

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, Gipuzkoako informazioaren eta dokumentazioaren kudeatzaileentzako sektoreko Lan Hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20104415012022 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2022ko apirilaren 27an, Asociacion Galdek enpresaburuen ordezkapenean, eta LAB sindikatuak langileen ordezkapenean, sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2022ko maiatzaren 2an, aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

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

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2022ko maiatzaren 3a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaria. (2811)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo sectorial para los y las gestoras de la información y documentación de Gipuzkoa (código 20104415012022).

ANTECEDENTES

Primero. El día 27 de abril de 2022, se suscribió el convenio colectivo citado por la Asociación Galde en representación de las empresas, y por el sindicato LAB en representación de la parte trabajadora.

Segundo. El día 2 de mayo de 2022, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

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

En su virtud,

RESUELVO

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

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

San Sebastián, a 3 de mayo de 2022.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (2811)

Gipuzkoako informazioaren eta dokumentazioaren kudeatzaileentzako sektoreko Hitzarmen Kolektiboa.

I. KAPITULUA

ESPARRUAK

1. artikulua. Lurralde-eremua.

Hitzarmen honetako xedapenak Gipuzkoako probintzian aplikatuko dira.

2. artikulua. Funtzio eremua.

Hitzarmenaren menpe egongo dira Gipuzkoako lurralde historikoko titularitate publiko nahiz titularitate pribatuko liburategi, artxibo zein dokumentazio zentroetarako lan egiten duten enpresak, baldin eta enpresa horien izaera juridikoa eskubide publikokoa ez bada, edo haien akziodun nagusi bakarra Herri Administrazioen bat ez bada.

3. artikulua. Langile-eremua.

Hitzarmen honetan ezarritako arauak aurreko tituluaren arabera eragindako enpresetan zerbitzu profesionalak ematen dituzten liburategietako eta artxiboetako langile guztiei aplikatuko zaizkie, eta zerbitzu horiek egiten dituzten langileei; baita ere, liburategietako eta artxiboetako jarduera partzialetan ari-zen direnei.

4. artikulua. Iraunaldia.

Hitzarmen Kolektibo hau 2021eko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean, erregistratu eta Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen den eguna edozein dela ere, eta 2023ko abenduaren 31n amaituko da indarraldia.

Hala ere, III. eranskinean zerrendatutako enpresa edo zerbitzuen kasuan, hitzarmen hau III. eranskinean adierazitako datetan sartuko da indarrean.

Hitzarmen kolektibo hau indarrean jartzeko azken eguna 2023ko urtarrilaren 1a izango da kasu guztietarako.

Hitzarmen kolektiboaren amaiera automatikoki iragarritzat joko da 2023ko abenduaren 31n, eta negoziazio-batzordea eratu-ko da amaiera iragartzeko denetik gehienez hilabeteko epean. Hitzarmenaren amaiera iragarrita eta indarraldia amaituta, aurre-raeraginari eutsiko zaio, denbora-mugarik gabe, harik eta hura ber-ritzen den arte.

Hitzarmen Kolektibo honen aurreraeragin-aldian, bertan jasotzen diren xedapen guztien aplikazioa luzatuko da, izaera konbentzionala edo arauemailea duten xedapenak barne.

5. artikulua. Aplikatzeko lehentasuna.

EAEren eremuko negoziazio kolektiboaren egiturari buruzko lanbide arteko akordioaren babesean (2017-03-03ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*), sektoreko hitzarmen kolektibo honek lehentasuna du eremu horretan lehiatzen diren edo lehiatu daitezkeen estatu-mailako beste hitzarmen batzuen aurrean.

6. artikulua. Baldintzarik onuragarriena.

Enpresek ezarritako baldintza onuragarrienei eutsiko zaie, baldin eta baldintza horiek hitzarmen honetako baldintza espezifikoa gainditzen dituzten.

Bereziki, lantokiko itunen ondoriozko baldintza onuragarri- goei eutsiko zaie.

7. artikulua. Lanaren antolakuntza.

Lanaren antolamendua, eta ondorioz, giza baliabide eta baliabide material guztien antolamendua enpresei dagokie, zuzen- daritzaren bitartez.

Convenio Colectivo sectorial para los y las gestoras de la información y documentación de Gipuzkoa.

CAPÍTULO I

ÁMBITOS

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las disposiciones del presente Convenio regirán en la Provincia de Gipuzkoa.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Estarán sujetas al Convenio las empresas que presten servicios para bibliotecas, archivos o centros de documentación de titularidad pública o privada del Territorio Histórico de Gipuzkoa, siempre que su naturaleza jurídica no sea de derecho público o que su accionista principal y único sea una Administración Pública.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Las normas establecidas en el presente Convenio serán de aplicación a todas las trabajadoras y trabajadores de actividades de bibliotecas y archivos que presten sus servicios profesionales en empresas afectadas de acuerdo con el título anterior, y en las que se dediquen a actividades de bibliotecas y archivos de manera parcial, al personal que realice estos servicios para la administración pública o para el ámbito privado.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2021, independientemente de la fecha de su registro y publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2023.

No obstante para las empresas o servicios relacionados en el anexo III la entrada en vigor de este convenio se realizará en las fechas que marca dicho anexo III.

La fecha tope para la entrada en vigor del presente convenio colectivo para todos los casos será el 1 de enero de 2023.

El convenio colectivo se tendrá por denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2023 y se procederá a la constitución de la comisión negociadora en el plazo máximo de un mes desde su denuncia. Denunciado el convenio y finalizada su vigencia, mantendrá su ultraactividad sin límite temporal, hasta que sea sustituido por la renovación del mismo.

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

Artículo 5. *Prioridad aplicativa.*

Al amparo del «Acuerdo interprofesional en relación con la estructura de negociación colectiva en el ámbito de la CAV» (*Boletín Oficial del País Vasco* 3/03/2017) el presente convenio colectivo sectorial tiene prioridad aplicativa frente a otros convenios de ámbito estatal que concurren o pudieran concurrir en este ámbito.

Artículo 6. *Condición más beneficiosa.*

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implantadas por las empresas en cuanto aquéllas superen las específicas de este Convenio.

En especial se mantendrán las condiciones más beneficiosas que resulten de los pactos de centro de trabajo.

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo y, en consecuencia, la organización de todos los recursos humanos y materiales corresponde a las empresas a través de la dirección.

II. KAPITULUA

LANALDIA, OPORRAK

8. artikulua. Lanaldia.

Hitzarmen honen eraginpeko langileen ohiko lanaldiaren gehieneko iraupena urtean 1.592 ordukoa izango da, eta asteko zenbaketan 35 ordu izango dira.

Eguneko lanaldian 20 minutuko atsedenaldia ezartzen da lanaldi osoan. Atsedenaldi hori benetako lanalditzat hartuko da. Lanaldi partziala duten langileek egiten duten lanaldiaren araberako atsedenaldia izango dute.

9. artikulua. Ordu osagarriak eta malgutasuna.

Urtean zehar, gorabehera ugari sortzen dira, eta, ondorioz, egokitzapen zehatzak egin behar izaten dira aurrez finkatutako egutegietan.

Adibidez, lan-eremu bat hedapen kulturala da. Ekimen kultural hauek ez daude beti urte hasieran programatuak eta gainontzeko herritarren aisialdi denboran ematen dira. Hori dela eta, urtean zehar aurrez ikusi gabeko ordutegi aldaketak ematen dira, epe luzean ezin programatutakoak bai ordea epe ertain motzean. Gertakizun hauek gure lan motaren baitan ematen dira. Ez dira, beraz, lanaren antolaketaren utzikeriaren ondorioz, ez eta enpresaren borondate aleatorioen emaitza ere.

Era berean, gaixotasun arruntak eragindako bat-bateko bajak gertatzen dira, aurrez jakin ezin direnak, eta aparteko neurriak behar dituzte. Azkenik, enpresek ezin dute urteko kontratazio guztien berri izan urte hasieran. Hau da, abendutik urtarilerara bitartean programatu ezin diren lanak lortzen dira.

Horregatik, egutegiak finkatzerakoan planifikatu ezin diren une zehatzak edo jarduera-uneak daude, ez baitziren planifikatu egutegiak adostu zirenean. Beraz, oporraldiak beti errespetatuz, egutegia edo ordutegia egokitu beharko dira egoera berezi eta programatu gabeei aurre egiteko.

Beraz, egoera horiek egituratzeko, langileen eskubideak lan-beharrekin uztartzeko, kanpoko kontratazio prekarioak saihesteko, egoera horiek eragiten dituzten azken aldaketei aurrea hartzeko eta Langileen Estatutuan gai horri buruz xedatutakoa kontuan hartuta, honako aldaketa hauek konpentsatzeko modua ezarri beharko da, eta egoera horiek honela kudeatuko dira:

– Aldaketa lanaldi osorako kontratatutako langile batek egiten badu: kontratu mota hori duten langileei ezin izango zaie hilean 5 ordu baino gehiago eskatu.

– Aldaketa lanaldi partzialerako kontratatutako langile batek betetzen badu:

A) Lan-hitzarmen honek hilean gehienez 10 lanordu osagarri hitzartuko ditu langile bakoitzeko.

B) Zenbaki hori handitu ahal izango da, langileak bere borondatez eta idatziz hala eskatzen badu, baina inola ere ez hitzarmen kolektiboan edo Langileen Estatutuan ezarritako atsedenaldiak eta orduak baino gehiago.

Bestalde, edozein dela ere ordu horien izaera, ordu horiek konpentsatzeko modua langileen esku geratuko da, ordu libreekin trukaturik edo dagokion moduan kobratuta.

Azken kasu horretan, trukaturik orduak ordu kopuru berearekin aldatuko dira. Ostera, igande ala jai egunetan emandako ordu bakoitzak bi ordu arruntaren balioa izango du. Orduak orduengatik trukatzea aukeratzen denean, eskaera 5 egun lehenago egingo da eta truke hori gauzatzeak ezingo du beste lanki-

CAPÍTULO II

JORNADA, VACACIONES

Artículo 8. Jornada de trabajo.

La duración máxima de la jornada de trabajo ordinaria de trabajo para el personal afectado por el presente Convenio será de 1.592 horas anuales, que en cómputo semanal resultan 35 horas.

Se establece un descanso durante la jornada de trabajo diaria que consiste en 20 minutos diarios en jornada completa. Este descanso se considerará jornada efectiva de trabajo. Los trabajadores y trabajadoras con jornada a tiempo parcial tendrán un descanso proporcional a la jornada que realicen.

Artículo 9. Horas complementarias y flexibilidad.

A lo largo del año surgen numerosas incidencias que obligan a realizar adaptaciones concretas en los calendarios prefijados.

Por ejemplo, un ámbito del trabajo es el de la difusión cultural. Estas iniciativas culturales no siempre están programadas a principios de año y se dan en el tiempo libre del resto de la población. De ahí que a lo largo del año se produzcan cambios de horario no previstos, no programados a largo plazo, pero sí a medio corto plazo. Estos eventos se dan dentro de nuestro tipo de trabajo. No son, pues, fruto de la dejación de la organización del trabajo, ni fruto de la voluntad aleatoria de la empresa.

Asimismo, se producen bajas repentinas por enfermedad común, impredecibles, que requieren medidas excepcionales. Por último, las empresas no pueden conocer toda la contratación anual a principios de año. Es decir, se consiguen trabajos que no se pueden programar desde diciembre-enero.

Por ello, existen momentos concretos o de actividad que no pueden planificarse a la hora de fijar los calendarios, ya que no lo eran cuando se acordaron. Por lo tanto, respetando siempre los periodos vacacionales, habrá que hacer ajustes de calendario u horario para hacer frente a estas situaciones especiales y no programadas.

Por lo tanto, al objeto de articular estas situaciones, de conjugar los derechos de los trabajadores y trabajadoras con las necesidades del trabajo, de evitar contrataciones externas precarias, de anticiparse a las modificaciones finales que generen dichas situaciones y teniendo en cuenta lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en esta materia, debiendo establecerse la forma de compensar las siguientes modificaciones, dichas situaciones se gestionarán de la manera siguiente:

– Cuando el cumplimiento del cambio recaiga en un-a trabajador-a contratado-a a jornada completa: no se podrá exigir al personal sujeto a este tipo de contrato más de 5 horas mensuales.

– Cuando el cumplimiento del cambio recaiga en un-a trabajador-a contratado-a a jornada parcial:

A) El presente convenio laboral fija el número de horas complementarias de trabajo que se pacten en un máximo de 10 al mes por trabajador-a.

B) Este número podrá incrementarse, previa solicitud voluntaria y por escrito del trabajador-a, sin exceder, en ningún caso, los descansos y horas establecidas en el convenio colectivo o en el Estatuto de los Trabajadores.

Por otra parte, cualquiera que sea su naturaleza, la forma de compensar estas horas antes mencionadas quedará a disposición de los-as trabajadores-as, bien canjeándolas por horas libres o bien cobrándolas como corresponda.

En este último caso, las horas canjeadas se modificarán por el mismo número de horas. Por el contrario, cada hora trabajada en domingo o festivo tendrá el valor de dos horas ordinarias. Cuando se opte por el canje de horas, la petición se realizará con 5 días de antelación y su realización no podrá perjudicar a

deren bat kaltetu. Trukatzea ezinezkoa bada, igande eta jaiegunetako orduak hitzarmen honetan ezarritako baldintzetan ordainduko dira, eta lanegunetako orduak ohiko prezioan.

10. artikulua. Lan-egutegia.

Enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariak urteko lan-egutegia egingo dute urte bakoitzeko urtarrilaren 31 baino lehen. Egutegi horretan txandak eta lan-ordutegiak, atsendaldiak, jaiegunak eta zubiak adieraziko dira, eta egutegi hori zentro kontratatzaileen egutegiak kontuan hartuta egingo da. Horretarako, enpresak oporren proposamena jasoko du 15a baino lehen.

Enpresak eta legezko ordezkariak nahitaez erantzun beharko diote proposatutako egutegiari. Urteko lan-egutegia egiteko mugatzat ezarritako egunean alderdietako batek erantzunik eman ez badu, egutegia aurkeztu duenaren egutegia izango da baliozkoa.

Ordutegia eta egutegia aldatzeko, enpresak eta langileak ados jarri beharko dute alde zuzenetik.

Asteburu eta lana sektorearen ezaugarrietako bat da, horregatik, eta asteburu eta lan horrek sor dezakeen kontziliazio-arazoa arintzeko, honako hau adosten da egutegiaren arabera urtean zehar asteburuetan lan egin behar duten langileentzat:

– Egutegiak egiteko asteburuko lana (larunbata edo igandea, larunbata eta igandea) ezin izango zaie beti langile berbereri esleitu, eta gutxienez hilean behin atsedean hartu beharko dute asteburu oso batean (langileek idatziz adierazi ezean).

– Hala ere, kontratazioaren xedea soilik asteburuko lanegunetan lan egitea denean, egun horiek guztiak laneguntzat hartuko dira. Era berean, arestian aipatutako ordezkariak egiteko kontratatutako langileek ere egin beharko dute.

11. artikulua. Oporrak.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek gutxienez 33 egun naturaleko oporraldia izango dute urtean, eta horietatik soilik 29 lanegunak izango dira (astelehenerdik larunbatera). Igandean lan egiten duten langileen kasuan, igandea lan-eguna izango da, eta astelehen-eguna, berriz, jaieguna.

Oporraldian, langileek soldata erreala jasoko dute.

Oporraldia eta aldi baterako ezintasuna aldi berean gertatzen badira, Langileen Estatutuan aurreikusitakoari jarraituko zaio.

Oporraldia lantokian duten antzinasunaren arabera aukeratu da, txandak, eta lehenengo urtean aukeratzeko dutenek hurrengo urtean azkenak egingo dute aukera.

12. artikulua. Ordezkapenak.

Enpresek txandetan eta/edo lantokietan gertatzen diren baja edo absentzia guztiak betetzeko beharrezkoak diren ordezkariak egin beharko dituzte, bai aldi baterako ezintasunagatik, bai lizentzia, baimen, ordu sindikal eta abarregatik, lehia-kehen preskripzio teknikoaren pleguetan horretarako ezartzen denaren arabera, betiere 24 eta 48 ordu arteko aurrerapenarekin ezagutzen badira, eta baja edo absentzia horiek irauten duten bitartean egingo dira.

13. artikulua. Aparteko orduak.

Egungo langabezia-egoera dela eta, eta horren ondorioak arintzeko, ezin izango da aparteko ordurik egin, laneko arau oro kor gisa. Salbuespen izango dira ezinbesteko arrazoiengatik, us-

otro-a compañero-a. En caso de no ser posible la permuta, se abonarán las horas en domingos y festivos en los términos establecidos en el presente convenio; y en días laborables a su precio habitual.

Artículo 10. Calendario laboral.

Se elaborará un Calendario Laboral Anual entre la dirección de la empresa y la representación del personal, antes del 31 de enero de cada año, en el que se hará constar los turnos y sus horarios de trabajo, descansos, festivos y puentes, dicho calendario se confeccionará teniendo en cuenta los calendarios de los centros contratantes. Con este fin, la empresa recibirá la propuesta de vacaciones por parte de los y las trabajadoras antes del 15 de diciembre del año saliente.

Empresa y representación legal estarán obligadas a dar respuesta al calendario propuesto, si a la fecha fijada como límite para la elaboración del calendario laboral anual no se hubiese dado respuesta por una de las partes, será válido el de aquella que lo haya presentado.

Horario y calendario sólo podrán ser modificados previo acuerdo entre la empresa y el o la trabajadora.

El trabajo de los fines de semana es una de las características del sector, por ello, y con el fin de paliar el problema de conciliación que puede generar este trabajo de fin de semana, se acuerda lo siguiente para aquellos-as trabajadores-as que por calendario tengan que trabajar los fines de semana a lo largo del año:

– El trabajo de fin de semana en la confección de los calendarios (sábado o domingo, sábado y domingo) no podrá ser siempre atribuido a los-as mismos-as trabajadores-as, debiendo descansar al menos una vez al mes durante un fin de semana completo (salvo indicación escrita por parte de éstos).

– Sin embargo, cuando el objeto de la contratación sea exclusivamente trabajar los días laborables de fin de semana, se considerarán todos ellos como laborables. Igualmente deberán hacerlo los trabajadores contratados para la realización de las sustituciones antes mencionadas.

