

CONSEJO DE RELACIONES
LABORALES
LAN HARREMANEN
KONTSEILUA
24/01/2023 17:30
SARRERA 9.634 ENTRADA

**Gipuzkoako Industria
Siderometalurgikoaren
ELA Sindikatuko Plataforma**

**Plataforma de Negociación
de ELA del Convenio de
Industria Siderometalúrgica
de Gipuzkoa**

2023-2024

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

ela.eus



Gure egoitzak / Nuestras sedes

Donostia

Consulado 8, behea

Tel.: 943 00 50 00

Fax: 943 00 50 01

Azpeitia

Arana Goikoa 1-2-3,

Tel.: 943 81 34 46

Fax: 943 15 09 57

Eibar

Bidebarrieta 30, behea, 1.

Tel.: 943 82 04 42

Fax: 943 82 06 12

Tolosa

San Francisco Ib. 13

Tel.: 943 69 83 14

Fax: 943 69 82 41

Irun

Paseo Colón 27, 1.

Tel.: 943 63 84 70

Fax: 943 63 84 71

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

ela.eus



AURKIBIDEA / ÍNDICE

Orr. / Pág.

1.	Soldata igoerak / <i>Subidas salariales</i>	5
2.	Gastu-estaldura / <i>Cobertura de gastos</i>	5
3.	Lanaldi murrizketa / <i>Reducción de jornada</i>	5
4.	Malgutasuna / <i>Flexibilidad</i>	5
5.	Gaueko Lana/ <i>Trabajo nocturno</i>	5
6.	Orduen erregistroa / <i>Registro horario</i>	6
7.	Lan egutegia / <i>Calendario laboral</i>	6
8.	Subrogazioa / <i>Subrogación</i>	6
9.	Lizentziak / <i>Licencias</i>	7
10.	Produktibitate indizea / <i>Índice de Productividad</i>	8
11.	Aniztasun funtzionala / <i>Diversidad funcional</i>	8
12.	Lan-baldintzak funtsean aldatzea / <i>Modificación sustancial de condiciones de trabajo</i>	8
13.	Deskonexio digitala / <i>Desconexión digital</i>	8
14.	Telelanerako eskubidea / <i>Derecho al teletrabajo</i>	9
15.	Kontratazioa / <i>Contratación</i>	9
	a) Obratzko kontratua / <i>Contrato de Obra</i>	9
	b) Fijo Diskontinuo kontratua / <i>Contrato Fijo-Discontínuo</i>	9
	c) ABLE / <i>ETT</i>	9
	d) Errelebu kontratua / <i>Contrato de Relevo</i>	10
	e) Autonomo Faltsuen debekuntza / <i>Prohibición de Falsos/as autónomos/as</i>	10
	f) Arrazoi produktiboengatik kontratatzea / <i>Contratación por razones productivas</i>	11
16.	Lan Osasuna / <i>Salud Laboral</i>	11
	a) Formakuntza / <i>Formación</i>	11
	b) Enpresa jardueren koordinazioa / <i>Coordinación de empresas</i>	11
	c) Mutuak/ <i>Mutuas</i>	13
	d) Kalte ordainak/ <i>Indemnizaciones</i>	14
	e) Kontingentzia laboralengatik bajak / <i>Bajas por contingencias laborales</i>	15
	f) Gaixotasun arruntaren baje osagarriak / <i>Complementos de bajas por enfermedad común</i>	15
	g) Lan kargak neurtzea / <i>Medición de cargas</i>	15
17.	Genero berdintasuna / <i>Igualdad de género</i>	15
	a) Genero arrakala ezabatzea / <i>Eliminación de la brecha de género</i>	15
	b) Berdintasun planak / <i>Planes de Igualdad</i>	16
	c) Lanpostuen balorazioa / <i>Valoración puestos de trabajo</i>	16

d) Genero indarkeria / <i>Violencia de Género</i>	19
e) Kontziliazio neurriak / <i>Medidas de conciliación</i>	20
18. LGTBIQ+	20
19. Euskara	21
I. Anexo: Sexu Jazarpenaren, Sexuan oinarritutako jazarpenaren, Sexu orientazioaren eta Genero identitearen aurkako Protokoloa	22
Anexo I. Protocolo frente al Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo, Orientación Sexual e Identidad de Género (Anexo I)	24

1. Soldata-igoera / Incremento salarial

2023 eta 24. urteetan KPI +1eko igoera, bai tauletan, bai soldata errealetan.

Incremento salarial para los años 2023 y 2024 de IPC + 1 tanto en tablas como en salarios reales.

