muy grave:

La falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador o trabajadora. Estos supuestos, en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos que se ejerzan sobre trabajadoras y trabajadoras con contrato no indefinido se considerarán además de como una falta grave, como abuso de autoridad sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o responsabilidad de las personas que los hayan efectuado.

Se pone en conocimiento de la plantilla los enlaces y teléfonos del Servicio Especializado para Mujeres Víctimas de la Violencia de Género de la Comunidad Autónoma Vasca:

<http://www.euskadi.eus/informacion/servicio-a-mujeres-victimas-de-la-violencia-de-genero/web01-a2gizar/es/>.

016 y 900 840 111.

Las empresas con más de 50 personas en plantilla, deberán negociar, elaborar e implantar planes de igualdad.

**Artículo 30.** *Salud y seguridad laboral.*

Los empresarios o empresarias y trabajadoras y trabajadoras asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral vengan determinados por las disposiciones de la legislación que en cada momento resulte vigente.

En consecuencia las direcciones de las empresas y los representantes de los trabajadores y trabajadoras se comprometen dentro de las posibilidades de las mismas y en plazos previamente convenidos a establecer planes de acción preventiva cuyos objetivos comunes y concretos sean la eliminación o reducción progresiva de accidentes y de 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 y más adecuados.

Se promoverá la elección o designación de los delegados y delegadas de Prevención y la constitución de los Comités de Seguridad y Salud laboral.

Enpresa-batzordeko kideen artetik, langileen delegatuen artetik eta, hala balitz, enpresan ordezkariak duten sindikatuen delegatuen artetik aukera daitezke ordezkari horiek, zeinek Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/95 Legean ezarritako bermeak izango baitituzte.

Delegatu horiek beharrezko dituzten baimen ordainduak jasoko dituzte enpresetatik, euren lana egoki egiteko eta laneko osasun eta segurtasunaren alorreko prestakuntza-ikastaroetara joateko, berdin dio eskumena duten erakunde edo organismo ofizialek edo hitzarmen hau sinatu duten sindikatuen antolatzen dituzten. Enpresaburuak onartu beharko ditu baimenak, eta, ezezkoa emanez gero, hitzarmen honetako batzorde mistoak aztertuko du auzia.

### 31. artikulua. Lan-istripuetako mutualitateak.

Enpresek langileen legeko ordezkariarekin adostuko dute zer lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen mutualitatek estaliko dituen enpresako langile guztien lan-istripuak eta lanbide-gaixotasunak.

Enpresek sistema publikoa baliatzen jarraituko dute eginkizun hauetarako: aldi baterako ezintasunagatik eman beharreko prestazio ekonomikoen estaldura, ezintasun hori gorabehera aruntzen ondoriozkoa denean (gaixotasun arrunta eta lanetik kanpoko istripua), eta gorabehera horiengatik egindako alta eta bajeen kontrol sanitarioa. Estaldura hori ezingo da egin Gizarte Segurantzako entitate laguntzaileen bitartez (lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen mutualitateak).

### 32. artikulua. Etengabeko lanbide-prestakuntza.

Enpresak eurak arduratuko dira langile bakoitzari beharrezko formazioa emateaz. Horretan emandako denbora lanorduko efektibotzat joko da. Enpresa bera egingo da formaziorako kostuen kargu.

Prestakuntzako batzorde paritario bat eratuko da, eta kide hauek izango ditu: enpresaburuaren elkarteko bi eta sindikatuetako beste bi; azken horien kasuan, sindikatu bakoitzak duen ordezkariaren arabera banatuta.

Hona batzordearen xedea: sustapena ematea sektoreko etengabeko lanbide-prestakuntzari, eta prestakuntza horren berri jasotzea; orobat, hala badagokio, enpresen arteko lanbide-prestakuntzako planak ebaluatzea, eta gai honen inguruko lege xedapenen nahiz hitzarmen bidezkoen garapenean helarazten zaizkion eztabaidagaiak ebaztea.

Zuzendaritzaren eta sindikatuen ordezkariaren arteko batzorde bat eratuko da enpresetan, eta helburu hauek izango ditu: etengabeko lanbide-prestakuntza beharrak aztertu, langileen prestakuntza osatzeko interesgarriak eta egokiak diren ikastaroak zeintzuk diren erabaki eta ikastaro horietan parte hartuko duten langileak aukeratzeko.

Batzorde horiek zehaztuko dituzte beharrezko lizentziak.

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 alde aurreko txostena igortzeko.

Hobetuzen bidez egingo da lanbide-prestakuntza.

### 33. artikulua. Hitzarmena ez aplikatzeko prozedura.

Hitzarmen kolektiboan aurreikusten diren baldintzak ez aplikatzea salbuespenezko eta aparteko baliabidea da, eta ekonomia-aren, antolakuntzaren eta/edo ekoizpenaren arloko arrazoi larriek baino ezin dute justifikatu. Arrazoi larriak zera dira: enpresaren bideragarritasuna eta enpleguaren jarraipena arriskuan jarri dezaketenak. Alderdien iritziz, aipatutako arrazoi ondoz ondo hitzarmena ez aplikatzeko beharrezkoa izango da alderdien arteko negoziazioa eta akordioa. Horregatik, alderdiek hitzarmena berriro aztertu eta negoziatu ahal izango dute, par-

Estos y estas representantes podrán ser nombrados de entre los miembros del Cte. de empresa, Delegados y delegadas de personal y en su caso de entre los delegados y delegadas sindicales de los sindicatos con representación en la empresa; gozarán de las garantías establecidas en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

Las empresas facilitarán a dichos delegados y delegadas los permisos retribuidos necesarios para la correcta realización de su labor, asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral que sean convocados por instituciones u organismos oficiales competentes o por las centrales sindicales firmantes del presente convenio. El disfrute deberá ser autorizado por el empresario@ siendo su denegación revisable por la Comisión Mixta del presente convenio.