Artículo 11. Vacaciones.

El personal comprendido en el presente convenio disfrutará de un periodo de vacaciones anual mínimo de 33 días naturales, de los cuales exclusivamente serán 29 laborales (lunes a sábado). Para aquellos trabajadores y trabajadoras que presten servicio los domingos, el domingo se considerará laboral y el día de descanso semanal como festivo.

Durante el disfrute de las vacaciones, el personal percibirá el salario real.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

La elección del periodo de vacaciones se llevará a cabo por orden de antigüedad en el centro de trabajo y de forma rotativa, de modo que quienes elijan el primer año, lo harán en último lugar al año siguiente.

Artículo 12. Sustituciones.

Las empresas vendrán obligadas a realizar las sustituciones necesarias para cubrir todas las bajas o ausencias que se produzcan en los turnos y/o centros de trabajo, tanto por I.T. como por licencias, permisos, horas sindicales, etc., conforme a lo que al efecto se establezca en los pliegos de prescripciones técnicas de los correspondientes concursos y siempre que se conozcan con una antelación de 24 a 48 horas, realizándose durante el tiempo que duren dichas bajas o ausencias.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

Dada la situación actual de desempleo y con el fin de paliar sus efectos, no podrán efectuarse, como norma general de trabajo, horas extraordinarias, quedando exceptuadas aquellas si-

tekabeko absentiengatik, mantentze-premia zorrotzengatik edo behar bezala arrazoitutako bezeroaren eskakizunengatik ordu horiek egin behar direnean eta aldi baterako edo lanaldi partzialeko kontratazioengatik ordeztu ezin direnean.

Egiten diren aparteko orduak denbora librean lan egindako ordu kopuru bera hartuz konpentsatuko dira, eta, gainera, ordu arruntaren balioaren % 50eko soldata-osagarria ordainduko da lan egindako aparteko ordu bakoitzeko, enpresa bakoitzean plantillaren legezko ordezkartzarekin lor daitekeen beste edozein itun alde batera utzita.

Aparteko orduak borondatezkoak izango dira, hau da, langileak erabakiko du, azken batean, ordu horiek egin ala ez.

III. KAPITULUA

LIZENTZIAK, ESZEDENTZIAK

14. artikulua. Ordaindutako lizentziak.

Honako hauek hartuko dira ordaindutako eta soldatapeko lizentziatzat ondorio guztietarako:

- a) Ezkontzeagatik: 16 lan-egun (astelehenetik ostiralera).
- b) Ezkontidearen edo seme-alaben heriotzagatik: 6 lan-egun. Amaren edo aitaren kasuan: 4 lan-egun. Aita-amaginarreben, ezkontzako seme-alaben, anai-arreben (Norbereak zein politikoak), biloben (Norbereak zein politikoak) eta aitona-amonen (Norbereak zein politikoak) kasuetan: 3 lan-egun.
- c) Norberaren eginkizunetarako 1 lan-egun: lizentzia hasi baino gutxienez 7 egun lehenago eskatu beharko da, idatziz, eta dagokion arduradunak baimendu beharko du, zerbitzua behar bezala ematen dela bermatzeko. Arduradunak idatziz erantzun beharko du, eta lizentziarik ematen ez bada, arrazoiak azaldu beharko ditu. Nolanahi ere, ezin izango zaio oporraldiari gehitu.
- d) Anai-arreben, seme-alaben, gurasoen (ezkontzakoak barne) ezkontzagatik: ezkontzaren eguna.
- e) Nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonal bat betetzeko, behar adina denbora.
- f) Bikotekidearen, seme-alaben (norberarenak zein politikoak) gaixotasun larriagatik: 6 egun baliodun. Ama, aita, nebarrebak: 4 egun baliodun. Aitona-amonak (norberarenak zein politikoak), bilobak (norberarenak zein politikoak), ama, aita, anaia, arreba edo arreba (politikoak): 2 egun.

Ondorio horietarako, gaixotasun larritzat hartuko da dagokion medikuak hasierako ziurtagirian edo alderdiek hala eskatuta halakotzat kalifikatzen duena. Nolanahi ere, gaixotasun larritzat hartuko da ospitaleratzea edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ospitaleratzetik gabeko ebakuntza kirurgikoa behar duena. Ospitaleratzetaz hartuko da gaixoa bere etxera eramane bada eta medikuak beharrezkotzat jotzen badu bere ondoan senide bat joatea. Kasu horretan, ospitaleratzea amaitzen denean amaituko da lizentzia, ospitaleratzeak aurreikusitako lizentzia-egunak baino gutxiago irauten badu. Beste lizentzia bat hartzeko eskubidea izango da beste ospitaleratze bat gertatzen den bakoitzean.

Ospitaleratze lizentzia, ospitaleratzeak irauten duen bitartean hartu ahal izango da, eta ezin izango da ospitaleratzearen ondorengo egunetan hartu, eta txandakako egunetan hartu ahal izango da.

- g) Etxebizitzaz aldatzea: lan-egun 1.
- h) Langileek, 9 hilabete baino gutxiagoko alaba edo semea edoskitzeagatik, ordubeteko absentiaren eskubidea

tuciones en que por causas de fuerza mayor, ausencias imprevisas, necesidades estrictas de mantenimiento o exigencias del cliente debidamente motivadas, fuera necesaria su realización y no fuera posible su sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial.

Las horas extraordinarias que se realicen se compensarán disfrutando en tiempo libre el mismo número de horas que se hayan trabajado y además se abonará un complemento salarial del 50 % del valor de la hora normal por cada hora extra trabajada, dejando a salvo cualquier otro pacto al que pueda llegarse en cada empresa con la representación legal de la plantilla.

Las horas extraordinarias serán voluntarias, es decir, será la trabajadora la que en última instancia decida si realizarlas o no.

CAPÍTULO III

LICENCIAS, EXCEDENCIAS

Artículo 14. Licencias retribuidas.

Serán consideradas licencias retribuidas y remuneradas a salario a todos los efectos:

- a) Por matrimonio: 16 días naturales.
- b) Por fallecimiento de cónyuge, e hijas o hijos: 6 días hábiles. En caso de madre o padre: 4 días hábiles. En los casos de madre o padre político, hija o hijo político, hermanas, hermanos (tanto propio como político) nietas y nietos (tanto propio como político) y abuelas o abuelos (tanto propio como político): 3 días hábiles.
- c) 1 día hábil de asuntos propios: El disfrute deberá ser solicitado por escrito con una antelación mínima de 7 días con respecto a la fecha de inicio de la licencia, debiendo ser autorizado por el responsable correspondiente, a efectos de garantizar la correcta prestación del servicio. La respuesta del responsable deberá ser por escrito y en caso de que no se autorice la licencia, deberán exponerse los motivos. En todo caso, no podrá ser añadido a ningún periodo vacacional.
- d) Por boda de hermanas, hermanos, hijas, hijos, padre o madre, incluidos los políticos: el día de la ceremonia.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Por enfermedad grave de pareja, hijas e hijos (tanto propios como políticos): 6 días hábiles. De madre, padre, hermanas y hermanos: 4 días hábiles. Abuelas y abuelos (tanto propios como políticos), nietos y nietas (tanto propios como políticos), madre, padre, hermano, hermana (políticos): 2 días hábiles.

A estos efectos, se entenderá como enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por la facultativa o facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de las partes. En todo caso, se entenderá como enfermedad grave, aquella que requiera hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Se considerará hospitalización cuando la persona enferma haya sido trasladada a su domicilio y la facultativa o facultativo estime necesaria la asistencia de un familiar a su lado. En este supuesto la licencia terminará cuando finalice la hospitalización, si ésta dura menos días que los previstos de licencia. Se tendrá derecho a una nueva licencia cada vez que se produzca una nueva hospitalización.

La licencia por hospitalización podrá disfrutarse mientras dure la hospitalización y no tiene que ser en los días siguientes a la hospitalización, pudiendo ser en días alternos.

- g) Traslado de domicilio: 1 día hábil.
- h) Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de una hija o hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de

izango dute, eta ordu hori bi zatitan banatu ahal izango dute. Emakumeak edo gizonak, beren borondatez, eskubide horren ordez lanaldia ordubetez murriztu ahal izango du, hau da, eguneko lanaldiko lehena edo azkena.

Era berean, amak edo aitak eguneko ordu hori metatu ahal izango dute, lanegun bakoitzeko ordubete, langilearen lan-egutegiaren arabera, eta haurra jaio eta urtebete bete arte baliatu ahal dute.

i) Langileek Gizarte Segurantzako espezialisten edo familia-medikuaren kontsultarako eskubidea izango dute, behar den denboran, langilearen eta ezkontidearen kargura dagoen familiako kideren batentzat, kontsulta-ordua eta lan-ordutegia aldi berean badira eta kontsulta hori medikuntza orokorreko medikuak agintzen badu. Horretarako, alde aurretik mediku-agindua horren egiaztagiria aurkeztu beharko diote enpresari.

Era berean, urtean 15 egun hartuko dira Gizarte Segurantzaren barruan ernalketa-tratamendua egiteko.

j) Jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egiteko behar den denborarako absentzia eskubidea, lanaldiaren barruan agiri izana justifikatuz.

b) eta f) kasuetan, egun bat gehiago emango da 200 km-tik gorako joan-etorria egin behar denean, bizilekutik gertaera eragilera zenbatuta, bi lan-egun gehiago, distantzia hori 500 km-tik gorakoa bada.

d) baimenaren kasuan, ordaindutako lizentzia bi egunez luzatuko da, distantziaren arrazoi beragatik, arduradunak langilearen anai-arrebak, seme-alabak, ama edo aita badira. Familia politikoa denean, lizentziaren luzapena ordainsaririk gabekoa izango da.

Izatezko bikoteek, bikoteko kideak zein sexutakoak diren alde batera utzita, artikulua honetan ezkontzaren kasurako aurreikusitako eskubide berberak sortuko dituzte, betiere bizikidetzara behar bezala egiaztatzen badute (baterako eroldaren ziurtagiria, izatezko bikoteen erregistroaren ziurtagiria edo bikote gisa elkarrekin bizi direla egiaztatzen duen beste edozein dokumentu ofizial).

15. artikulua. Ordaindu gabeko lizentziak.

Enpresek ordaindu gabeko lizentziak emango dituzte, gehienez 30 egunekoak. Lizentzia horiek zatika hartu ahal izango dira epe laburragotan, betiere egutegiako 30 egunetik gorakoak ez badira. Nolanahi ere, lizentzia horiek ezin izango dira oporren aurretik edo ondoren hartu.

Eskaera idatziz egin beharko da, lizentzia hartu baino hamar egun lehenago, salbu eta eskaera eragin duen gertaerak epe hori betetzen uzten ez duenean.

16. artikulua. Eszedentziak.

Enpresan urtebeteko antzinasatuna duen langileak borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango du, gutxienez hiru hilabetekoa eta gehienez bost urtekoa. Eszedentzia eskatu nahi duen langileak idatziz eskatu beharko du, eszedentzia hasi baino hilabete lehenago. Eszedentzia gehieneko epera arte luzatu ahal izango da, eta eskatutako eszedentzia-aldia amaitu baino 15 egun lehenago eskatu beharko da. Aurreko eszedentzia amaitu zenetik bi urte igaro badira soilik baliatu ahal izango du pertsona berak eskubide hori.

Eszedentziak irauten duen bitartean, langileak lanpostua gordetzeko eskubidea izango du.

Eszedentzian dagoen langileak idatziz eskatu beharko du lanera itzultzeko, eszedentzia amaitu baino hilabete lehenago gutxienez.

ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer o el hombre, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de jornada de una hora, que será la primera o la última de la jornada diaria.

Asimismo, la madre o el padre podrán optar por acumular esta hora diaria, a razón de una hora por cada día laborable, conforme al calendario laboral de la trabajadora o trabajador y disfrutarlo hasta que se cumpla un año del nacimiento.

i) El personal tendrá derecho por el tiempo necesario a consulta del médico de cabecera o de especialistas de la Seguridad Social tanto cuando sean para el/la trabajador-a, para algún miembro familiar que esté a cargo de el/la trabajador-a y el o la cónyuge, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por la facultativa o el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente a la empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica.

Asimismo, se disfrutará de 15 días al año para el tratamiento de fecundación dentro de la Seguridad Social.

j) Derecho a ausencia por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, justificando su realización dentro de la jornada laboral.

En los casos b), y f), se ampliará en un día hábil más, cuando sea necesario realizar un desplazamiento superior a 200 km de distancia, computados desde su domicilio al del hecho causante, dos días más si dicha distancia es superior a 500 km.

En el caso de la letra d) se ampliará también la licencia retribuida en dos días hábiles y por la misma razón de la distancia, cuando los responsables se refieran a hermanas o hermanos, hijos o hijas, madre o padre de la trabajadora o trabajador. Cuando se refieran a familia política, la ampliación de licencia será sin retribución.

Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común, 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 incluido el apartado a).

Artículo 15. Licencias no retribuidas.

Las empresas concederán licencias no retribuidas, de hasta 30 días, que podrán disfrutarse fraccionadamente en períodos inferiores, siempre que no se superen los 30 días naturales, a quienes lo soliciten, si bien no podrán disfrutarse estas licencias inmediatamente antes o después de las vacaciones.

La solicitud deberá hacerse por escrito con diez días de antelación al comienzo del disfrute de la licencia, excepto en los casos en que el hecho causante de la petición no permita observar dicho plazo.

Artículo 16. Excedencias.

La trabajadora o trabajador, con una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria con un plazo no inferior a tres meses y no mayor a cinco años, el o la trabajadora que quiera solicitar la excedencia, tendrá que solicitarlo por escrito y con un mes de antelación al inicio de la misma. La excedencia será prorrogable hasta su plazo máximo, solicitando con una antelación de 15 días a la finalización del período de excedencia solicitada. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por la misma persona si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

Mientras dure la excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Una vez cumplidos los trámites de solicitud de reingreso, se tendrá derecho al reingreso automático en la plantilla de la empresa y lugar de trabajo ocupado con anterioridad.

Itzultzeko eskaera-izapideak bete ondoren, enpresako plantillan eta aurretik okupatutako lantokian automatikoki sartzeko eskubidea izango du langileak.

Seme-alabak zaintzeko eszedentzian dagoen langileak bere lanpostua gordetzeko eskubidea izango du eszedentziaren hiru urteetan.

Lanaldi partzialeko eszedentzia hartu ahal izango da (bai borondatezko eszedentzian, bai amatasun eszedentzian), artikulua honetan jasotako baldintza berberetan.

IV. KAPITULUA

ORDAINSARI-KONTZEPTUAK

17. artikulua. Soldata-etaulak.

2021erako soldatak I. eranskinean agertzen direnak izango dira.

18. artikulua. Soldata-igoera.

– 2022. urtea: 2022ko urtarrilaren 1etik aurrera, 2021eko abenduaren 31n indarrean zeuden soldata-taulek Gipuzkoako 2021eko KPla igoko dute.

– 2023. urtea: 2023ko urtarrilaren 1etik aurrera, 2022ko abenduaren 31n indarrean dauden soldata-taulei Gipuzkoako 2022ko KPla gehi 0,75 puntu igoko zaie.

Igoera horiek hitzarmen kolektibo honetan agertzen diren ordainsari-kontzeptu guztiei aplikatuko zaizkie.

Artikulu honetan jasotzen den kpi aren balioa ez da inoiz % Otik beheragoa izango; beraz, Gipuzkoako urteko Kpi negatiboa bada, igoera hori kalkulatzeko, % Oko gutxieneko balio horretatik abiatuko da.

Kontzeptu horiek ezin izango dira xurgatu edo konpentsatu soldatako edo soldataz kanpoko beste kontzeptu batzuegatik.

19. artikulua. Antzinasuna.

Antzinasuna bosturtekoetan emango da, 2021ean bosturteko bakoitzeko 47,04 €-ko zenbatekoarekin, eta 2022an 50 €-ko zenbatekoarekin, lanaldi osoko langilearen kategoría edozein dela ere. Lanaldi partzialeko kontratuak dituzten langileek zati proportzionala jasoko dute.

Zenbateko horrek soldata-igoerarako adosten diren urtekoigoera berberak izango ditu.

Antzinasuna zehazteko hasierako data, enpresan sartu zeneko izango da, eta horretarako, edozein motatako kontratuak zenbatuko dira.

Bosturtekoak bete tzen diren hilaren lehen egunetik aurrera sortuko dira.

20. artikulua. Aparteko ordainsariak.

Langileak urtean hiru aparteko ordainsari jasotzeko eskubidea du: udakoa, gabonetakoa eta martxokoa.

– Udako aparteko ordainsaria: urtarrilaren 1etik ekainaren 30era bitartean sortuko da. Uztailaren 15a baino lehen kobratuko da.

– Gabonetako aparteko ordainsaria: uztailaren 1etik abenduaren 31ra bitartean sortuko da. Abenduaren 20a baino lehen kobratuko da.

– Martxoko aparteko ordainsaria: urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitartean sortuko da. Martxoaren 15a baino lehen kobratuko da.

Aparteko ordainsari guztiak soldata errealean ordainduko dira.

La trabajadora o trabajador en situación de excedencia deberá solicitar el reingreso por escrito con una antelación mínima de un mes antes del término de la misma.

En la excedencia por cuidado de hijas o hijos, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Podrá disfrutarse de una excedencia a tiempo parcial (tanto excedencia voluntaria como excedencia para el cuidado de hijos e hijas) en los mismos términos recogidos en el presente artículo.

CAPÍTULO IV

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Artículo 17. Tablas salariales.

Los salarios para el año 2021 serán los que figuren en el anexo I.

Artículo 18. Incrementos salariales.

– Año 2022: A partir del 1 de enero de 2022, las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2021 se incrementarán el IPC de Gipuzkoa de 2021 (anexo II).

– Año 2023: A partir del uno de enero de 2023, las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2022 se incrementarán en la cantidad resultante de incrementar el IPC de Gipuzkoa del año 2022 más 0,75 puntos.

Estos incrementos se aplicarán sobre todos los conceptos retributivos que figuran en el presente convenio colectivo.