2. Gastu estaldura / Cobertura de gastos

(Artikulu berria / Nuevo artículo)

Urrutiko lana egiteko beharrezkoak diren elementu materialen (ordenagailua, inprimagailua, telefono mugikorra, etab.) gastua estaltzeko enpresak duen betebeharrari ezer kendu barik, telelanean aritzen diren langileei 150 euro ordaindu beharko dizkie hilean, urrutiko lan-mota horrek sortzen dituen kuantifikazio zaileko gastuak ordaintzeko (elektrizitatea, Interneterako konexioa, etab.). Zenbateko finko horrez gain, gastu handiagoa ere egiaztatu ahal izango da kontzeptu horiengatik.

Sin perjuicio del deber de la empresa de cubrir el gasto de los elementos materiales que resulten necesarios para el desempeño efectivo del trabajo a distancia (ordenador, impresora, teléfono móvil, etc.), deberá asimismo abonar a la persona trabajadora que preste servicio en régimen de teletrabajo la cantidad de 150 euros mensuales para sufragar los gastos de difícil cuantificación que dicha modalidad de trabajo a distancia genera (electricidad, conexión a internet, etc.). Dicha cantidad se entenderá sin perjuicio de que por tales conceptos pudiera acreditarse un gasto superior.

3. Lanaldi-murrizketa/ Reducción de Jornada

Enplegua sortzeko eta metalgintzako langileen bizi-baldintzak hobetzeko helburuarekin, eta 35 orduen bidean, lanaldia 16 orduetan murriztuko da 2023an, eta beste 16 orduetan 2024ean.

Con el objetivo de crear empleo y mejorar las condiciones de vida de los y las metalúrgicas, y en el camino de las 35 horas, la jornada laboral se reducirá en 16 horas en el año 2023 y en otras 16 horas en el 2024.

4. Ordutegi malgutasuna / Flexibilidad horaria

Ordutegi-malgutasuna. 9. artikulua aldatzea. Malgutasun-orduak 65 ordutik 45era jaistea.

Flexibilidad horaria. Cambio del artículo 9. Bajada de horas de flexibilidad de 65 a 45 horas.

5. Gaueko lana / Trabajo Nocturno

(20. artikulua aldatzea) / Modificación artículo 20).

Gaueko lantzat hartuko da 22:00etatik 06:00etara bitartekoa.

Kasu jakin batzuetan, eta ezinbesteko kasuetan, hau da, ezbeharrak eta aparteko eta premiazko kalteak prebenitu edo konpondu behar direnean, edo ordutegi-eskakizunagatik lana lanaldi arruntaren barruan egin ezin denean eta hori gaueko ordutegira arte luzatu behar denean, artikulu honetan deskribatutako hobariaz gain, langileak atsedenaldi baterako eskubidea izango du, Langileen Estatutuaren 34.3 artikuluan ezarritakoa.

Lan-osasuna hobetzeko helburuarekin, 52 urtetik gorako langileek eskubidea izango dute beren lanak gaueko txandetan ohiko moduan ez egiteko.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 y las 6 horas.

En casos puntuales y cuando por fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes, o por requerimiento horario no pueda realizarse el trabajo dentro de la jornada ordinaria y esta deba prolongarse hasta horario nocturno, la persona trabajadora tendrá derecho, además de a la bonificación correspondiente descrita en este artículo, a un periodo de descanso que será el establecido por el art 34.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Con el objetivo de mejorar la salud laboral, las personas trabajadoras de más de 52 años tendrán el derecho a no realizar sus labores en turnos de noche de manera habitual.

6. Orduen erregistroa / Registro horario

(Artikulu berria / Nuevo artículo)

Digitalki egin behar du enpresak (dute sektoreko enpresek) legeak agintzen duen ordu-erregistroa, eta gerora manipulatu ezin den euskarri batean zuzenean eman behar diete informazio hori langileei. Lantokitik kanpo egiten baldin bada lana, enpresak (sektoreko enpresek) jarritako gailuren baten bitartez egin behar da erregistroa. Lanaldian bakarrik erabili behar da gailu hori.

Telelanari dagokionez, berariaz jaso behar da (lan-kontratuan).

Lanordua erregistratzeko makinarik instalatu behar baldin bada, lantokirako sarreran bakarrik jarri behar dira.

Enpresak erregistroaren kopia emango dio 2 hilik behin langileen legezko ordezkariari.