### Artículo 31. Mutuas de accidentes de trabajo.

Las empresas acordarán con la representación legal de los trabajadores la Matep que asumirá la cobertura de las contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales para el conjunto de los/las trabajadores de la Empresa.

Las Empresas mantendrán la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes(enfermedad común y accidente no laboral), y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, en el sistema público, sin que puedan optar por llevar a cabo tal cobertura a través de entidades colaboradoras de la Seguridad Social (Mutuas de Accidentes de trabajo y enfermedades Profesionales Mateps).

### Artículo 32. Formación profesional continua.

Las empresas serán las responsables de impartir la formación necesaria a cada trabajador o trabajadora. El tiempo invertido se considerará hora efectiva de trabajo. Los costes de la formación correrán a cargo de la empresa.

Se constituye una comisión paritaria de formación formada por dos miembros de la asociación patronal y dos miembros de la sindical distribuidos según la representación de cada sindicato.

Su objeto será promover y ser informada de la FP continua existente en el sector así como evaluar en su caso los planes FP inter-empresariales y resolver cuantas cuestiones le sean sometidas en el desarrollo de las disposiciones legales o convencionales en esta materia.

En las empresas se constituirá una comisión entre la dirección y la representación sindical para analizar las necesidades de FP continua, determinar los cursos de interés y adecuados para completar la formación del trabajador y trabajadora, así como fijar los trabajadores y trabajadoras que vayan a participar en los mismos.

Dichas comisiones determinarán las licencias que resulten precisas.

En caso de que no exista representación legal de los trabajadores y trabajadoras en las empresas, corresponderá a esta comisión paritaria de FP continua recibir la información básica del plan y la lista de participantes con el fin de emitir informe ante la entidad gestora.

La formación profesional se hará mediante Hobetuz.

### Artículo 33. Procedimiento de descuelgue.

La inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, es un mecanismo excepcional y extraordinario solo justificado por la existencia de causas económicas, técnicas, organizativas y/o de producción graves, entendiéndose por estas aquellas que puedan poner en riesgo la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo. Las partes consideran que la inaplicación del convenio justificada en las causas mencionadas debe de basarse en la negociación y acuerdo de las partes. Por ello las partes podrán acudir a la revisión y renego-

tzialki, edo ez aplikatzeko prozesura jo, baina hori gauzatzeko beharrezkoa izango da alderdien arteko akordioa.

Hitzarmena ez aplikatzeko prozedura osoan, alderdiek fedonez jardun behar dute, akordiora iritsi ahal izateko.

Dagokion kontsultaldia amaitu ondoren, eta desadostasunak bere horretan jarraitzen badu, bi alderdiek Preco II Bitartekotza Prozeduraren eraginpean jarriko dituzte beren desadostasunak. Arbitraje-prozedura aplikatzeko, beharrezkoa izango da bi aldeak prozedura horren pean jartzeko ados egotea.

Arestian aipatutako prozedurari jarraiki, desadostasuna konpontzen ez bada, alderdietako bakoitzeko gehiengoaren adostasuna beharko da Hitzarmen Kolektiboen Kontsulta Batzorde Nazionalera edo autonomia-erkidegoko Orpriccera jotzeko.

ciación parcial del convenio, o al procedimiento de inaplicación el cual exige también para su materialización posible el acuerdo de ambas partes.

Durante todo el procedimiento para la inaplicación las partes deberán actuar de buena fe, con vistas a la consecución del acuerdo.

Tras el agotamiento del correspondiente periodo de consultas y si persiste el desacuerdo, ambas partes someterán sus discrepancias al procedimiento de mediación del Acuerdo Interprofesional Preco. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

En caso de que, seguido el procedimiento señalado anteriormente, no se resuelva la discrepancia, para acudir a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o al Orprice autonómico será necesario el acuerdo mayoritario de cada una de las partes.

I. ERANSKINA / ANEXO I

2016KO SOLDATEN TAULA / TABLA SALARIAL 2016

Maila / Categoría	Soldata Oinarria / Salario Base	
	Hila / Mes	Urtea / Año
Ofiziala eta txoferra/Oficial chofer	1.433,69	21.504,87
Laguntzaile espezializatua/Mozo espezializado/a	1.321,63	19.824,4
Laguntzailea/Mozo/a	1.124,91	16.873,72
Adm. laguntzailea/Auxiliar administrativa	1.321,63	19.824,4
Ofizial adm./Oficial administrativo	1.377,13	20.657,08

2017KO SOLDATEN TAULA / TABLA SALARIAL 2017

Maila / Categoría	Soldata Oinarria / Salario Base	
	Hila / Mes	Urtea / Año
Ofiziala eta txoferra/Oficial chofer	1.454,96	21.824,44
Laguntzaile espezializatua/Mozo espezializado/a	1.342,67	20.140,03
Laguntzailea/Mozo/a	1.141,78	17.126,80
Adm. laguntzailea/Auxiliar administrativa	1.342,67	20.140,03
Ofizial adm./Oficial administrativo	1.397,79	20.966,93

2018KO SOLDATEN TAULA / TABLA SALARIAL 2018

Maila / Categoría	Soldata Oinarria / Salario Base	
	Hila / Mes	Urtea / Año
Ofiziala eta txoferra/Oficial chofer	1.475,53	22.133,02
Laguntzaile espezializatua/Mozo espezializado/a	1.361,40	20.421,99
Laguntzailea/Mozo/a	1.157,77	17.366,57
Adm. laguntzailea/Auxiliar administrativa	1.361,4	20.421,99
Ofizial adm./Oficial administrativo	1.417,36	21.260,48