El valor del IPC que contempla este artículo en ningún caso será inferior al 0 %, por lo que si el IPC anual de Gipuzkoa resultase negativo se partirá, a efectos del cálculo de dicho incremento, de ese valor mínimo del 0 %.

Estos conceptos no serán absorbibles ni compensables por otros conceptos salariales y extrasalariales.

Artículo 19. Antigüedad.

La antigüedad se generará en forma de quinquenios en la cuantía prevista de 47,04 € por cada quinquenio durante el año 2021 y 50 € durante el año 2022, independientemente de la categoría que ostente el o la trabajadora a jornada completa. Los y las trabajadoras con contratos a tiempo parcial percibirán la parte proporcional.

Dicho importe tendrá los mismos incrementos anuales que se acuerden para el incremento salarial.

La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa, computándose a tal efecto cualquier tipo de contrato.

Los quinquenios se devengarán desde el primer día del mes en que se cumplan.

Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias.

El y la trabajadora tienen derecho a tres gratificaciones extraordinarias al año: Paga extraordinaria de Verano, Paga extraordinaria de Navidad y Paga extraordinaria de marzo.

– Paga extraordinaria de Verano: Se devengará entre el 1 de enero y el 30 de junio. Se cobrará antes del 15 de julio.

– Paga extraordinaria de Navidad: Se devengará entre el 1 de julio y el 31 de diciembre. Se cobrará antes del 20 de diciembre.

– Paga extraordinaria de marzo: Se devengará entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. Se cobrará antes del 15 de marzo.

Todas las gratificaciones extraordinarias se abonarán a razón de una mensualidad del salario real.

Hainbanatu ahal izango dira, enpresa eta langilea ados jarzen badira.

21. artikulua. Garraio-plusa.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek garraio publikoaren txartel arruntaren prezioaren zenbatekoa jasoko dute garraio-plus gisa, lantokia langilearen egoitzatik 25 km baino gehiagora dagoenean.

Lanaldian zehar –langileak– beste lantoki batera joan behar badu, lantoki batetik bestera joateko behar den kopurua ere jasoko du, garraio publikoko txartel arruntaren prezioan.

22. artikulua. Desplazamendu-plusa.

Langileak, bere lanaldiaren barruan eta enpresak eskatuta, joan-etorriak direla eta bere jabetzako ibilgailua erabiltzen badu, enpresak Hitzarmen hau sinatzetik 0,31 euro/km.

Garraio publikoa erabiltze kotan: bidaiaren kostea.

Era berean, enpresak bere gain hartuko ditu autobideen, aparkalekuen eta TAoren gastuak.

Enpresak eskatuta langileak honako gastu hauek baditu, enpresak honako zenbateko hauek hartuko ditu bere gain:

Hala dagokionean:

Dietak:

- 5 € gosaltzeko.
- 15 € bazkaltzeko.
- 15 € afaltzeko.

Ostatu osoaren gastua ordainduko da, betiere enpresak kudeatzen badu, eta ordezkariak sindikalarekin egoitzaren egokitasuna berretsiko da.

Langileak ziurtagiriak aurkeztu beharko ditu.

23. artikulua. Igande eta jaiegunetako plusa.

Zenbateko finko bat ezartzen da igandeetan edo jaiegunetan lan egiten den kasuetarako.

– Igandeko plusa: benetan lan egindako ordu bakoitzeko, soldata 3,5 € igoko da.

– Jaiegunetako plusa: benetan lan egindako ordu bakoitzeko, soldata 3,6 € igoko da.

Zenbateko horrek soldata-igoerarako adosten diren urteko igoera berberak izango ditu.

24. artikulua. Koordinazio plusa.

Lantalde batzuen koordinazioa bere gain hartzeko eskatzen zaizen pertsonen 141,67 euroko plusa jasoko dute hilean.

25. artikulua. Aldi baterako ezintasuna.

Enpresak osatuko ditu langileak Gizarte Segurantzaren kontura jasotzen dituen prestazioak, edozein ezintasunaren ondoriozko Aldi Baterako Ezintasunagatik, bere soldata errealearen % 100eraino, 18 hilabeteko gehieneko epealdira arte.

Aldi baterako ezintasun-aldiak ez du eraginik izango aparteko ordainsariak sortzerakoan eta kobratzerakoan.

Aldi baterako ezintasun-egoeran dagoen langileak inola ere ez du jasoko lanean egon izan balitz baino soldata handiagoa.

Las pagas extraordinarias, todas o alguna de ellas, podrán ser prorrateadas si el trabajador o la trabajadora así lo solicitara.

Artículo 21. Plus de transporte.

Los y las trabajadoras afectadas por el presente convenio percibirán como plus de transporte el importe del precio del billete ordinario del transporte público cuando el centro de trabajo esté situado a más de 25 km de la residencia del/la trabajador/a.

Si durante la jornada de trabajo el/la trabajador-a tuviera que desplazarse a otro centro de trabajo, percibirá también la cantidad necesaria para desplazarse de un centro de trabajo a otro, al precio del billete ordinario de transporte público.

Artículo 22. Plus de desplazamiento.

Cuando la trabajadora, dentro de su jornada laboral y por requerimiento de la empresa, utilice por motivos de desplazamiento vehículo de su propiedad, la empresa abonará a partir de la firma de este convenio 0,31 euros/km.

Cuando se utilice el transporte público, se abonará el coste ordinario del viaje.

Asimismo, la empresa se hará cargo de los gastos de autopistas, parkings y OTA.

Si por el requerimiento de la empresa el trabajador tuviera los gastos siguientes, la empresa se hará cargo de las siguientes cantidades:

Cuando proceda:

Dietas:

- 5 € por el desayuno.
- 15 € por la comida.
- 15 € por la cena.

Se abonará el gasto del alojamiento íntegro, siempre y cuando sea gestionado por la empresa, ratificando la idoneidad del domicilio con la representación sindical.

El/la trabajador-a deberá presentar los correspondientes certificados.

Artículo 23. Plus de domingos y festivos.

Se establece una cantidad fija para aquellos supuestos que se preste servicios en domingos con o días festivos.

– Plus Domingo: Por cada hora efectiva de trabajo, el salario se incrementará en 3,5 €.

– Plus Festivos: Por cada hora efectiva de trabajo, el salario se incrementará en 3,6 €.

Dicho importe tendrá los mismos incrementos anuales que se acuerden para el incremento salarial.

Artículo 24. Plus de coordinación.

Las personas que sean requeridas a asumir la coordinación de algunos de los grupos de trabajo recibirán un plus mensual de 141,67 €.

Artículo 25. Incapacidad Temporal.

Las empresas complementarán las prestaciones que perciba el y la trabajadora por cuenta de la Seguridad Social, por motivo de Incapacidad Temporal derivada de cualquier tipo de contingencia hasta el 100 % de su salario real, hasta un periodo máximo de 18 meses.

Los periodos de Incapacidad Temporal no tendrán repercusión a la hora de devengar y cobrar las gratificaciones extraordinarias.

En ningún caso el trabajador o trabajadora que se encuentre en situación de incapacidad temporal percibirá más salario que si hubiese estado trabajando.

V. KAPITULUA

LANBIDE TALDEAK

26. artikulua. Lanbide-taldeak.

Baldintzak kontratazio berrietan eskatuko dira, eta indarrean dauden kontratazioak errespetatuko dira, horiek bete ala ez.

* I. taldea. Arloko buruak.

– Eginkizunak.

A) Kudeaketa orokorra. Kudeaketa administratibo, ekonomiko eta pertsonalaz arduratzen da.

B) Artxiobak eta liburutegiak: irizpide teknikoak ezartzen ditu, zereginak gainbegiratzen eta zuzentzen ditu, bezeroen aurrean lanaren erantzukizuna eta koordinazioa bere gain hartzen du, eta enpresa ordezkatzeko du.

* II. taldea. Kudeaketa-teknikariak.

– Betekizunak.

Dokumentazioaren, artxibistikaren eta/edo bibliotekonomiaren arloko lizentziatura edo gradua (hau da, hitzarmen honen lan-eremuari buruzko unibertsitate-ikasketa espezifikoak egin dituzte), edo, gutxienez, graduak/lizentziatuak eta masterrak. Hitzarmeneko arlo bati dagozkionak.

Lan-eremu horretan edo III. kategorian gutxienez 10 urteko esperientzia izatea.

– Eginkizunak.

Zeregin tekniko espezifiko eta espezializatuz arduratzen dira Enpresarentzako ezagutza estrategikoa dutenak. Besteak beste, sistemak kudeatzea eta garapenaren jarraipena egitea; metadatuak ustiatzea; prozesu elektronikoak dokumentu-funtsetan aplikatzea; azken horiek edozein motatakoak izango dira.

Era berean, produkzio-talde zehatzen ardura hartzen dute.

* III. taldea. Goi-mailako teknikariak.

– Betekizunak.

Dokumentazioaren, artxibistikaren eta/edo bibliotekonomiaren arloko lizentziatura edo gradua (hau da, hitzarmen honen eraginpeko lan-eremuari buruzko unibertsitate-ikasketa espezifikoak egin dituzte), edo, gutxienez, graduak/lizentziatuak eta hitzarmeneko arloren bati dagozkion masterrak.

7 urteko lan-esperientzia eremu honetan edo IV. kategorian.

– Eginkizunak.

Prozesu teknikoak kudeatu, gainbegiratu eta koordinatzen dituzte.

Funtsak kudeatzeko, baloratzeko eta mantentzeko irizpideak ematen dituzte, edozein motatakoak eta edozein euskarritan.

Kulturaren hedapena diseinatzen dute.

Datu-baseak eta informazioaren kudeatzaile informatikoak diseinatzen dituzte.

Erabiltzaileak prestatzeko kanpainak planifikatzen eta antolatzen dituzte.

Zerbitzuen ebaluazioa diseinatzen dute: ebaluazioa interpretatzen dute eta, beraz, zerbitzuak hobetzen lagunduko duten azterlanak, txostenak, arauak, eskuliburuak eta abar egiten dituzte.

* IV taldea. Teknikari espezialistak.

IV.1. Kultura-bitartekariak.

– Betekizunak.

Giza Zientzietako, Arte Ederretako, Artearen Historiako, Komunikazioko, Bibliotekonomiako, Dokumentazioko edo antzeko karreretako lizentziatura edo gradua.

CAPÍTULO V

GRUPOS PROFESIONALES Y FUNCIONES

Artículo 26. Grupos profesionales.

Los requisitos serán exigidos en las nuevas contrataciones, respetando las contrataciones ya en vigor independientemente o no de su cumplimiento.

* Grupo I. Jefes-as de área.

– Funciones.

A) Gestión general. Se encarga de la gestión más administrativa, económica y personal.

B) Archivos y bibliotecas: establece criterios técnicos, supervisa y dirige las tareas, asume la responsabilidad y coordinación del trabajo ante los clientes, y representa a la empresa.

* Grupo II. Técnicos de gestión.

– Requisitos.

Licenciatura o grado en el ámbito de la documentación, archivística y / o biblioteconomía (es decir, han cursado estudios universitarios específicos relativos al ámbito laboral del presente convenio), o al menos grados/licenciados/as más los másteres correspondientes a alguna de las áreas del convenio.

Experiencia mínima de 10 años en este ámbito de trabajo o en la categoría III.

– Funciones.

Se encargan de tareas técnicas específicas y especializadas que contienen conocimiento estratégico para la empresa. Entre otras, de la gestión de sistemas y del seguimiento de su desarrollo; de la explotación de metadatos; de la aplicación de los procesos electrónicos a los fondos documentales, siendo estos últimos de cualquier naturaleza.

Se responsabilizan, igualmente, de grupos concretos de producción.

* Grupo III. Técnicos superiores.

– Requisitos.

Licenciatura o grado en el ámbito de la documentación, archivística y / o biblioteconomía (es decir, han cursado estudios universitarios específicos relativos al ámbito laboral del presente convenio), o al menos grados/licenciados/as más los másteres correspondientes a alguna de las áreas del convenio.

7 años de experiencia laboral en este ámbito o en la categoría IV.

– Funciones.

Gestionan, supervisan y coordinan los procesos técnicos.

Proporcionan criterios para la gestión, valoración y mantenimiento de los fondos, de cualquier tipo y en cualquier soporte.

Diseñan la difusión cultural.

Diseñan base de datos y gestores informáticos de la información.

Planifican y organizan campañas de formación de usuarios.

Diseñan la evaluación de los servicios: interpretan la misma y, por lo tanto, realizan estudios, informes, normas, manuales, etc. que contribuyan a la mejora de los servicios.

* Grupo IV. Técnicos especialistas.

IV.1. Mediadores culturales.

– Requisitos.

Licenciatura o Grado en Humanidades, Bellas Artes, Historia del Arte, Comunicación, Biblioteconomía, Documentación o carreras equivalentes.

Hizkuntzak.

2 urteko esperientzia esparru honetan edo V. kategorian.

– Eginkizunak.

Ekintzak eta programak diseinatu, garatu eta gauzatu dituzte, bai ondare-interpretazioaren bidez, bai kultura-zabalkundearen bidez, bai eduki didaktikoak edo pedagogikoak landuz.

Horretarako, dokumentu horiek dokumentatuko dituzte edo une bakoitzean eskatutako teknikak aplikatuko dituzte.

Kulturaren hedapena (lehen aipatutako edozein modutan) beste espazio edo erakunde batzuekin koordinatzen dute.

IV.2. Liburutegi, artxibo eta dokumentu-zentroko teknikariak.

– Betekizunak.

Dokumentazioaren, artxibistikaren eta/edo bibliotekonomiaren arloko lizentziatura edo gradua (hau da, hitzarmen honen lan-eremuari buruzko unibertsitate-ikasketa espezifikoak egin dituzte), edo, gutxienez, graduak/lizentziatuak gehi hitzarmenaren arlo bati dagozkion masterrak.

Ikastetxearen kudeaketa-sistemak ezagutzea, gehi 5 urteko lan-esperientzia esparru horretan edo V. kategorian.

– Eginkizunak.

Katalogatzeko, sailkatzeko eta indexatzeko prozesu teknikoak egiten dituzte.

Datu-base dokumentalak eta bibliografikoak kudeatzen dituzte. Eguneratzeak eta bilaketak barne.

Funtsak hautatzeko eta eskuratzeko lanetan parte hartzen dute.

Bilaketa bibliografikoak eta dokumentalak egiten dituzte.

Erabiltzaileak prestatzeko programak garatu eta artatzen dituzte.

Zentroko kultura-programazioa edo zabalkundea garatzen eta artatzen dute, eta horretarako oinarrizko materialak prestatzen dituzte.

IV.3. Errestaurazioko eta beste espezialitate batzuetako teknikariak.

– Baldintzak.

Giza Zientzietako Gradua eta dagokion arloko espezializazioa.

– Funtzioak.

Dokumentuak lehengoratzeko edo fisikoki tratatzea.

Transkripzioak eta dokumentuak egitea.

Diplomatikako espezialista.

* V. taldea. Zuzeneko arreta.

V.1. Aretoetako langileak.

– Baldintzak.

Gizazientzietako gradua edo lizentziatura edo erdimailako ikasketa-zikloa, honako arlo hauetakoren batekin lotuta:

Arte garaikidea, arte plastikoak, pentsa mendua.

Teknologia berriak.

Ikusentzunezkoak.

Hizkuntzak.

– Funtzioak.

Jendearentzako arreta.

Guneari edo zerbitzu ari buruzko informazioa: informazio orokorra, araudia, erabilera, baliabideak, programazioa, etab.

Idiomas.

2 años de experiencia en este ámbito o en la categoría V.

– Funciones.

Diseñan, desarrollan y ejecutan acciones y programas tanto a través de la interpretación patrimonial como de la difusión cultural o la elaboración de contenidos didácticos o pedagógicos.

Para ello, documentarán los mismos o procederán a aplicar las técnicas requeridas en cada momento.

Coordinan la difusión cultural (en cualquiera de las formas mencionadas anteriormente) con otros espacios o entidades.

IV.2. Técnicos de biblioteca, archivo y centro documental.

– Requisitos.

Licenciatura o grado en el ámbito de la documentación, archivística y / o biblioteconomía (es decir, han cursado estudios universitarios específicos relativos al ámbito laboral del presente convenio), o al menos grados/licenciados/as más los másteres correspondientes a alguna de las áreas del convenio.

Conocimiento de los sistemas de gestión del centro en cuestión más 5 años de experiencia laboral en este ámbito o en la categoría V.

– Funciones.

Realizan procesos técnicos de catalogación, clasificación e indización.

Gestionan bases de datos documentales y bibliográficas. Incluyendo actualizaciones y búsquedas.

Participan en las tareas de selección y adquisición de fondos.

Realizan búsquedas bibliográficas y documentales.

Desarrollan y atienden los programas de formación de personas usuarias.

Desarrollan y atienden la programación cultural o difusión del centro, elaborando los materiales básicos para las mismas.

IV.3. Técnicos de restauración y otras especialidades.

– Requisitos.

Grado en Humanidades y especialización en el área correspondiente.

– Funciones.

Restauración, conservación, consolidación o tratamiento físico de documentos.

Realización de transcripciones y trabajos de documentación.

Especialistas en Diplomática.

* Grupo V. Atención directa.

V.1. Personal de salas.

– Requisitos.

Grado o licenciatura en Humanidades o ciclo de estudios de grado medio relacionado con alguna de las siguientes áreas:

Arte contemporáneo, artes plásticas, pensamiento.

Nuevas tecnologías.

Audiovisuales.

Idiomas.

– Funciones.

Atención al público, acorde con las características de cada centro.

Información sobre el servicio, tanto información general (normativa, uso, recursos, programación, etc.) como técnica (asesoría, iniciación al uso...).

Bitartekariak tailerrean, konferentzian, bisitan, erakustaldian edo moldean diseinatutako ekimenak eta programazioa egitea.

Baliabide teknikoak, altzairuak, tresnak, makinak eta gailu guztiak erabiltzea, mantentzea eta ordenatzea.

Galderei erantzutea eta materialak erabiltzaileei helaraztea.

Material suntsikorra berritzen dela bermatzea.

Bilketa estatistikoa.

Teknikariei laguntzeko ekintzak, jarduera zehatzak haien jarraibideen arabera garatzen dituztenak.

V.2. Laguntzaileak.

– Betekizunak.

Erdi-mailako zikloan edo gradu batean matrikulatuta egotea unibertsitatekoa.