El registro horario al que obliga la ley a las empresas del sector se realizará de forma digital, debiéndose proporcionar tal información directamente a las personas trabajadoras en un formato que no pueda ser manipulado a posteriori. Si el trabajo se desempeña fuera del lugar de trabajo deberá realizarse el registro a través de un dispositivo proporcionado por las empresas del sector de uso exclusivo durante la jornada laboral.

En el caso del trabajo a distancia, deberá ser recogido expresamente en el contrato de trabajo.

Si la implantación del registro horario implica la instalación de máquinas, éstas se ubicarán únicamente en la entrada de acceso al lugar de trabajo.

La empresa entregará copia del registro cada 2 meses a la representación legal de las personas trabajadoras.

7. Lan egutegia / Calendario laboral

– 8. Artikulua: lan egutegia. Enpresak eta ordezkariak amankomunean erabaki beharko dute urteko egutegia eta akordiorik ez badago hilabete batean, orduan ordezkarien gehiengoak proposatutakoa gailentzen da

– *Artículo 8: calendario anual: La representación de los y las trabajadoras y la empresa acordarán el calendario anual. Si no hay acuerdo en un mes, prevalece el calendario que decida la mayoría del comité.*

8. Subrogazioa / Subrogación

Sektoreko enpresa batek erabakitzen duenean beste enpresa batekin kontratatzea (edozein dela ere haren forma juridikoa: enpresa-taldea, ABEE, zerbitzu-enpresa, ABLE ...) bere jardura osorik edo zati batean egitea, hau da, kanpora ateratzen edo azpikontratatzeko denean, enpresa horrek langile guztiak subrogatu beharko ditu (gutxienez hiru hilabeteko antzinatasunarekin), eta enpresaburu berria subrogatuta geratuko da enpresaren laneko eta Gizarte Segurantzako eskubide eta betebeharretan. Aurrekoa, pentsio-konpromisoak barne, berariazko araudian aurreikusitako moduan, eta, oro har, gizarte-babes osagarriaren arloan dauden betebeharrak guztiak.

Cuando una empresa del sector decida contratar con otra empresa (cualquiera que sea su forma jurídica: grupo de empresa, UTE, empresa de servicios, ETT...) la realización total o parcial de su actividad, es decir, en los casos de externalización o subcontratación de actividades, dicha empresa estará sujeta a la subrogación de todos los trabajadores y trabajadoras (con una antigüedad mínima de tres meses), quedando el nuevo empresario o empresaria subrogada en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido.

– Artikulu berria gehitzea: Gizarte-sustapeneko enpresetan, Gipuzkoako metalgintzako enpresetan lan egiten duten langileek enpresa nagusiaren baldintzak bete beharko dituzte.

- *Adición nuevo artículo: En las empresas de incitativa social, las personas trabajadoras que trabajen en empresas del metal de Gipuzkoa, deberán de disfrutar de las condiciones de la empresa principal.*

9. Lizentziak/ Licencias

Norberaren aukerako egunak eta orduak:

- a) Langile bakoitzari urtean bi egun hartzeko eskubidea aitortzen zaio, norberaren gauzetarako. Egun horiek ordainduak izango dira, eta, nolana ere, benetan lan egindako denboratzat hartuko dira.
- b) Gaixotasun larriren bat izanez gero, langilearen bizikidetzeta-baldintza kentzea, eta baimen guztiak 3 egunekin parekatzea.
- c) Eragindako pertsonaren lehen lanegunaren hasieran hartuko dira baimen guztiak
- d) Lizentzia langilearen oporraldian hartzen bada, lizentzia hori hartuko da. Horrela, oporraldia eten egingo da, eta aipatutako lizentzia amaitu eta berehala hasiko da.
- e) Medikuen kontsultetara joateko: 16 orduko muga horren barruan, ezkontikidea, seme-alaba eta gurusoak kontsulta medikoetara, azterketa medikoetara eta ospitalean sartzera laguntzeko hutsegiteak, bai eta garrantzi txikiko interbentzio kirurgikoetan laguntzeko hutsegiteak ere barne hartuko dira.
- f) Urritasun fisiko eta psikiko eta tutoretzapeko senitartekoren batekin bizi diren langileak beste 16 orduko baimen extra izango lukete mediku kontsulta, azterketa eta abarrerako.