– Eginkizunak.

Digitalizazioa eta erreprografia.

Funtsak instalatzea.

Aldizkako argitalpenak kontrolatzea eta mantentzea.

Jendearentzako arreta: txartela ematea, kontsultak, maileguak (baita liburutegiartekoak ere), bilaketak... inbentarioa.

Teknikariei mantentze- eta laguntza-prozesuetan laguntzea, baita hedapen- eta prestakuntza-jardueretan ere.

Katalogoa kudeatzeko sistema erabiltzea (artxibistekoa edo bibliografikoa izan), goian zehaztutako atazak osatzeko.

Dokumentuen oinarriko prozesamendua: garbiketa, erregistroa, teilatua jartzea, alarmak, karpetak, zigilatzea...

Material suntsikorra berritzen dela bermatzea.

Bilketa estatistikoa.

VI. KAPITULUA

KONTRATAZIOA

27. artikulua. Prestakuntza-kontratuak.

Prestakuntza-kontratuaren xedea izango da prestakuntza ematea, besteren konturako lan ordainduarekin txandakatuta, edo dagokion ikasketa-mailarako egokia den lanbide-praktika bat lortzeko lan-jarduera bat gauzatzea, dagokion titulazioa lortu ondoren.

Modalitate horiei dagokienez, dagokion araudian espezialitate hauei buruz xedatutakoari jarraituko zaio:

a) Ikasketa-mailari egokitutako praktika profesionala lortzeko prestakuntza-kontratu honako arau hauen arabera arautuko da:

a.1) Kontratu honek gutxienez sei hilabete iraungo du, eta gehienez urtebete.

a.2) Probaldia ezarri ahal izango da, baina probaldi horrek ezin izango du hamabost eguneko iraupena gainditu.

a.3) Benetako lanaldiगतिको ordainsaria betetako funtzioei dagokien lanbide-taldekua izango da.

b) Txandakako prestakuntza-kontratuaren helburua ordaindutako lan-jarduera eta lanbide-heziketako, unibertsitate-ikasketetako edo Enplegu Sistema Nazionalaren Prestakuntza Espezialitateen Katalogoko prestakuntza-prozesuak bateragarri egitea izango da, eta dagokion araudiaren arauen eta honako espezialitate hauen arabera egingo da:

Realización de iniciativas y programación diseñada por los técnicos medios, superiores o mediadores, a través de la actividad correspondiente: taller, conferencia, visita, exposición, juego, acto formativo... también de las acciones de difusión.

Mantenimiento y orden de los medios técnicos, instrumentos, útiles, máquinas y todos los dispositivos.

Atender consultas, hacer llegar los materiales a los usuarios, preparación para el uso e instalación de fondos.

Garantizar la renovación del material fungible.

Recogida estadística.

Acciones de apoyo a los técnicos, bajo cuyas directrices desarrollan las actividades concretas.

V.2. Auxiliares.

– Requisitos.

Estar matriculado en grado de ciclo medio o en un grado universitario.

– Funciones.

Digitalización y reprografía.

Instalación de los fondos.

Control y mantenimiento de publicaciones periódicas.

Atención al público: expedición de carné, consultas, préstamos (también los interbibliotecarios), búsquedas...inventario.

Ayudar en procesos de mantenimiento y apoyo a los técnicos; también en las actividades de difusión y formación.

Manejar el sistema de gestión del catálogo (sea archivístico o bibliográfico) para completar las tareas arriba definidas.

Procesamiento básico de documentos: limpieza, registro, tejelado, colocación de alarmas, carpetas, sellado...

Garantizar la renovación del material fungible.

Recogida estadística.

CAPÍTULO VI

CONTRATACIÓN

Artículo 27. Contratos formativos.

El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios una vez obtenida la oportuna titulación.

En relación con estas modalidades se estará a lo dispuesto en la normativa correspondiente con las siguientes especialidades:

a) El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

a.1) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

a.2) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso superará la duración de quince días.

a.3) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la del grupo profesional correspondiente a las funciones desempeñadas.

b) El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las reglas de la correspondiente normativa y las siguientes especialidades:

b.1) Kontratuaren iraupena dagokion prestakuntza-planean edo programan aurreikusitakoa izango da; gutxienez hiru hilabete eta gehienez bi urte iraungo du.

b.2) Kontratu hauen ordainsaria ezingo da izan hitzarmen honetan betetako funtzioei dagokien lanbide-talderako finkatutako ehuneko laurogeita bost baino txikiagoa lehenengo urtean, ez eta ehuneko laurogeita hamar baino txikiagoa ere, benetan lan egindako denboraren proportzioan. Ordainsaria ez da inolara ere lanbide arteko gutxieneko soldata baino txikiagoa izango, benetan lan egindako denboraren proportzioan.

28. artikulua. Iraupen mugatuko kontratua.

Obra edo zerbitzu jakin baterako kontratua: 32/2021 LEDaren bidez kendu egiten da obra edo zerbitzu jakin baterako kontratua; beraz, hitzarmen hau sinatzean indarrean dagoen iraupen jakineko kontratu oro mugagabetzat hartuko da.

29. artikulua. Produkzio-gorabeherengatiko kontratua.

Kontratu-modalitate honen bidez, langileak ezin izango dira lantoki bakoitzeko langile guztien % 5 baino gehiago izan, ez zuzenean, ez aldi baterako laneko enpresek eskura jarrita.

Iraupena ezin izango da inolaz ere 6 hilabetetik gorakoa izan, eta kontratu mota honetara noizbehinkako eta aurreikusi ezinezko inguruabarrengatik bakarrik jo ahal izango da, inoiz ez aurreikus daitezkeen egoerarako.

Debekatuta dago noizean behin, aurreikus daitezkeen eta iraupen mugatua eta mugatua duten egoerarako kontratuak erabiltzea, urtean gehienez 90 egunez, langileak edozein izanik ere.

30. artikulua. Ordezkapen-kontratua.

Iraupen mugatuko kontratuak egin ahal izango dira lanpostua gordetzeko eskubidea duen langile bat ordezteko. Kontratuan, ordezkatutako pertsonaren izenean, ordezkapenaren arrazoia eta hutsik dagoen betetako lanpostua zehaztuko dira, eta kontratua indarrean dagoen bitartean beteko dena izango da. Zerbitzuak ezin izango dira hasi ordezkatutako pertsona kanpoan izan baino lehen.

31. artikulua. Aldizkako kontratu finkoak.

Aldizkako kontratu mugagabe finkoa urtaroko lanak edo sasoioko produkzio-jarduerekin lotutako lanak egiteko hitzartuko da, eta kontratuan bertan ezarriko da horri lotutako jardueraldia, erreferentzia-datekin, hau da, gehienez ere 15 eguneko denbora-tartea deialdia egiteko. Halaber, kontratuak argi eta garbi adieraziko du langilearen lanaldia eta aurreikusitako banaketa.

Kontratu mota hori debekatzea erabaki da sasoioko edo urte-sasoioko ez den jarduera orotan, eta, beraz, ez da inolaz ere kontratu honetara joko enpresak ezarritako aldizkako prestazioetarako. Hala balitz, ulertuko da kontratu hau lanaldi osoko kontratu mugagabe arrunt jarraitua dela.

Lan-kontratu honen menpe dauden pertsonen deialdiak lan-kontratuan zehaztutakoari erantzungo dio. Sasoioko edo sasoioko jardueren kasuan, lan-kontratuan ezarritako denbora-tartearen barruan egingo da.

32. artikulua. Aldi baterako laneko enpresak.

Ezarritako legezko arrazoiak kontuan hartuz eta errespetatuz, eta, zehazki, egon daitezkeen gehiegikeriak saihesteko, eta merkatuaren eskakizunak modu egokian betetzen dituzten kontratazio-mekanismo desberdinak daudela ulertuta, produktibitatearen zuzeneko kontrola eta funtzionamendu egokia bermatuz, ABLEen bitartez egindako kontratazioari ez heltzea erabaki

b.1) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años.

b.2) La retribución para estos contratos no podrá ser inferior al ochenta y cinco por ciento el primer año ni al noventa por ciento el segundo, respecto de la fijada en este convenio para el grupo profesional correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 28. Contrato de duración determinada.

Contrato de obra o servicio determinado: mediante el Rdl 32/2021 se elimina el contrato de obra o servicio determinado, por lo que, todo contrato de duración determinada de esta naturaleza que esté en vigor a la firma del presente convenio se entenderá como concertado a tiempo indefinido.

Artículo 29. Contrato por circunstancias de la producción.

Las personas trabajadoras mediante esta modalidad contractual no podrán ser más del 5 % del total de las personas trabajadoras en cada centro de trabajo, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal.

La duración no podrá exceder en ningún caso de los 6 meses y solo se podrá acudir a esta modalidad contractual por circunstancias ocasionales e imprevisibles, nunca para situaciones previsibles.

Se prohíbe la utilización de contratos por situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada hasta un máximo de 90 días anuales, independientemente de las personas trabajadoras necesarias.

Artículo 30. Contrato de sustitución.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, especificando en el contrato en nombre de la persona sustituida, la causa de la sustitución y el puesto ocupado que se encuentra vacante, siendo el que se ocupará durante la vigencia del contrato. La prestación de servicios no podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida.

Artículo 31. Contrato fijo-discontinuo.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, y en el propio contrato se establecerá el periodo de actividad al que se vincula el mismo, con fechas de referencia, es decir, un lapso de tiempo de máximo 15 días en el que se realizará el llamamiento. Asimismo, el contrato reflejará de forma clara y expresa: la jornada de la persona trabajadora y su distribución prevista.

Se acuerda prohibir el uso de esta modalidad contractual para toda actividad que no sea de temporada o estacional, por lo que en ningún caso se acudirá a este contrato para prestaciones intermitentes dispuestas por la empresa. Si así fuera, se entenderá que este contrato deviene indefinido ordinario continuo a tiempo completo.

El llamamiento de las personas sujetas a este contrato responderá a lo concretado en el contrato de trabajo. En el caso de actividades de temporada o estacional, se hará dentro del lapso de tiempo establecido en el contrato de trabajo.

Artículo 32. Empresas de trabajo temporal.

Atendiendo y respetando las causas legales dispuestas y en concreto a fin de evitar posibles abusos que se puedan y entendiendo que se dispone de distintos mecanismos de contratación que cumplen con las exigencias del mercado de forma idónea, garantizando así el control directo y buen funcionamiento de la productividad, se acuerda no acogerse a la contratación

da. Gaur egun ABLEen bidez enpresan zerbitzuak ematen ari diren langileak enpresak subrogatuko ditu.

33. artikulua. Kitapenak.

Enpresek sinatu beharreko kitapenaren edo likidazioaren kopia aurkeztu beharko dute, sinatu baino bi egun lehenago, eta aldez aurretik jakinarazi beharko diote Enpresa Batzordeari edo Langileen Ordezkaritari eta/edo afiliatuta dagoen sindikatu-atalari.

34. artikulua. Enplegua hobetzea.

Laneko prekarietateari aurre egiteko, enpresek konpromisoa hartzen dute:

1. Dauden lanpostu hutsak kontratazio berrien bidez (egiturazko lanpostuak) bete aurretik, enpresak lanpostu huts horiek eskaini beharko dizkie lanaldi partzialeko langile finkoei (mugagabeak edo aldizkako finkoak izan), langileak lanaldi osoa lor dezan, betiere lantokian eta kategoria berean duen antzintasun-irizpideari jarraituz.

2. Aldi baterako ezintasunak, baimenak, lizentziak, eszedentziak eta abar aldi baterako bete behar izanez gero, ordu osagarriak eskainiko zaizkie lanaldi partzialeko langile mugagabe edo aldizkako finkoei, betiere lantokiko eta kategoria bereko antzintasun-irizpideari jarraituz.

3. Lanpostu huts bat betetzeko, lanpostu hutsa sortzen den lantokiko langile guztiek lanaldi osoko kontratuak dituztenean, enpresak lanpostu hutsa eskainiko dio lanaldi partzialeko kontratua duen langileari, enpresan duen antzintasunaren arabera.

Lanaldi partzialeko kontratua duten eta lanaldia luzatu nahi duten langileek idatziz eskatu beharko diote enpresari.

Kontratu mugagabea edo aldizkako kontratu finkoa duen langile bati lanaldia murrizten bazaio, eta antzintasunagatik lanpostu hutsa esleitu aurretik, bere lanaldia handitzeko lehentasuna izango du, murrizketaren aurretik zuen lanaldia bete arte.

35. artikulua. Subrogazioa.

Langileak subrogatzea, kontratista edo azpikontratista aldatzen denean, hitzarmen honen eremu funtzionalean araututako jarduera jakin batean, edozein bezero motatan, publikoa zein pribatua izan. Subrogazio hori artikulua honetan adierazitako baldintzetan egingo da.

Ildo horretan, oro har, edozein kontratazio-modalitate biltzen du, publikoa zein pribatua, eta enpresa, sozietate edo edozein motatako erakunde jakin batek egingo duen jarduera zehatz bat identifikatzen du.

Artikulu honetan aurreikusitako ondorioetarako, ez dira langiletzat hartuko eta, beraz, Esleipendun berriak ez ditu subrogatuko bazkide langile ez diren bazkide kooperatibistak, ez eta langile autonomoak ere, kontratista aldatzen den zentroan edo kontratan zuzenean eta pertsonalki zerbitzuak ematen ari badira ere.

Langile izaera duten bazkide kooperatibisten subrogazioaren kasuan, subrogazioak azken izaera hori baino ez du izango, eta aplikatzekoa den lan-erregulazioaren eta erregulazio konbentzionalaren mende egongo da alderdi guztietan.

1. Kontrata bat amaitu, galdu, deuseztatu, laga edo erreskatatzen den kasu guztietan, bai eta dagokion jarduera gauzaten duen zerbitzuaren esleipenduna aldatzea dakarren beste edozein figurari edo modaliteri dagokionez ere, uzten duen enpresako langileak zerbitzua egingo duen kontrataren titular be-

realizada a través de ETTs. Aquellas trabajadoras y trabajadores que actualmente se encuentren prestando servicios en la empresa a través de ETTs, serán subrogados por la empresa.

Artículo 33. Finiquitos.

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

Artículo 34. Mejora de empleo.

Con el fin de atajar la precariedad laboral, las empresas se comprometen:

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

2. En los supuestos de que existan necesidades de cubrir IT, permisos, licencias, excedencias, etc. de forma temporal, se ofertará la realización de horas complementarias a las trabajadoras y trabajadores que sean indefinidos o fijos discontinuos, a jornada parcial, y siguiendo el criterio de antigüedad en el centro de trabajo y en la misma categoría.

3. A la hora de cubrir una vacante, cuando todas las trabajadoras del centro de trabajo donde surja la vacante tengan contratos a tiempo completo, la empresa ofrecerá la vacante a la trabajadora por orden de antigüedad en la empresa que tenga contrato a tiempo parcial.

Las trabajadoras con contrato a tiempo parcial que deseen ampliar la jornada, deberán solicitarlo por escrito a la empresa.

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

Artículo 35. Subrogación.

La subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de contratista o de subcontratista, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del artículo del presente Convenio, en cualquier tipo de cliente, ya sea público o privado. Dicha subrogación se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término contrata se entiende como el conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del Convenio, ya fuere esencial o accesoria, que mantiene su identidad con independencia del adjudicatario del servicio.

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas que no tengan la condición de socios trabajadores ni los trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

En el caso de subrogación de socios cooperativistas que tengan la condición de trabajadores, la subrogación alcanzará exclusivamente a esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

1. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio en el adjudicatario del servicio que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a

rriari atxikita egongo dira, eta horrek zerbitzua uzten duen enpresan dituzten eskubideak eta betebeharrak errespetatuko ditu.

Langileen subrogazioa egingo da, baldin eta honako kasu hauek:

a. Jardunean dauden eta kontratan lan egiten duten langileak, zerbitzua benetan amaitu aurreko azken lau hilabeteetako gutxieneko antzinasunarekin, edozein izanik ere haien lan-kontratuaren modalitatea, alde batera utzita lau hilabeteko aldi horren aurretik beste kontrata batean lan egin duten ala ez.

b. Lanpostua gordetzeko eskubidea duten langileak, baldin eta kontrata benetan amaitzen denean gutxienez lau hilabeteko antzinasuna badute kontratan eta/edo aldi baterako ezintasun-egoeran, lanpostu bera gordetzea eragiten duen eszedentzian, oporraldian, baimenetan, amatasunean, hurrengo bi urteetan berrikusi beharreko ezintasun iraunkorrean edo antzeko egoeretan badaude, betiere gutxieneko antzinasunaren baldintza betetzen badute.

c. Bitarteko kontratua duten eta b) idatz-zatian aipatutako langileren bat ordezkatzeko duten langileak, antzinasuna alde batera utzita eta kontratuak irauten duen bitartean.

d. Langile sartu berriak, bezeroarekin kontratua luzatzeagatik kontratan sartu direnak, kontratua amaitu aurreko lau hilabeteetan langile kopurua handitu delako.

e. Kontrata amaitu aurreko lau hilabeteetan behin betiko sortu diren lanpostu hutsak direla-etalanpostu finkoak bete dituzten langile berriak, betiere zentroan eta enpresan aldi berean sartu direla egiaztatzen bada.

f. Zerbitzu jarraituko lehen kontrata bateko langileak, aldi baterako zerbitzuak alde batera utzita, erreferentziako kontratak gutxienez lau hilabeteko iraupena izan ez duenean.

2. Arestian aipatutako kasu guztiak agiri bidez egiaztatu beharko dizkio kargua uzten duen enpresak edo erakundeak sartzen denari, artikuluko honetan zehazten diren agirien bidez.

Entregatzeko epea bost egun naturalekoa izango da gutxienez, eta egutegiko hamabost eguneko gehienez, sartzen den edo irteten den enpresak besteari zerbitzu-esleipenaren aldaketa jakinarazten dion unetik zenbatzen hasita. Nolanahi ere, jakinarazpen hori esleipendun berriak zerbitzuak ematen hasi baino gutxienez hiru lan-egun lehenago egin beharko da.

I. eranskinean ezarritako dokumentazioa behar den epean eta moduan ematen ez bada, sartzen den enpresari ahalmena emango zaio uzten duen enpresari kalte-ordaina eskatzeko, ez betetzeak eragin ahal izan dizkion kalte-galerengatik.

3. Ordainsarien likidazioa, aparteko ordainsarien, oporren eta atsedenen zati proportzionalak, uzten duen enpresaren eta zerbitzua egingo duenaren artean langileei dagokienez:

a. Langileek ezarritako egunean jasoko dituzte hileko ordainsariak, eta aparteko ordainsarien edo jasotzeko dauden ordainsarien likidazioaren zati proportzionalak, irteten den enpresaren kontrata amaitu eta hurrengo bost egunetan.

b. Langileek opor-egutegian ezarritako aldi hartu beharko dituzte arauzko oporrak, une horretan zerbitzuak ematen ari diren enpresa edozein dela ere.

c. Subrogazioa gertatzean arauzko oporrik hartu ez duten langileek zerbitzuaren esleipendun berriarekin hartuko dituzte

estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa saliente del servicio.

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

a. Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

b. Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

c. Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

d. Trabajadores/as de nuevo ingreso que por ampliación del contrato con el cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.

e. Trabajadores/as de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los cuatro meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.

f. Trabajadores/as de una primera contrata de servicio continuado, excluyendo, en todo caso, los servicios de carácter eventual, cuando la contrata de referencia no haya tenido una duración mínima de cuatro meses.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en este artículo.

El plazo de entrega será como mínimo de cinco días naturales y como máximo de quince días naturales, contados a partir del momento en que la empresa entrante o saliente comunique a la otra el cambio de la adjudicación de servicios. En todo caso, dicha comunicación deberá producirse con un plazo mínimo de tres días hábiles anteriores al inicio efectivo de la prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario.

La falta de entrega en plazo y forma de la documentación establecida en el anexo I facultará a la empresa entrante para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

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

a. Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

b. Los trabajadores tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

c. Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las dis-

oporrrak, eta horrek dagokion aldiaren zati proportzionala baino ez du ordainduko; izan ere, beste aldia aurreko esleipendunari dagokio, eta dagokion likidazioan ordaindu beharko du.

d. Subrogazioa dela eta, uzten duen enpresarekin dagokion oporraldia baino luzeagoa hartu duten langileei likidaziotik kenduko zaie hartutako soberakina, dagokion proportzionaltasunaren arabera. Sartzen den enpresak langile bakoitzari hartzeko geratzen zaion oporraldia hartzeko aukera eman beharko du, eta, nolana ere, langileari proportzionalki dagokiona ordaindu beharko dio, horretarako lan egiten duen denboragatik, eta ordainketa horren orde ezin izango du opor gehiago hartu.

4. Kontrataren titular berri bat subrogatzeak berekin badakar langile batek bere lanaldia bi lantegitan egitea, eta horietako bati bakarrik eragiten badio kontrataren titulartasuna aldatzeak, kontrataren titularrek kudeatuko dute langilearen legezko enplegu-aniztasuna, bai eta oporraldi osoa baliatzea ere.

5. Artikulu hau nahitaez bete beharko dute lotesten dituen alderdiek: enpresa lagatzailea, esleipendun berria eta langilea. Subrogazioa lanaldi osoko kasuetan zein lanaldi laburragokotan egingo da, nahiz eta langileak bere lanaldiaren zati batean enpresa lagatzaileari lotuta jarraitu. Kasu horretan, aurreko paragrafoan zehaztutakoaren arabera jokatu da.

Artikulu honen izaera loteslea ez da desagertzen, baldin eta lantoki bat aldi baterako ixten bada eta, ondorioz, zerbitzua gehenez ere urtebetez eten behar bada. Kasu horretan, egoera horrek enplegu-erregulazioko espedientea sustatuko du, eragindako langileen lan-kontratuak etetea baimentzeko.

Etenaldia amaitzean, langile horiek lanpostua gordeta izango dute zentro horretan, nahiz eta egun horretan zerbitzua beste enpresa bati esleitu.

6. Bezero batek enpresa batekin duen esleipen-kontratua deuseztatzen badu, edozein arrazoiengatik, bere langileekin egiteko asmoz, eta, ondoren, zerbitzua beste enpresa batekin kontratatzen badu, kontratua deuseztatu eta urtebeteko epean, esleipendun berriak bere plantillan sartu beharko ditu aurreko enpresako langileak, betiere artikulu honetan ezarritako baldintzak betetzen badira.

Bezeroaren asmoa, edozein arrazoiengatik zerbitzuaren esleipen-kontratua deuseztatzean, langile propioekin baina kontratazio berrikoekin egitea bada, bere plantillan sartu beharko ditu zerbitzua ematen duen enpresako langileak.

7. Bezeroak bere bulegoak edo bulegoak beste leku batera lekualdatzen baditu eta zerbitzua beste enpresa bati esleitzen badio, enpresa horrek subrogatu egin beharko ditu aurreko emakidadunaren menpe aurreko zentroan zerbitzuak eman dituzten langileak, betiere langile horiek artikulu honetako 1. paragrafoan ezarritako baldintzak betetzen badituzte.

8. Subrogazioak ordutegi jarraitua duen langile bati eragiten badio, bere lanaldiaz gain, zentro batetik beste batera aldatzeko denbora, aldaketa egin aurretik efektibotzat jotzen zena, bi enpresen artean partekatu beharko da, enpresa bakoitzari dagokion lanaldiaren proportzioan.

9. Kontratak zatitzea: kontrata bat edo batzuk, enpresa edo erakunde publiko batek edo batzuek gauzatzen dutena, zati, eremu edo zerbitzu desberdinetan zatitu edo zatitzen badira on-

frutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d. Los trabajadores/as que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al trabajador/a lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

4. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador/a realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del periodo vacacional.

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

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados.

A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

6. En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio, en el plazo de un año desde la rescisión de la contrata, la nueva adjudicataria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores/as afectados/as de la empresa hasta el momento prestador de dicho servicio.

7. En el supuesto de que el cliente trasladase sus oficinas o dependencias a otra ubicación y adjudicase el servicio a otra empresa, ésta vendrá obligada a subrogarse en el personal que, bajo la dependencia del anterior concesionario hubiera prestado servicios en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en el apartado 1.º de este artículo.

8. En el supuesto de que la subrogación afecte a un trabajador/a con horario continuado, afectando aquélla aparte de su jornada, el tiempo de traslado de un centro a otro que, con anterioridad al cambio tuviera la consideración de efectivo, habrá de compartirse entre ambas empresas en proporción a la jornada que a cada una de ellas corresponda.

9. División de contratas: En el supuesto de que una o varias contratas, cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmenten

doren esleitzeko, ateratzen den enpresan lan egin duten langileak titular berriari atxikita geratuko dira osorik edo partzialki, atal, eremu edo zerbitzu horietako bakoitzean, artikulua honetan aurreikusitako moduan.

10. Kontrata taldeak: kontrata, zerbitzu, zona edo dibisio desberdinak batean edo gehiagotan taldekatzen badira, langileen subrogazioak taldekatuta lan egin duten langile guztiekiko jardungo du, artikulua honetako lehen puntuko irizpideen arabera.

11. Derrigortasun: Langileen subrogazioa eta eman beharreko dokumentuak kontratak, zatiak, zonak edo zerbitzuak subrogatzeko kasu guztietan gauzatuko dira, baldin eta subrogazio horiek zatitzearen edo zatitzearen ondorio badira, bai eta horien artean egin daitezkeen elkartzeetan ere, nahiz eta enpresa edo erakunde publiko edo pribatuen artean geratzen diren subrogazio normalak izan, baldin eta enpresa edo erakunde horiek kasuan kasuko zerbitzuen jarduera gauzatzen badute, eta hori, nahitaez, esleipendun den zerbitzuaren eta esleipendun den beste alderdi baten artekoa bada.

VII. KAPITULUA

ALDAKETAK ETA ENPLEGU-ERREGULAZIOKO ESPEDIENTEA

36. artikulua. Funtsezko aldaketak.

Lan-baldintzen funtsezko aldaketak; horrela, arrazoi ekonomiko, tekniko, antolamenduzko edo produktiboengatik lanaldimurrizketaren planteamenduari aurrean, langileak eskubidea izango du Hitzarmen honen aplikazio-eremuan beste lantoki bat birkokatzearen artean aukeratzeko (eremu geografikoa lizitazio-plegura mugatua eta lan-baldintza guztiak mantenduz) edo eragindako langilearen aldeko kalte-ordaina jasotzeko, 45/33 eguneko soldata errealeko zenbatekoarekin.

Eragindako langileak kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du bere lanaldi murriztua ikusteagatik, lan-kontratua iraungi beharrik gabe.

37. artikulua. Mugikortasun geografikoa.

Lantoki mugikorrek edo ibiltariak dituzten enpresetan zerbitzuak emateko berriaz kontratatutako langileak izan ezik, ezin izango dira lekuz aldatu egoitza aldatzea eskatzen duen enpresa bereko beste lantoki batera, salbu eta arrazoi teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak direla-eta dagokion espediente irekitzen bada. Espediente horrek, nolana ere, prozedura honi jarraitu beharko dio:

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

b) Enpresaren ordezkariak eta langileak osatutako batzorde bat eratzea, kasu bakoitza banaka aztertzeko.

c) Batzordeak aho batez erabakitzen ez badu lekualdaketaren behar oinarritua eta objektiboa, lekualdaketa eten egingo da, eta borondatezko gatazkak ebazteko prozeduren bidez ebaziko da (Preco II).

Mugigarritasun geografikoak kalte ekonomiko, tekniko, antolamenduzko edo produktiboren bat eragiten badiu, langileak lan-kontratua azkentzeko eskubidea izango du, eta langile bakoitzeko 45/33 eguneko soldata errealeko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du, 24 hilabeteko mugarekin.

o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán total o parcialmente a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores/as que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en cada una de esas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, en los términos previstos en el punto uno de este artículo.

10. Agrupaciones de contratas: En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todos aquellos trabajadores/as que hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas, conforme a los criterios del punto uno de este artículo.

11. Obligatoriedad: La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales subrogaciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados en el presente artículo.

CAPÍTULO VII

MODIFICACIONES Y EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO

Artículo 36. Modificaciones sustanciales.

Las Modificaciones sustanciales de condiciones de Trabajo, de forma que ante el planteamiento de reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas se establezca el derecho de la trabajadora a elegir entre la reubicación de un centro de trabajo distinto dentro del ámbito de aplicación de este Convenio (limitando el ámbito geográfico al pliego de licitación y manteniendo todas sus condiciones laborales) o a una indemnización a favor de la trabajadora afectada, por valor de 45/33 días de salario real por trabajador, con un límite de 24 mensualidades.

La trabajadora afectada tendrá derecho a la indemnización por el mero hecho de ver su jornada reducida, sin necesidad de extinguir el contrato de trabajo.

Artículo 37. 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 salvo que por razones técnicas, organizativas o de producción se incoe el correspondiente expediente que en todo caso deberá seguir el siguiente procedimiento:

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

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

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

La trabajadora tendrá derecho a extinguir el contrato de trabajo si la movilidad geográfica le causara algún perjuicio económico, técnico, organizativo o productivo a percibir una indemnización a favor de la trabajadora afectada, por valor de 45/33 días de salario real por trabajador, con un límite de 24 mensualidades.

38. artikulua. Arrazoi objektiboengatik kaleratzeak eta enplegu-erregulazioko espedienteak.

Langileei Langileen Estatutuaren 52. eta 53. artikuluetan araututako arrazoi objektiboetan oinarritutako kaleratzea jakinarazi aurretik, eta Enplegua Erregulatzeko Espedienteak Lan Agintaritzan aurkeztu aurretik, enpresek:

a) Langilearen enpresa-batzordeari eta sindikatu-atalari edo sindikatu-zentralari idatziz jakinaraziko diote zer neurri hartuko duen eta zer oinarri izango duen, eta bere asmoa justifikatzen duten agiriak eskuratzeko aukera emango du.

b) Jakinarazpenetik 72 orduko epea emango du Enpresa Batzordeak edo Atal Sindikalak horri buruzko txostena egin dezan.

c) Lan-agintaritzak bidegabetzat jotako kaleratzeen kasuan, enpresak langilea berriz hartuko du.

d) Enpresa eta plantilla erregulatzeko espedienteen eraginpeko langileak ados jartzen badira, eta akordio horrek, izapide gehiagorik gabe, plantilla murrizteko baimena ematen badu, kalte-ordaina ezingo da izan urte bakoitzeko hilabete eta erdi baino gutxiagokoa, gehienez ere hamabi urteko antzintasunarekin.

VIII. KAPITULUA

BESTEAK

39. artikulua. Euskara.

Artikulu hau komunikazio-hizkuntza euskara ez duten enpresei baino ez zaie aplikatuko.

* Euskara plan bat negoziatzeko konpromisoa.

Enpresan euskara-plan bat negoziatu beharko da, akordio hau sinatu eta 6 hilabeteko epe luzaezinean.

30 langiletik gorako enpresa guztiek Euskara Plana negoziatu beharko dute. Plan hori akordio hau sinatu eta 6 hilabeteko epe luzaezinean onartu beharko da. Horretarako, akordio honen aplikazio-eremuan sartzen diren enpresek honako informazio hau eman beharko diete langileen ordezkariari, gehienez ere 3 hilabeteko epean, enpresaren egoerari eta premiei buruzko diagnostiko egokia egin ahal izateko euskararen ikuspegitik:

- Euskara erabiltzeko irizpideak (baldin badaude).
- Euskararen ezagutzari buruzko irizpideak kontratazioaren arloan.
- Lanpostuei esleitutako hizkuntza-eskakizunak dauden ala ez.
- Euskararen ezagutza-maila enpresako plantillan eta zuzendaritzan.
- Euskara ikasteko prestakuntza-planen bat dagoen ala ez.
- Enpresak euskara sustatzea eta erabiltzea (softwarea, errotulazioa, materialak, nominak, komunikazioak, inprimakiak, prestakuntza...).
- Bileretan euskararen erabileraren maila edo maiztasuna, langileek enpresako zuzendaritzarekin euskaraz komunikatzeko duten aukera.

* Euskara Batzordea eratzeko konpromisoa.

Diagnostikoa egiteko Euskara Batzorde bat eratu beharko da, enpresaren eta langileen ordezkarien artean modu paritarioan osatua.

Artículo 38. Despidos por causas objetivas y expedientes de regulación de empleo.

Con carácter previo a la notificación a las trabajadoras y trabajadores del despido basado en causas objetivas, regulado en los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores, así como la presentación ante la Autoridad Laboral de Expedientes de Regulación de Empleo, las empresas:

a) Notificarán por escrito al Comité de Empresa y Sección Sindical o Central Sindical a la que pertenece la trabajadora o el trabajador, la medida que va a adoptar y su fundamento, y dará acceso a los documentos en los que justifique su pretensión.

b) Concederá un plazo de 72 horas desde dicha notificación para que el citado Comité de Empresa o la Sección Sindical emita informe al respecto.

c) En caso de despido improcedente calificado como tal por la Autoridad laboral, la empresa procederá a la readmisión de la trabajadora o trabajador.

d) En caso de acuerdo entre Empresa y trabajadoras y trabajadores afectados en Expedientes de Regulación de plantilla, y siempre que dicho acuerdo suponga, sin más trámite, la autorización a la reducción de plantilla, la indemnización no podrá ser inferior a un mes y medio por año, con tope de doce años de antigüedad.

CAPÍTULO VIII

VARIOS

Artículo 39. Euskara.

Este artículo sólo será de aplicación para las empresas cuyo idioma vehicular no sea el euskera.

* Compromiso de negociar un plan de euskera.

En la empresa deberá negociarse un Plan de euskera en el plazo improrrogable de 6 meses desde la firma del presente acuerdo.

Todas aquellas empresas de más de 30 personas trabajadoras deberán negociar un Plan de Euskera. Dicho Plan deberá estar aprobado en el plazo improrrogable de 6 meses desde la firma del presente acuerdo. Para ello, las empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente acuerdo estarán obligadas a facilitar a la representación de las personas trabajadoras en un plazo no superior a 3 meses desde que sea solicitada la siguiente información, a fin de que pueda llevarse a cabo un diagnóstico adecuado de la situación y necesidades de la empresa desde la perspectiva del euskera:

- Criterios de uso del euskera (si los hubiere).
- Criterios sobre el conocimiento del euskera en materia de contratación.
- Existencia o no de perfiles lingüísticos asignados a puestos de trabajo.
- Nivel de conocimiento del euskera en la plantilla y en la dirección de la empresa.
- Existencia o no de algún itinerario del plan formativo para el aprendizaje del euskera.
- Fomento y uso del euskera por parte de la empresa (software, rotulación, materiales, nóminas, comunicaciones, impresos, formación...).
- Nivel o frecuencia del uso del euskera en reuniones, posibilidad de la plantilla de comunicarse en euskera con la dirección de la empresa.

* Compromiso de constituir la Comisión de Euskera.

Para la elaboración del diagnóstico deberá constituirse una Comisión de Euskera, compuesta de manera paritaria entre empresa y representantes de las personas trabajadoras.

* Enpresak Bai Euskarari Ziurtagiria lortzeko prozesua egingo duen konpromisoa.

Enpresak Bai Euskarari Ziurtagiria lortzeko prozesua egiteko eta beharrezko baldintzak betetzeko konpromisoa hartzen du.

* Euskara-teknikaria eta aholkularitza-enpresa kontratatzea.

Plana egiteko, nahitaezkoa izango da euskara-teknikari bat eta gaien espezializatutako aholkularitza-enpresa bat kontratatzea.

* Ikasteko laguntzak.

Enpresak/Sektoreko enpresek behar diren bitartekoak jarriko/jarriko dituzte langileek euskara ikasi ahal izan dezaten, zehazki:

– Langileek beren lana egiteko behar dituzten euskara-egazutzak eskura ditzaten behar diren bitartekoak bermatuko ditu.

– Lanorduetan euskara ikasteko taldeak sortuko ditu.

– Liberazio osoak edo partzialak egiteko aukera emango du, bai eta euskara ikasteko erabilitako orduak atsedeen-denboran konpentsatzekoa ere. Euskara ikasteko erabilitako orduak benerako lanorduetan izango dira ondorio guztietarako, eta ezin izango dute inolako gasturik eragin langilearentzat.