Días y horas de libre disposición:

- a) *Se reconoce a cada trabajador o trabajadora el derecho a disfrutar de dos días al año por asuntos propios. Estos días serán retribuidos y, en todo caso, tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.*
 - b) *Eliminar el requisito de convivencia de la persona trabajadora en caso de enfermedad grave y equiparar todos los permisos a 3 días.*
 - c) *Todos los permisos se disfrutarán al inicio de la primera jornada laboral de la persona afectada.*
 - d) *Si el disfrute de la licencia se produjese en el periodo vacacional de la persona trabajadora, se disfrutará de la citada licencia. Paralizándose así el periodo vacacional, que comenzará inmediatamente después de la finalización de la citada licencia.*
 - e) *Asistencia a consultas médicas: Dentro de este límite de 16 horas, se incluirán las faltas de asistencia a consultas médicas, revisiones médicas y ingreso hospitalario del/de la cónyuge, descendientes de primer grado y ascendientes de primer grado, así como el acompañamiento en intervenciones quirúrgicas de menor importancia.*
 - f) *Los trabajadores y trabajadoras que convivan con un o una familiar tutelada con alguna discapacidad física o psíquica, tendrían un permiso extra de 16 horas para consultas médicas, revisiones, etc.*
- 14. artikuluari gehitzea (paragrafo berria). Borondatezko eszedentzia hartzen duen langilea automatikoki itzuli ahal izango da bere lanpostura.
 - *Adición al artículo 14 (nuevo párrafo). La persona trabajadora que disfrute de una excedencia voluntaria podrá reincorporarse a su puesto de trabajo de manera automática.*
 - 10. artikuluari (paragrafo berria) gehitzea. Oporraldian aldi baterako ezintasun-aldi bat eskatzen duen langileak, lanera itzultzen denean, hurrengo 6 hilabeteetan hartu ahal izango ditu opor-egunak.
 - *Adición al artículo 10 (nuevo párrafo). La persona trabajadora que sufriese un periodo de IT en su periodo vacacional podrá una vez reincorporada al puesto de trabajo disfrutar de los días de vacaciones a lo largo de los siguientes 6 meses.*

10. Produktibitate indizea / Índice de Productividad

17. artikulua ezabatu

Eliminación del artículo 17.

11. Aniztasun funtzionala / Diversidad funcional

47. artikulua. Gaitasun anitza duten langileak (Atxikitu paragrafoa)

Desgaitasunen bat duten langileen laneratzea errazteko, haien prestakuntza eta lan-merkatu arruntera egokitzea ahalbidetuz eta kolektibo horretan dagoen diskriminazioa murriztera bideratuta, hitzarmen honen eraginpeko enpresek urte natural bakoitzeko kontratu guztien% 5 gutxienez desgaitasuna duten pertsonak izatera behartuta egongo dira.

Artículo 47. Personal con Diversidad funcional (Adherir párrafo)

Con la finalidad de facilitar la integración laboral de los y las trabajadoras con algún tipo de discapacidad, posibilitando su formación y adecuación al mercado laboral ordinario y encaminados a disminuir la discriminación existente en este colectivo, las empresas afectadas por este convenio vendrán obligadas a que del conjunto de contratos de cada año natural, al menos el 5% serán personas con discapacidad.

12. Lan-baldintzak funtsean aldatzea / Modificación sustancial de condiciones de trabajo

49. artikulua: lan-baldintzak funtsean aldatzea (C artikulua aldatzea:) / *Artículo 49: Modificación sustancial de condiciones de trabajo Modificación del artículo C:*

"Epe horretan gehiengoaren adostasuna lortzen ez bada aldaketa hori egin beharrari buruz, bi aldeen arteko adostasuna beharko da, baldin eta lanbide arteko akordioetako gatazkak konpontzeko prozedurek desadostasuna konpontzen ez badute (arbitrajea bi alderdiek berariaz men eginez bakarrik egingo da).

"En caso de que en dicho plazo no se alcanzase un acuerdo mayoritario sobre la necesidad de tal modificación, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia (el arbitraje se producirá únicamente por el sometimiento expreso de ambas partes), será necesario el acuerdo entre ambas partes".