– Baliabiderik ez dagoelako arrazoiz ezinezkoa bada euskara ikasteko egindako eskaera guztiei erantzutea, lehenasuna emango zaio iraupen jakineko kontratuak dituzten langileek prestakuntza hori jaso ahal izateari.

– Euskara ikasteko beharrezkoa den ordutegi-malgutasuna baimenduko da.

40. artikulua. Heriotzagatik laguntza.

Langilea hiltzen bada, enpresak 4 hileko soldata ordaindu beharko die haren ondorengoei, soldata errearen arabera. Soldata bakoitza langileak jasotzen duen azken soldataren berdina izango da, eta horri dagozkion ordainsari guztiak gehituko zaizkio.

41. artikulua. Medikuzterketak.

Enpresek mediku-azterketak egin behar dizkiete urtean behin beren langileei, eta azterketa horien ondoriozko txosten medikoa eman behar diete.

Hauek izango dira, gutxienez: odolaren eta gertuaren analisi, ikusmena, entzumena, bihotza eta tentsio arteriala, baita emakumeentzako azterketa ginekologikoa ere.

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

Mediku-azterketa hori lan orduetan egingo da. Hori ezinezkoa bada, enpresak ordaindu beharko du lanean emandako denboraren zenbatekoa, lan-ordu arruntaren prezioan, bai eta joan-etorrien kostua ere.

42. artikulua. Aseguru-poliza.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek istripuetarako aseguru-poliza bat sinatuko dute beren langileentzat.

Aseguru horrek istripuarengatik heriotza edo ezintasun iraunkor absolutua estaliko ditu.

Polizaren zenbatekoa 25.000 €-koa izango da gutxienez, eta enpresak poliza horren kopia bat emango dio langile bakoitzari.

43. artikulua. Diskriminaziorik eza enpresetan.

Debekatuta dago langileen sexua, adina, egoera zibila, arraza edo jatorria dela-eta bereizkeriarik egitea, soldatari, sustapenari, igoerari eta abarri dagokienez. Berariaz debekatuta dago,

* Compromiso de que la empresa realizará el proceso para la obtención del Certificado Bai euskarari.

La empresa se compromete a realizar el proceso y cumplir con los requisitos necesarios para la obtención del Certificado Bai euskarari.

* Contratación del técnico de euskera y de la consultora.

Para la elaboración del Plan será preceptiva la contratación de un técnico de euskera y de una consultora especializada en la materia.

* Ayudas al estudio.

La empresa / Las empresas del sector facilitará / facilitarán los medios necesarios para que las personas trabajadoras puedan estudiar euskera, en concreto:

– Garantizará los medios necesarios para que las personas trabajadoras adquieran los conocimientos de euskera necesarios para el desempeño de su trabajo.

– Creará grupos de aprendizaje de euskera en horas de trabajo.

– Permitirá liberaciones totales o parciales y compensaciones en tiempo de descanso de las horas empleadas para el estudio del euskera. Las horas empleadas para el estudio del euskera serán horas efectivas de trabajo a todos los efectos y no podrán suponer ningún gasto para la persona trabajadora.

– Si por motivos razonables de falta de recursos no fuera posible la atención de todas las peticiones de estudio del euskera formuladas, se priorizará el acceso a dicha formación del personal con contratos de duración determinada.

– Se permitirá la flexibilidad horaria necesaria que haga posible el aprendizaje del euskera.

Artículo 40. Ayuda por defunción.

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

Artículo 41. Reconocimientos médicos.

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

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

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

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

Artículo 42. Póliza de seguro.

Las empresas sujetas al presente convenio, suscribirán una póliza de seguros de accidente para sus trabajadores y trabajadoras.

Dicho seguro cubrirá la muerte por accidente o la incapacidad permanente absoluta.

La cantidad de la póliza será de 25.000 € como mínimo y la empresa entregará una copia de dicha póliza a cada trabajador y trabajadora.

Artículo 43. No discriminación en las empresas.

Se prohíbe toda discriminación en razón del sexo, edad, estado civil, raza o procedencia de los y las trabajadoras, en materia salarial, de promoción, de ascenso, etc. quedando expre-

azaldutako arrazoiengatik, enpresa berean antzeko lanpostuak betetzen dituzten pertsoneri ordainsari desberdinak ematea.

44. artikulua. Gaitasun desberdinak dituzten langileak.

Lan-istripuaren edo lanbide-gaixotasunaren edo gaixotasun arruntaren ondorioz langile baten gaitasun fisiko eta psikikoa gutxitzen bada, eta betiere baliaezintasuna deklaritzen ez bazaio, langile hori bere egoera berriarekin bat datorren lanpostu batean jarriko da.

45. artikulua. Laneko arropak.

Langileei uniformeak eskatzen dizkieten enpresek urtean 4 uniforme eman beharko dituzte, bi neguan eta bi udan. Laneko arropa horiek nahitaez erabili behar dira hala eskatzen zaionean.

46. artikulua. Haurdun dagoen emakumearen lanpostua.

Haurdun dagoen emakumeari, egoera horrek dirauen bitartean, lanpostu egoki bat emango zaio aldi baterako, espezialistak alde zuzenetik justifikatuta.

Enpresak erditu aurreko ikastaroetara joateko aukera emango dio haurdun dagoen langileari. Lan-ordutegiarekin bat ez datorren ordutegia aukeratzeko badu, beste ordutegi bat aukeratu ezin badu soilik emango zaio baimen ordaindua lanera joateko.

IX. KAPITULUA

BERME SINDIKALAK

47. artikulua. Berme sindikalak.

Askatasun Sindikalari buruzko abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoan eta martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuan –Langileen Estatutuan– Xedatutakoaren osagarri gisa, hitzarmen honetan honako berme hauek ezanzen dira:

1. Langile ezin izango da diskriminatu, kaleratu edo zigortu sindikatu bateko kide izateagatik edo sindikatuko jardueretan parte hartzeagatik.

2. Sindikatu bateko gobernu-organoprobintzial edo nazionalen kargu sindikal bat betetzen duen edo betetzeko deitzen dioten langileak eszedentzia hartzeko eskubidea izango du karguak irauten duen bitartean. Lanera automatikoki itzuliko da, eta eszedentzia hartu aurretik zeukan kategoria bereko lanpostu bat beteko du.

3. Enpresek langileen ordezkariari edo enpresa-batzordeari eta, hala badagokio, sindikatu-ordezkariari jakinaraziko dizkiete edozein langileri aplikatu dakizkizkien zehapen larriak edo oso larriak, interesdunari jakinarazi aurretik.

4. Langileen ordezkariak edo enpresa-batzordeak indarreko legeriak ezarritako eginkizunak beteko dituzte. Nolanahi ere, enplegu-erregulazio eta lanbide-sailkapeneko espedientei buruzko informazioa jasoko dute eta informazioa emango dute.

5. Langileen ordezkariak edo enpresa-batzordeak, bai eta ordezkari sindikalek ere, iragarki-taula bat izango dute enpresako langileei oharrak eta jakinarazpenak helarazteko, eta komunikabide hori behar bezala erabiltzeaz arduratuko dira.

6. Enpresa-batzordearen ordezkariak edo langileen ordezkariak hilean 40 lanordu izango dituzte biltzar, batzar, kontseilu, batzorde edo bestelako bileretara joateko, baldin eta sindikatuak deitzen baditu. Kreditu hori sindikatu bereko ordezkari artean transferitu eta metatu ahal izango da.

samente prohibida la distinta retribución de personas que ocupen puestos similares en la misma empresa por las razones expuestas.

Artículo 44. Personal con capacidades diferentes.

En aquellos casos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional o enfermedad común, una trabajadora o trabajador resulte con secuelas que disminuyan su aptitud psíquico-física, y siempre que no se le declare invalidez, dicha persona será colocada en un puesto acorde a su nueva situación.

Artículo 45. Prendas de trabajo.

Las empresas que exijan uniformes a los y las trabajadoras tendrán obligación de proporcionar 4 uniformes al año, dos para invierno y dos para verano. El uso de estas prendas de trabajo es obligatorio cuando así sea requerido.

Artículo 46. Puesto de trabajo de la mujer embarazada.

A la mujer embarazada se le facilitará transitoriamente y mientras dure su estado un puesto de trabajo adecuado, previa justificación del especialista.

La empresa facilitará a la trabajadora embarazada su asistencia a los cursillos pre-parto, si existe opción de horarios se realizarán en aquel que no coincida con el de trabajo, solo en caso de imposibilidad de elección de otro horario se concederá permiso retribuido para su asistencia.

CAPÍTULO IX

GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 47. Garantías sindicales.

Como complemento a lo dispuesto de la Ley Orgánica 11/1985 del 2 de agosto –de Libertad Sindical– y por el Real Decreto Legislativo 1/1995 del 24 de marzo –Estatuto de los Trabajadores–, se establecen en este Convenio las garantías siguientes:

1. Ninguna trabajadora o trabajador podrá ser objeto de discriminación, ni de despido o sanción por pertenecer a un Sindicato o participar en las actividades del mismo.

2. La trabajadora o trabajador que ejerza o sea le llame a desempeñar un cargo sindical en los Órganos del Gobierno, Provinciales o Nacional, de un Sindicato, tendrá derecho a excedencia por el tiempo que dure su cargo. El reintegro será automático y ocupará una plaza de la misma categoría que ostentaba antes de su excedencia.

3. Las empresas notificarán a las Delegadas y Delegados de Personal o al Comité de Empresa y, en su caso, a la Delegada o Delegado Sindical, las sanciones graves o muy graves que puedan aplicarse a cualquier trabajadora o trabajador, previamente a la comunicación a la persona interesada.

4. Las Delegadas o Delegados de Personal o Comité de Empresa ejercerán las funciones establecidas por la legislación vigente. En cualquier caso, recibirán información e informarán a su vez respecto a expedientes de regulación de empleo y de clasificación profesional.

5. Las Delegadas y Delegados de Personal o el Comité de Empresa, así como las Delegadas y Delegados Sindicales, dispondrán de un tablón de anuncios para divulgar notas y comunicados a la plantilla de la empresa, siendo responsables del uso correcto de este medio de comunicación.

6. La representación del Comité de Empresa o Delegadas y Delegados de Personal dispondrán de 40 horas laborales al mes para asistencia a Congresos, Asambleas, Consejos, Juntas u otras reuniones a las que fueran convocadas por el Sindicato al que pertenezcan, este crédito podrá ser transferido y acumulado entre las personas delegadas de una misma Central Sindical.

Absentzia ordaindu horiek sindikatuaren ziurtagiriaren bidez justifikatu beharko dira enpresaren aurrean. Ziurtagiri horretan enpresan absentziaren eguna, ordua eta denbora jasoko dira. Ziurtagiri hori gutxienez 24 ordu lehenago aurkeztu beharko zaio enpresari, ahal izanez gero.

48. artikulua. Atal sindikalak.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren langileek, sindikatu batean afiliatuta badaude, eskubidea dute beren enpresen barruan sindikatu-atalak antolatzeke. Sindikatuak ordezkari sindikal bat izendatuko dute, eta delegatu horrek delegatu sindikal horren idatzizko abala izan beharko du, dagokion sindikatuaren sinadura eta zigiluarekin.

Enpresa batean ordezkari sindikal bat egon dadin, gutxieneko afiliazio bat beharko da dagokion sindikatuaren, baremo honen arabera:

– 50 langilera arteko enpresetan, 5 afiliatu beharko dira, eta ordezkari sindikal 1 egokituko da.

– 50 langiletik gorako enpresetan, 10 afiliatu beharko dira, eta ordezkari sindikal 1 egokituko da.

Ordezkari sindikalek Enpresa Batzordearen ordezkariak dituen berme eta eskumen berberak izango dituzte atal sindikalari dagokionez, eta beren sindikatuak afiliatuak baino ez dituzte ordezkatu.

49. artikulua. Langileen batzarra.

Langileek urtean ordaindutako 16 ordu izango dituzte lanaldian batzarrak egiteko.

Enpresa Batzordeak, Langileen Ordezkariak eta Ordezkari Sindikalek deitu, gidatu eta bermatuko dute Batzarra normaltasunez garatzea, eta enpresari deialdiaren berri emango diote 24 ordu lehenago gutxienez.

X. KAPITULUA

HUTSEGITEAK. ZEHAPENAK. KALERATZEAK

50. artikulua. Hutsegiteak.

Faltzat hartuko dira langileak bere borondatez edo zaborkeriaz jokatzegatik bere laneko betebeharrak ez betetzea. Faltak arinetan, astunetan eta oso astunetan mailakatuko dira, ekintzaren borondatez kotasunaren, garrantziaren eta enpresaren ohiko jarduerarako eraginaren arabera. Enpresako zuzendaritzak langileak zigortu ahal izango ditu, jarraian ezartzen diren hutsegiteen eta zigorren mailaketaren arabera.

1. Hutsegite arinak. Honako hauek hartuko dira hutsegite arintzat:

a) Hogeita hamar egunen barruan, hirutan baino gehiagotan lanera garaiz ez etortzea, justifikatu gabe.

b) Hogeita hamar eguneko epean bi egunetan lanera ez joatea, arrazoi justifikaturik gabe.

c) Lanpostua justifikaziorik gabe uztea, alde aurretik abisatu gabe, lanpostua bost minututik gorakoa bada. Iraupena alde batera utzita, lana uztearen ondorioz enpresari kalte handia eragiten bazaio edo lankideek istripua izateko zuzeneko kausa bada, hutsegite larritzat edo oso larritzat hartuko da, ondorengo ataletan laneko segurtasun- eta osasun-arauak hausteari buruz ezarritakoaren arabera.

d) Zerbitzuari dagokion edozein gaitan nagusien esana ez betetzea.

Estas ausencias retribuidas, deberán justificarse ante la empresa mediante el oportuno certificado del Sindicato, en el que constará el día, hora y el tiempo de ausencia de la empresa. Dicha certificación habrá de presentarse a la empresa con una antelación mínima de 24 horas, siempre que ello sea posible.

Artículo 48. Secciones sindicales.

Las trabajadoras y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, afiliadas o afiliados a un Sindicato tienen derecho a organizarse dentro de sus empresas, en Secciones Sindicales. Estas nombrarán una Delegada o Delegado Sindical que asumirá la representación de las mismas y que deberá tener el aval por escrito, con la firma y el sello del Sindicato correspondiente.

Para que exista Delegada o Delegado Sindical en una empresa se precisará un mínimo de afiliación al Sindicato que corresponda, conforme al siguiente baremo:

– En las empresas de hasta 50 trabajadoras/es serán necesarias 5 personas afiliadas y corresponderá 1 delegado/a sindical.

– En las empresas de más 50 trabajadoras/es serán necesarias 10 personas afiliadas y corresponderá 1 delegado/a sindical.

Las Delegadas y Delegados Sindicales tendrán las mismas garantías y atribuciones que la representación del Comité de Empresa, respecto de la Sección Sindical, representando únicamente a las afiliadas y afiliados de su Sindicato.

Artículo 49. Asamblea de trabajadoras y trabajadores.

El personal dispondrá de 16 horas abonables al año durante la jornada laboral, para la celebración de Asambleas.

El Comité de Empresa, Delegadas o Delegados de Personal, Delegadas o Delegados Sindicales serán quienes convoquen, presidan y garanticen el normal desarrollo de la Asamblea, poniendo en conocimiento de la empresa la convocatoria de la misma con 24 horas como mínimo de antelación.

CAPÍTULO X

FALTAS. SANCIONES. DESPIDOS

Artículo 50. Sanciones.

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.

b) Faltar dos días al trabajo, dentro de un período de treinta días, sin causa justificada.

c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.

d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

e) Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 29. artikuluan eta langileek segurtasun- eta osasun-arloan dituzten betebeharrak buruzko sektoreko hitzarmen honetako xedapenetan aurreikusitako betebeharrak ez betetzea, betiere ez-betetze horrek lankideentzat edo hirugarrentzat arrisku larririk ez badakar.

f) Laneko materiala zuhurtziagabekeriak zaintzea, enpresari kalte larririk eragiten ez bazaio.

g) Enpresari ez jakinaraztea gaixotasunagatik bajak, berrespen-parteak edo alta-parteak, lanera ez etortzearen justifikazioa, helbide-aldaketak edo familia-unitatearen aldaketak, zergaren ondorioetarako. Absentzia hori dagoela ulertuko da komunikazio horiek ezarritako epean egiten ez direnean edo, egin ezean, arazoizko epean egiten direnean; epe hori ezin izango da hamar egunetik gorakoa izan. Salbuespen gisa har daitezke objektiboki froga daitezkeen ezusteko ezintasunak.

h) Lanera mozkortuta edo drogen edo estupefazianteen eraginpean joatea, enpresaren irudian eragina izan badazake.

i) Hitzarmen sektorial honetan eta aplikatzekoak diren arauetan jasotako langilearen lan- betebeharren beste edozein ez-betetze, arau-hauste arina dakarrena artikulua honetako lehen paragrafoan adierazitako moduan.

2. Hutsegite larriak. Honako hauek hartuko dira hutsegite larritzat:

a) Hogeita hamar egunen barruan, hirutan baino gehiagotan lanera garaiz ez etortzea, justifikatu gabe.

b) Arrazoi justifikaturik gabe, hogeita hamar eguneko epean bi egun baino gehiago eta lau baino gutxiago lanera ez joatea.

c) Aldez aurretik abisatu gabe edo baimena eman gabe lanpostua justifikaziorik gabe uztea, bost minutu baino gehiago, horren ondorioz enpresari kalte handia eragiten bazaio edo lankideek istripua izaten badute.

d) Zerbitzuari dagokion edozein gaitan nagusien esana ez betetzea.

e) Edozein modutan, beste langile bat enpresan egotearen itxura egitea, bere lan-betebeharrak betetzeko.

f) Lanera mozkortuta edo drogen edo estupefazianteen eraginpean joatea, horrek lan-prestazioa betetzearin eragina badu.

g) Lanaldian lankideen artean liskar edo eztabaida larriak izatea, laneko ohiko jardunean eragin larria dutenean.

h) Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 29. artikuluan aurreikusitako betebeharrak eta hitzarmen orokor honetako segurtasun- eta osasun-arloko betebeharrak buruzko xedapenak ez betetzea, ez-betetze horrek langileen segurtasunari eta osasunari kalte larriak eragiten badizkie.

i) Hiru hilabeteko epean hutsegite arinak behin eta berriz egitea, idatzizko ohartarazpena egon bada, puntualtasun-faltak alde batera utzita.

j) Lanean zabarkeriak, arduragabekeriak edo arduragabekeriak jokatzeko, edo enpresako materialak eta erremintak zaindu eta zaintzea, horrek enpresari kalte larria eragiten dionean.

k) Gaixo egotearen edo istripua eduki izanaren itxura egitea, bai eta baimenak eta lizentziak lortzea.

e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.

f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa.

g) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, partes de confirmación o alta, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevisible objetivamente demostrable.

h) La asistencia al trabajo en evidente estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes, que pudiera repercutir en la imagen de la empresa.

i) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio Sectorial y en las normas aplicables.

2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.

b) Ausencias sin causa justificada, de más de dos días y menos de cuatro, durante un período de treinta días.

c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.

d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.

f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta en el cumplimiento de la prestación laboral.

g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.

j) La negligencia, imprudencia o descuido en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen a la misma un daño grave.

k) La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.

l) Enpresak eskura jarritako bitarteko informatiko, telematiko edo teknologikoak enpresa bakoitzean bitarteko teknologiko horiek erabiltzeko ezarritako kode eta protokoloetan ezarritakoaren aurka erabiltzea.

m) Laneko materiala behar bezala ez zaintzea, horrek enpresari kalte larria eragiten badio.

n) Hitzarmen orokor honetan eta aplikatzekoak diren arauetan jasotako langilearen lan- betebeharren beste edozein ez-betetze, arau-hauste larria dakarrena artikuluan honen lehen paragrafoan adierazitako moduan.

o) Bi hutsegite arin 30 eguneko epean metatzea, hutsegitearen izaera edozein dela ere.

3. Hutsegite oso larriak. Honako hauek hartuko dira hutsegite oso larritzat:

a) Hiru hilabeteen hamar alditan baino gehiagotan edo sei hilabeteen hogeita alditan baino gehiagotan lanera garaiz ez etortzea, justifikatu gabe.

b) Justifikatu gabe lanera ez joatea hogeita hamar eguneko epean hiru egun baino gehiagotan, edo hiru hilabeteko epean sei egun baino gehiagotan.

c) Agindutako egitekoetan iruzur egitea edo konfiantzaz aprobetxatzea, eta enpresari, gainerako lankideei edo edozein pertsonari ostea, indarkeriaz nahiz gabe, lantokian edo lana bete bitartean.

d) Enpresako materialak, erremintak, tresnak, ibilgailuak, instalazioak edo agiriak desagerraraztea, erabilezin bihurtzea, suntsitzea edo hondatzea.

e) Sexu-jazarpena, jazarpen moralak edo psikologikoa.

f) Lanean behin eta berriz mozkortuta edo drogen edo estupefazianteen eraginpean egotea, eta horrek lanean eragin oso larria izatea.

g) Hitzaz edo egintzez tratatu txarrak ematea nagusiei, lankideei edo mendekoei lanaldiaren barruan edo lantokian, baita hirugarrenei ere lanorduetan, eta agintekeriaz jokatzeko.

h) Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 29. artikuluan eta Hitzarmen Orokor honetako segurtasun- eta osasun-arloko langileen betebeharrak buruzko xedapenetan aurreikusitako betebeharrak ez betetzea, baldin eta ez-betetze horrek segurtasunerako eta osasunerako arrisku larria eta berehalakoa badakar.

i) Sei hilabeteko epean hutsegite larriak behin eta berriz egitea, betiere idatzizko zehapena jaso badute.

j) Enpresak bere esku jarritako bitarteko informatiko, telematiko edo teknologikoak enpresa bakoitzean bitarteko teknologiko horiek erabiltzeko ezarritako kode eta protokoloetan ezarritakoaren aurka erabiltzea, horrek enpresari kalte larria eragiten dionean.

k) Hitzarmen orokor honetan eta aplikatzekoak diren arauetan jasotako langilearen lan- betebeharren beste edozein ez-betetze, arau-hauste oso larria dakarrena artikuluan honetako lehen paragrafoan adierazitako moduan.

51. artikulua. Zehapenak.

Aipatutako hutsegiteak egiteagatik langileei ezar dakizkiekeen zehapenak honako hauek izango dira:

a) Hutsegite arinengatik:

– Idatzizko ohartarazpena.

– Enplegua eta soldata kentzea, gehienez ere bi egunetan.

l) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa.

m) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la empresa.

n) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

o) La acumulación en un plazo de 30 días de dos faltas leves, sea cual sea la naturaleza de la misma.

3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.

b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.

c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar defectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.

e) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.

f) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupeficientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con muy grave repercusión en el mismo.

g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/as dentro de la jornada o en su lugar de trabajo, así como a terceras personas dentro del tiempo de trabajo, así como el abuso de autoridad.

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud.

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.

j) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.

k) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

Artículo 51. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

– Amonestación escrita.

– Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.

b) Hutsegite larriengatik:
– Enplegua eta soldata kentzea, hiru egunetik hamabost egunera bitartean.

c) Hutsegite oso larriengatik:
– Hamasei egunetik hirurogei egunera bitarte enplegua eta soldata kentzea.
– Kaleratzea.

Sexu-jazarpenaren, jazarpen moralaren edo jazarpen psikologikoaren kasuetan, inola ere ez dira aplikatuko zehapen txikiak, baldin eta erasotzailearen edo jazarlearen lan-posizio hierarkikoa goragokoa bada.

52. artikulua. Zehapen-prozedura.

a) Hutsegite oso larrietan, enpresak langileen legezko ordezkariak jakinaraziko die langileari emandako zehapen-gutunaren kopia bat, interesdunari jakinarazi eta hurrengo bi lan-egunen barruan.

b) Langileen legezko ordezkariak edo ordezkari sindikalei ezarritako zehapen larri eta oso larrien kasuan, beharrezkoa izango da alde aurretik langilearen ordezkarietako gainerako kideei entzutea; era berean, sindikatu bateko kide diren langileen kasuan, nahitaezkoa izango da alde aurretik ordezkari sindikalei (baleude) entzutea. Baldintza hori betetzen ez bada, zehapena deuseza izango da.

c) Falta arinen kasuan, langileen legezko ordezkariak jakinaraziko zaie zehapena ezarri eta hurrengo 7 egunen barruan.

d) Edozein unetan, gertakariak, haien izaera edo irismena hobeto ezagutzeko beharrezkoa delako, edo balizko kalteak saihesteko, eragindako pertsonaren enplegu-etena aplikatu ahal izango da kautelaz, ez soldatarena, gehienez bi hilabeteko epean, etenaldiak irauten duen bitartean enpresaren esku geratuko delarik; bestela, aldi baterako beste edozein antolamendunurri hartu ahal izango da, zehapen-prozedura amaitu arte.

Nolanahi ere, bi hilabeteko epe horretan, ezin izango da jatorrizko lantokitik 30 km baino urrunago dagoen lantoki batera lekualdatu, eta zerbitzuak ematen zituen lantokiko lan-baldintza guztiak mantenduko zaizkio.

53. artikulua. Preskripzioa.

Hutsegite arinak hamar egunera preskribatuko dira, larriak hogeita egunera, eta oso larriak hirurogei egunera, enpresak hutsegitearen berri izandako egunetik zenbatzen hasita, eta nolatan ere, hutsegitea egin eta handik sei hilabetera.

Lan-arloko arau-haustea eragin dezaketen gertakariak ikerzeko edozein informazio-espedita irekitzen denean, preskripzioa eten egingo da.

XI. KAPITULUA

LEGERIA OSAGARRIA, ETENGABEKO PRESTAKUNTZA, BATZORDEAK ETA GATAZKA KOLEKTIBOEN EBAZPENAK

54. artikulua. Legeria osagarria.

Hitzarmen honetan zehaztu ez den orori dagokionez, enpresa bakoitzaren barne-araudian eta indarrean dagoen legeria orokorrean xedatutakoa aplikatuko da. Beti errespetatu egingo dira lanaldiari eta ordainsari pertsonalei dagozkien baldintza onuragarriak.

55. artikulua. Etengabeko prestakuntza.

Hitzarmen hau sinatzean, etengabeko prestakuntzako batzarre paritario bat eratuko da, patronalaren eta sindikatuen ordezkarietako kide-kopuru berak osatua, eta sindikatu bakoitzaren ordezkarietaren arabera banatuko da.

b) Por faltas graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

– Despido.

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador.

Artículo 52. Procedimiento sancionador.

a) En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores/as de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador/a, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a.

b) En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los/las representantes legales de los trabajadores/as o a los delegados/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera, del mismo modo cuando se trate de trabajadores/as afiliados/as a un sindicato será preceptiva la audiencia previa a los/las delegados/as sindicales, si los hubiere. El incumplimiento de este requisito provocará la nulidad de la sanción.

c) En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los 7 días siguientes a la imposición de la sanción.

d) En cualquier momento, bien por resultar necesario para el mejor conocimiento de los hechos, naturaleza o alcance de los mismos, o bien para evitar eventuales daños, se podrá aplicar cautelarmente la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por un plazo máximo de dos meses, quedando a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión, o bien adoptar cualquier otra medida organizativa de carácter temporal hasta la finalización del procedimiento sancionador.

En todo caso durante este periodo de dos meses, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo que diste más de 30 km del de origen, manteniéndose todas las condiciones de trabajo del centro donde venía prestando sus servicios.

Artículo 53. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Cuando se abra cualquier tipo de expedientes informativos para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, la prescripción quedará interrumpida.

CAPÍTULO XI

LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA, FORMACIÓN CONTINUA, COMISIONES Y RESOLUCIONES DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Artículo 54. 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.

Artículo 55. Formación continua.

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

Dagozkion ondorioetarako, eta batzorde horretako kide-kopuruari kalterik egin gabe, sindikatu bakoitzak hitzarmen honen mahaia eratzeko unean bakoitzari emandako ordezkartzaren arabera jardungo du.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren lantokietan, enpresarena baino goragoko mailako etengabeko lanbide-prestakuntza (sektoriala, sektore artekoa edo eskualdekoa) sustatzea eta horri buruzko informazioa jasotzea izango du helburu, baita, hala badagokio, enpresen arteko prestakuntza-planak ebaluatzea eta gai horri buruzko legezko edo hitzarmenezko xedapenak galdetzean helarazten zaizkion gai guztiak ebaztea ere.

Enpresen barruan batzorde paritario bat eratuko da, bertako ordezkariak eta ordezkari sindikalek osatua, enpresako prestakuntza-beharrak aztertzeko, enpresaren jarduerarako interesgarriak diren eta langilearen prestakuntza osatzeko egokiak diren ikastaroak proposatzeko, eta ikastaro horietan parte hartuko duten langileak proposatzeko.

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

Langileen legezko ordezkartzarik ez badago, hitzarmen honetako Etengabeko Prestakuntzako Batzorde Paritarioari egokitu zaitzaio planari buruzko oinarrizko informazioa eta parte-hartzaileen zerrenda jasotzea, erakunde kudeatzaileari alde aurreko txostena igortzeko.

56. artikulua. Zaintza eta aplikazio-bermeak.

Hitzarmen kolektibo honen sinatzaileek konpromiso hauek hartzen dituzte:

Akordio hau sinatzen duten sindikatu- eta enpresa-erakunde guztiak, baita sinatzaileei elkartutako, afiliatutako, federatutako edo konfederatutako erakundeek ere, eta negoziazio kolektiboaren esparruan horiek ordezkari ditzaketen pertsonak ere, ez dituzte sustatuko, hitzartuko edo atxikiko beherantz alda dezaketen lan-hitzarmen edo -akordioetara, ez osoan, ez zati batean, hitzarmen kolektiboan indarrean dauden edukia liburutegien eta titulartasun publikoko artxiboen jardueretarako, eta hitzarmen horren eduki osoa eta Gipuzkoako gutxieneko xedapen gisa ulerzen dute.

Erantzukizun publikoko zerbitzuak emateko baldintzak zaintzea. Gai horretan eskumena duten herri-administrazioei eskatuko zaie Gipuzkoako titulartasun publikoko liburutegien eta artxiboen jardueretarako hitzarmen kolektiboa aplikatzeko. Hitzarmen hau sinatzen duten erakundeek administrazio publikoei jakinaraziko diete zeinen garrantzitsua den, lan-eskubideak eta lehia leiala babesteko, hitzarmen honen funtzio-eremuan sartzen diren kontratuen esleipedunek hitzarmen kolektibo hau betetzea eskatzen duen klausula bat sartzea kontratuak arautzen dituzten pleguetan. Alde horretatik, administrazioek eskatuko dute klausula bat sar dezatela hitzarmen honen funtzio-eremuan sartzen diren kontratuen baldintza-agirietan, Gipuzkoako informazioaren eta dokumentazioaren kudeatzaileentzako sektoreko hitzarmen kolektiboa kontratu horietan aplikatzeko.

Hitzarmenaren batzorde paritarioaren bidez, hitzarmen hau sinatu duten alderdi guztiak parte hartzen dute batzorde horretan, adosten diren neurri guztiak hartuko dira, alde horiek enplegua eta errespetatu beharreko gutxieneko lan-baldintzak bermatzeko duten konpromisoa administrazio publikoei jakinarazteko.

Neurri horien artean egongo dira, gutxienez:

Hitzarmen honen existentzia eta egokitasuna zabaltze aldera, eta haren ezagutza eta eginkizuna kontratazioan kontuan hartu beharreko irizpide gisa sozializatze aldera, batzorde paritarioak konpromisoa hartzen du hitzarmenaren testu osoa ad-

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

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

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

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

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

Artículo 56. Vigilancia y garantías de aplicación.

Los firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a:

Que todas las organizaciones sindicales y empresariales firmantes de este acuerdo, incluso las organizaciones asociadas, afiliadas, federadas o confederadas a las firmantes, y las personas que en el ámbito de la negociación colectiva pudieran presentarlas, no promoverán, pactarán o se adherirán a convenios o cualesquiera acuerdos laborales que pudieran modificar a la baja, ni en todo, ni en parte, los contenidos vigentes en el Convenio Colectivo para los y las gestoras de la información y documentación de Gipuzkoa, ya que entienden este acuerdo en su conjunto, y todas y cada una de sus disposiciones y regulaciones, como contenido de derecho mínimo necesario.

Vigilar las condiciones en las que se prestan los servicios de responsabilidad pública, exigiendo a las distintas administraciones públicas competentes en la materia, la aplicación del Convenio Colectivo para los y las gestoras de la información y documentación de Gipuzkoa. Las organizaciones firmantes de este convenio informarán a las administraciones públicas sobre la importancia que para la salvaguarda de los derechos laborales y la competencia leal tiene la inclusión en los Pliegos que rigen los contratos de una cláusula que exija el cumplimiento de este convenio colectivo por parte de las adjudicatarias de contratos encuadrados en el ámbito funcional del presente convenio. En este sentido, se instará a las administraciones la inclusión de una cláusula en los Pliegos de condiciones de los contratos encuadrados en el ámbito funcional del presente convenio que exija la aplicación del Convenio Colectivo para los y las gestoras de la información y documentación de Gipuzkoa en dichos contratos.

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

Entre estas medidas estará al menos:

De cara a divulgar la existencia y pertinencia del presente convenio, así como socializar su conocimiento y función como criterio a tener en cuenta en la contratación, la comisión paritaria se compromete al envío del texto íntegro del convenio, a las

ministrazio publiko nagusiei (Eusko Jaurlaritzaz, Gipuzkoako Foru Aldundia, Eudel eta udal nagusiak) eta Euskal Herriko elkarte profesionalei bidaltzeko. Gainera, azken horiek gonbidatuko ditu testua zuzenean dagokion administrazioan aurkeztu eta azaltzeaz arduratuko den batzordea osatzera.

Era berean, administrazio publikoentzat indarrean dauden zerbitzuak kanpora ateratzeari dagokionez estatutu-izaerako akordio kolektiboak errespetatzen direla zainduko da, bereziki honako hauei dagokienez:

a) Zerbitzu publikoen esleipenetan, eta plantillaren egonkortasuna ahalbidetzeko, erakunde edo enpresa esleipendunak lehendik dauden lan-kontratuko langileen subrogazioa bermatuko du, esleipen bakoitzaren unean plantillak dituen benetako baldintzak errespetatuz.

b) Baldintza-agiritan bermatuko dutela erakunde edo enpresa kontratistak laneko arriskuen prebentzioari buruzko lege-ria betetzen duela.

c) Erakunde eta enpresa kontratistetako lan-kontratuko langileek, ordainsariei eta lan-baldintzei dagokienez, jardueraren arabera aplikatzeko zaien sektoreko hitzarmena izango dute bermatuta gutxienez, edo, hala badagokio, enpresakoa, handiagoa bada.

Esleipendunek zerbitzuak azpikontratatzeko badituzte, azpikontratatu horiek kontratazio-legeek ezarritako baldintzen arabera egingo dira, eta enpresa azpikontratatuaren langileen lan-baldintzak enpresa kontratatzailearen langileek dituzten berberak izango direla bermatuko da, gutxienez, eta inoiz ez hitzarmen honetan araututakoak baino txikiagoak. Berme hori ez betetzearen erantzule subsidiarioa zerbitzuak azpikontratatzeko dituen esleipenduna izango da.

Zaintza-lan horretan akordio honen aurkako jarduerak atzematen badira, batzorde paritarioak:

Lehenengo eta behin, idatzi bat bidaliko zaio dagokion administrazioari, egoera irregularra azaltzeko.

Erreklamazioari jaramonik egiten ez bazaio, batzorde paritarioak salatu egingo du estatutu-izaerako akordio kolektiboaren jarraipen-batzordeetan administrazio publikoentzat indarrean dauden zerbitzuak kanpora ateratzeko egoera.

Azken buruan, akordioa sinatu duten erakundeek dagokion administrazioarekiko auzi-erreklamazioa jarriko dute justizia-aztegietan.

Ahal den neurrian, negoziatzen diren hurrengo hitzarmenetan lan-baldintzak hobetzen eta sektoreko profesionalak aintzat hartzen jarraitzea.

57. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.

Enpresaburuek eta langileek beren gain hartuko dituzte hitzarmen honetako xedapen espezifikoek zehazten dituzten laneko segurtasunaren eta osasunaren arloko elkarrekiko eskubide eta erantzukizunak, eta unean-unean indarrean dagoen lege-riak -ordezko gisa edo modu osagarrian- zehazten dituenak.

Ondorioz, enpresetako zuzendaritzek eta langileen ordezkariak konpromisoa hartzen dute, ahal duten neurrian eta alde-azterre adostutako epeetan, prebentzio-ekintzako planak ezartzeko. Plan horien helburu komun eta zehatzak istripuak eta laneko arriskuak pixkanaka ezabatzea edo murriztea izango dira, aldi berean, ingurumenaren eta lanpostuen baldintzak hobetzea ere. Horretarako, zuzenketa-neurri tekniko posibleak eta beharrezko-ak aplikatzeko dira, eta bitarteko pertsonal egokiagoak erabiliko dira.

principales Administraciones Públicas (Gobierno Vasco, Diputación Foral de Gipuzkoa, Eudel, y principales ayuntamientos), y a las asociaciones profesionales de Euskal Herria. Además, invitará a estas últimas a integrar la comisión encargada de presentar y explicar el texto directamente ante la administración correspondiente.

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

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

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

c) Que el personal laboral de las entidades y empresas contratistas tendrán garantizado, como mínimo, en materia retributiva y de condiciones de trabajo, el convenio sectorial que les sea de aplicación por razón de la actividad o, en su caso, el de la empresa, si fuese superior.

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

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

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

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

En última instancia las entidades firmantes del acuerdo impondrán la reclamación contenciosa administrativa oportuna ante los tribunales de justicia.

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

Artículo 57. Seguridad y salud laboral.

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

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

Horretarako, bi alderdiek prebentzio-ordezkariek hautatzea edo izendatzea sustatuko dute, bai eta Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak eratzea ere.

58. artikulua. Mutualitateak.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek kontingentzia profesionalak (lanbide-gaixotasuna eta lan- istripua) hitzartuko dituzte Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalarekin, eta osasun-sistema publikoak emango du kontingentzia horren ondoriozko osasun-laguntza. Mutualitatearekiko elkartzehitzarmena amaitu baino hilabete lehenago, enpresak hitzarmena salatuko du eta aldaketa adierazitako baldintzetan egingo du.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek gertakizun arruntek (gaixotasun arrunta eta lanekoa ez den istripua) eragindako aldi baterako ezintasunagatik diru-prestazioen estaldurari eutsiko diote, baita gertakizun horiengatik Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalarekin izandako alden eta bajen osasun-kontrolari ere, eta ezin izango da Gizarte Segurantzaren Mutua Laguntzaile baten bitartez kontratatu. Kontingentzia horiek gaur egun mutualitate batekin kontratatuta badaude, mutualitatearekiko elkartzehitzarmena amaitu baino hilabete lehenago enpresak hitzarmena salatuko du eta kontingentzia arrunten hitzarmena egingo du Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalarekin.

59. artikulua. Gatazka kolektiboak ebaztea.

Bi alderdiek onartzen dute, Gatazka Kolektiboak Konpontzeko Borondatezko Prozedurei buruzko Konferentzia arteko Akordioa (Preco), 2000-04-04ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria* argitaratua.

Akordio hori hitzarmen honen eremuan aplikatuko da, bertako klausulak aplikatzearen ondorioz sortzen diren gatazka kolektiboak konpontzeko.

60. artikulua. Hitzarmen honetan itundutako lan baldintzak ez aplikatzea.

Hitzarmeneko baldintzak ez aplikatzea alderdien adostasuna behar duen salbuespenezko ahalmena da, idatziz eta behar bezala arrazoitua, langileei kausen berri eman ahal izateko, arrazoi ekonomiko larrien ageriko konkurrentziarekin justifikatuta.

Hitzarmena ez aplikatzeko akordioa neurrien egokitasunean, arrazoizkotasunean eta proportzionaltasunean oinarritu behar da. Alegatutako arrazoiari dagokionez, enpleguari eusteko eta lehendik zegoen egoerara azkar itzultzeko konpromisoak hartu behar dituzte.

Alderdiek, dagokion kontsulta-aldiaren ondoren, desadostasunak Lan Gatazkak Konpontzeko Borondatezko Prozedurei buruzko lanbide arteko akordioan xedatutako adiskidetzeta eta birtartekaritzeta Preco; kasu horretan, arbitrajea edozein instantziantan egitea eta ondoren ORPRICCE/CCNCCra jotzeko aukera enpresa-ordezkaritzaren eta langileen legezko ordezkaritzaren arteko akordioarekin bakarrik izango da posible.

61. artikulua. Jarraipenerako eta bermerako batzorde mista eta paritaria.

Hitzarmen hau interpretatzean eta aplikatzean sor daitezkeen zalantza guztiak argitzeko, Jarraipen eta Bermerako Batzorde Paritario bat eratuko da. Batzorde hori sindikatu sinatzaile bakoitzeko ordezkarik batek eta zerbitzuaren enpresa emakidadunaren edo emakidadunen ordezkarik kopuru berak osatuko dute.

Batzordeko kideek hitza eta botoa izango dute, eta aholkularien laguntza izan dezakete, alderdiek egoki ba deritzote. Aholkulari horiek hitza izango dute, baina botorik ez.

Batzorde horren erabakiek balioa izateko, alde bakoitzeko kide guztien gehiengo soilaren adostasuna behar du.

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

Artículo 58. Mutuas.

Las empresas afectadas por el presente convenio realizarán la concertación de las contingencias profesionales (enfermedad profesional y accidente laboral) con el Instituto Nacional de la Seguridad Social, siendo el sistema sanitario público quien preste la asistencia sanitaria derivada de dicha contingencia. Un mes antes de que finalice el convenio de asociación con la mutua, la empresa denunciará el convenio y realizará el cambio en los términos expuestos.

Las empresas afectadas por el presente convenio 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 con el Instituto Nacional de la Seguridad Social, no pudiéndose contratar a través de una Mutua Colaboradora de la Seguridad Social. En el caso de que dichas contingencias estén actualmente contratadas con una Mutua, un mes antes de que finalice el convenio de asociación con la mutua, la empresa denunciará el convenio y realizará la concertación de las contingencias comunes con el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Artículo 59. Resolución de conflictos colectivos.

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

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

Artículo 60. Inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio.

La inaplicación de las condiciones del convenio es una facultad excepcional que necesita el acuerdo de las partes, escrito y suficientemente motivado para facilitar el conocimiento por la plantilla de las causas, justificado en la concurrencia no previsible de causas económicas graves.

El acuerdo de inaplicación del convenio deberá basarse en la adecuación, razonabilidad y proporcionalidad de las medidas en relación con la causa alegada y deberá incorporar compromisos de mantenimiento del empleo y de rápido retorno a la situación preexistente.

Las partes, tras el correspondiente periodo de consultas, acuerdan someter las discrepancias a los procedimientos de conciliación y mediación dispuestos en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales Preco, en cuyo caso, el arbitraje en cualquier instancia y la posibilidad posterior de acudir al ORPRICCE/CCNCC solo será posible con el acuerdo entre la representación empresarial y la representación legal de las y los trabajadores.

Artículo 61. Comisión mixta y paritaria de seguimiento y garantía.

Para resolver cuantas cuestiones pudieran surgir sobre la interpretación y aplicación de este Convenio, se constituye una Comisión Paritaria de Seguimiento y Garantía compuesta por una persona representante de cada sindicato firmante y el mismo número de representantes de la empresa o empresas concesionarias del servicio.

Quienes componen la Comisión gozarán de voz y de voto, pudiendo ser asistidas por Asesoras o Asesores, si las partes lo estiman conveniente. Tales Asesoras o Asesores tendrán voz pero no voto.

Los acuerdos de esta Comisión requerirán para su validez la conformidad de la mayoría simple del total de vocales de cada parte.

Batzordea edozein alderdik eskatzen duenean bilduko da, gutxienez bi egun lehenago jakinaraziz eta bileran jorratuko den gai-zerrenda, ordua, eguna eta lekua jakinaraziz.

Jarraipeneko eta bermerako batzorde paritarioaren helbidea Lan Harremanen Euskal Kontseiluarena izango da: Javier Barkaiztegi 19, behea. 20010 Donostia.

La Comisión se reunirá cuando sea requerida para ello por cualquiera de las partes, preavisando con una antelación mínima de dos días y dando a conocer el orden del día a tratar en la reunión así como la hora, fecha y lugar de la misma.

El domicilio de la Comisión Paritaria de Seguimiento y Garantía será el del Consejo Vasco de Relaciones Laborales (CRL) sito en Javier Barkaiztegi 19, bajo. 20010 Donostia.

I. ERANSKINA

2021EKO SOLDATA-TAULAK

Kategoria	Oinarri soldata (hil.) (€)	Aparteko ordainsaria (€)	Urteko soldata (€)	Orduko balioa (antzinatasunik gabe) (€/orduko)
I. Taldea. Arloko buruak	1.761,68	1.761,68	26.425,21	16,60
II. Taldea. Kudeaketa teknikariak	1.695,21	1.695,21	25.428,03	15,98
III. Taldea. Goi-mailako teknikariak	1.628,73	1.628,73	24.430,86	15,22
IV. Taldea. Teknikari espezialistak	1.562,37	1.562,37	23.435,56	14,72
V. Taldea. Zuzeneko arreta	1.396,05	1.396,05	20.940,73	13,16

II. ERANSKINA

2022KO SOLDATA-TAULAK

Kategoria	Oinarri soldata (hil.) (€)	Aparteko ordainsaria (€)	Urteko soldata (€)	Orduko balioa (antzinatasunik gabe) (€/orduko)
I. Taldea. Arloko buruak	1.872,67	1.872,67	28.090,00	17,65
II. Taldea. Kudeaketa teknikariak	1.802,00	1.802,00	27.030,00	16,98
III. Taldea. Goi-mailako teknikariak	1.731,34	1.731,34	25.970,00	16,32
IV. Taldea. Teknikari espezialistak	1.660,80	1.660,80	24.912,00	15,65
V. Taldea. Zuzeneko arreta	1.484,00	1.484,00	22.260,00	13,99

III. ERANSKINA

Hitzarmen Kolektiboaren aurreakordioa baino lehen indarrean dauden zerbitzu lizitatuak			Hitzarmen Kolektiboa indarrean sartzea
Zerbitzuak	Lizitazioaren hasiera-data	Lizitazioaren amaiera-data	
KGZko sorkuntza liburutegiko espazioaren, UBIK aretoan arreta zerbitzuak.	2021-06-01	2025-05-31	2023-01-01
KGZko sorkuntza liburutegiko espazioaren funtsak erosteko, katalogatzeko eta sailkatzeko zerbitzuak.	2016-11-14	2022-11-13	2022-11-14
KMK Komikigunea Koldo Mitxelena Liburutegiko komiki funtsaren arreta, antolaketa, katalogazioa eta hedapena.	2021-02-03	2023-02-02	2023-01-01
KMK liburutegiaren dokumentu funtsak katalogatu eta sailkatzeko zerbitzuak	2019-01-15	2023-01-14	2023-01-01
Koldo Mitxelena Kulturuneko Liburutegiaren erabiltzaileei arreta emateko eta bertako dokumentuak naiz instalazioak eskuratzeko zerbitzuak	2018-09-01	2022-08-31	2022-09-01
Hondarribiko udal liburutegiko erabiltzaileei arreta emateko, eta bertako dokumentu eta instalazioei erabilera publikoa emateko lanak kontratatzea	2021-01-22	2023-01-21	2023-01-01
Getariako udal liburutegiko zerbitzuak	2021-01-22	2025-01-21	2023-01-01
Donostia kultura EPPrentzat liburutegietako zerbitzu osagarriak eta teknikoak.	2021-04-27	2025-04-26	2023-01-01
Donostia kultura- San Telmo: liburutegietan eta Museoan zerbitzu osagarriak eta liburutegietako zerbitzu teknikoak.	2021-04-27	2025-04-26	2023-01-01

Hitzarmen Kolektiboaren aurrekordioa baino lehen indarrean dauden zerbitzu lizitatuak			Hitzarmen Kolektiboa indarrean sartzea
Zerbitzuak	Lizitazioaren hasiera-data	Lizitazioaren amaiera-data	
Donostia kultura, Donostiako Udal Liburutegien Sarekoak diren Donostia Kultura Enpresa-erakunde Publikoa eta San Telmo Museoa, SA sozietateko liburutegietako funtsak katalogatzeko zerbitzua	2021-01-07	2025-01-06	2023-01-01
Errenteriako Udal Liburutegian zerbitzu laguntzaile eta teknikoak ematea	2021-09-01	2025-08-31	2023-01-01
Aldundia, Gipuzkoako probintziako artxibo historikoan gordetzen diren notario protokoloen eskrituren hustuketa	2019-12-02	2022-05-31	2022-06-01
Zarauzko udalean Artxibo Sistema bat jartzea eta udal artxiboko beste lan batzuk egitea	2020-12-02	2024-12-01	2023-01-01
Villabonako udala: artxiboaren kudeaketa eta artxiboaren bitarteko demokrazia digitala sustatzeko zerbitzua	2019-10-02	2023-10-01	2023-01-01
Hondarribiko Udaleko bulego artxiboetatik artxibo orokorrera eraman diren dokumentuen transferentzien tratamendu artxibistiko eta gestioaren zerbitzuak ematea	2021-09-06	2023-09-05	2023-01-01
Aldundia, Servicios de Restauración del Patrimonio Documental de la Diputación Foral de Gipuzkoa. Gipuzkoako probintziako artxibo historikoan gordetzen diren notario protokoloen eskrituren hustuketa	2021-10-01	2022-09-30	2022-10-01

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2021

Categoría	Salario base (mes) (€)	Pagas extras (€)	Salario anual (€)	Valor hora (sin antigüedad) (€/hora)
Grupo I. Jefes de Área	1.761,68	1.761,68	26.425,21	16,60
Grupo II. Técnicos de Gestión	1.695,21	1.695,21	25.428,03	15,98
Grupo III. Técnicos Superiores	1.628,73	1.628,73	24.430,86	15,22
Grupo IV. Técnicos Especialistas	1.562,37	1.562,37	23.435,56	14,72
Grupo V. Atención directa	1.396,05	1.396,05	20.940,73	13,16

ANEXO II

TABLAS SALARIALES 2022

Categoría	Salario base (mes) (€)	Pagas extras (€)	Salario anual (€)	Valor hora (sin antigüedad) (€/hora)
Grupo I. Jefes de Área	1.872,67	1.872,67	28.090,00	17,65
Grupo II. Técnicos de Gestión	1.802,00	1.802,00	27.030,00	16,98
Grupo III. Técnicos Superiores	1.731,34	1.731,34	25.970,00	16,32
Grupo IV. Técnicos Especialistas	1.660,80	1.660,80	24.912,00	15,65
Grupo V. Atención directa	1.484,00	1.484,00	22.260,00	13,99

ANEXO III

Servicios licitados en vigor con anterioridad al pre-acuerdo del Convenio Colectivo			Entrada en vigor Convenio Colectivo
Servicios	Fecha inicio licitación	Fecha fin licitación	
Servicios de atención en la sala UBIK del espacio de la biblioteca de creación del KGNZ.	01-06-2021	31-05-2025	01-01-2023
Servicios de compra, catalogación y clasificación de los fondos del espacio de la biblioteca de creación del KGNZ.	14-11-2016	13-11-2022	14-11-2022

<i>Servicios licitados en vigor con anterioridad al pre-acuerdo del Convenio Colectivo</i>			<i>Entrada en vigor Convenio Colectivo</i>
<i>Servicios</i>	<i>Fecha inicio licitación</i>	<i>Fecha fin licitación</i>	
KMK Área Cómic Atención, organización, catalogación y difusión del fondo de cómic de la Biblioteca Koldo Mitxelena.	03-02-2021	02-02-2023	01-01-2023
Servicios de catalogación y clasificación de fondos documentales de la biblioteca KMK	15-01-2019	14-01-2023	01-01-2023
Servicios de atención a los usuarios de la Biblioteca del Centro Cultural Koldo Mitxelena y de acceso a sus instalaciones	01-09-2018	31-08-2022	01-09-2022
Contratación de los trabajos de atención a los usuarios y uso público de los documentos e instalaciones de la biblioteca municipal de Hondarribia	22-01-2021	21-01-2023	01-01-2023
Servicios de la biblioteca municipal de Getaria	22-01-2021	21-01-2025	01-01-2023
Servicios complementarios y técnicos de bibliotecas para Donostia Kultura EPP.	27-04-2021	26-04-2025	01-01-2023
Donostia Kultura- San Telmo: servicios complementarios en bibliotecas y Museo y servicios técnicos bibliotecarios.	27-04-2021	26-04-2025	01-01-2023
Servicio de catalogación de fondos bibliotecarios de Donostia Kultura, Donostia Kultura Empresa-Entidad Pública perteneciente a la Red de Bibliotecas Municipales de San Sebastián y San Telmo Museoa, S.A.	07-01-2021	06-01-2025	01-01-2023
Prestación de servicios auxiliares y técnicos en la Biblioteca Municipal de Errenteria	01-09-2021	31-08-2025	01-01-2023
Diputación, vaciado de las escrituras de protocolos notariales que se conservan en el archivo histórico de la provincia de Gipuzkoa	02-12-2019	31-05-2022	01-06-2022
Instalación de un Sistema de Archivo en el Ayuntamiento de Zarautz y otros trabajos del archivo municipal	02-12-2020	01-12-2024	01-01-2023
Ayuntamiento de Villabona: servicio de promoción de la gestión del archivo y de la democracia digital a través del archivo	02-10-2019	01-10-2023	01-01-2023
Prestar servicios de tratamiento archivístico y gestión de transferencias de documentos procedentes de archivos de oficinas del Ayuntamiento de Hondarribia al archivo general	06-09-2021	05-09-2023	01-01-2023
Aldundia, Servicios de Restauración del Patrimonio Documental de la Diputación Foral de Gipuzkoa. Vaciado de escrituras de protocolos notariales que se conservan en el archivo histórico de la provincia de Gipuzkoa	01-10-2021	30-09-2022	01-10-2022