13. Deskonexio digitalerako eskubidea / Derecho a la desconexión digital

(Artikulu berria / *Artículo nuevo*)

- Lanaldiaren barruan bakarrik daude behartuta langileak enpresak emandako gailuak erabiltzera, eta itzalita eduki ditzakete lanorduetatik kanpo.
- Enpresak ez die komunikaziorik bidali behar langileei lanorduetatik kanpo.
- Hala eta guztiz ere, enpresak langileen legezko ordezkariekin adostu beharko ditu, beren ezaugarri bereziak direla-eta, deskonexiorako eskubidea mugatzen duten eta lanaldi arruntetik kanpo prestasuna edo lokalizazioa behar duten lanpostuak. Kasu horietan, ohiko lan-ordutegitik kanpo nahitaez konektatu beharreko ordu bakoitza benetako lanaldiaren 30 minutu gisa zenbatuko da.
- *Las personas trabajadoras sólo estarán obligadas a utilizar los dispositivos proporcionados por la empresa durante la jornada laboral, pudiendo apagar tales dispositivos fuera de las horas de trabajo.*
- *La empresa no hará llegar comunicaciones a sus personas trabajadoras fuera de las horas de trabajo.*
- *Sin perjuicio de ello, la empresa deberá acordar con la representación legal de las personas trabajadoras aquellos puestos de trabajo que, por sus específicas características, requieran limitaciones en el derecho a la desconexión y sea necesaria una disponibilidad o localizabilidad fuera de la jornada ordinaria de trabajo. En tales casos, cada hora de obligatoria conexión fuera del horario ordinario de trabajo será computado como 30 minutos de jornada efectiva.*

14. Telelanerako eskubidea / Derecho al teletrabajo

Langile orok izango du urrutitik lan egiteko eskubidea, baldin eta betetzen diren eginkizunak, partzialki bada ere, modalitate horretan betetzeko modukoak badira, eta pertsona horrek langileen legezko ordezkariarekin duen harremana bermatu beharko da. Gainerako langileekiko harremana bermatzeko, gutxieneko presentzia bermatu beharko da lantokian.

Toda persona trabajadora tendrá derecho al trabajo a distancia, siempre y cuando las funciones que se desarrollen sean susceptibles de ser desarrolladas, incluso parcialmente, en tal modalidad, debiéndose garantizar la relación de esa persona con la representación legal de los y las trabajadoras. Para garantizar la relación con el resto de la plantilla, se deberá de garantizar una presencia mínima en el centro de trabajo.

15. Kontratazioa / Contratación

a) Obratzko kontratua / Contrato de Obra

39. artikulua: Ezabatu artikulua.

Artículo 39: Eliminar artículo.

b) Fijo Diskontinuo kontratua / Contrato Fijo-Discontinuo

(Artikulo berria/ Nuevo artículo)

- Kontratu fijo diskontinuoen debekuntza: Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, enpresak uko egiten dio aldizkako kontratu finkoak formalizatzeari. Aldizkako kontratazio finkoa justifikatzen duten kasuak kontratazio mugagabe arruntaren bidez estaliko dira. Bestalde, hitzarmen hau indarrean sartzean indarrean zeuden aldizkako kontratu finkoak kontratu finko arrunt bihurtu beharko dira, gehenez ere 6 hilabeteko epean, dagokion aldizkari ofizialean argitaratzen denetik aurrera.
- *Prohibición de uso de los contratos fijos discontinuos: La empresa renuncia durante la vigencia del presente convenio a formalizar contratos fijos discontinuos. Los supuestos que pudieran justificar la contratación fija discontinua se cubrirán mediante la contratación indefinida de carácter ordinario. Por otro lado, los contratos fijos discontinuos que estuvieran vigentes a la entrada en vigor del presente convenio deberán ser convertidos en contratos fijos ordinarios en el plazo máximo de 6 meses desde su publicación en el boletín oficial correspondiente.*
- 23. Artikulua: antzinasuna. Fijo diskontinuoen kasuan, lan egin gabe pasatzen dituzten epeak ere antzinasunerako kontuan hartzea.
- *Artículo 23: antigüedad. En caso de las personas fijas discontinuas, que se tenga en cuenta los periodos de no prestación de trabajo para el cálculo de la antigüedad.*

c) ABLE / ETT

ABLE bidezko kontratazioa (art. 42 gehikuntza) / Contratación mediante ETT (Artículo 42 adhesión de párrafo):

Hitzarmen hau indarrean sartzen denetik aurrera, hitzarmen kolektibo honen aplikazio-eremuari lotutako enpresek aldi baterako laneko enpresen (ABLE) bidez kontrataziorik ez egiteko konpromisoa hartzen dute. Nolanahi ere, enpresa horiek erabil ditzaketen inguruabarrak gertatuz gero (Aldi baterako laneko enpresak arautzen dituen ekainaren 1eko 14/1994 Legearen 6.2 artikulua). Hartutako konpromisoaren ondorioz, enpresak langileen legezko ordezkariet eskatuko die premia horiek bete ditzaketen formulak bilatzeko, eta horren arabera erabakiko da.

Desadostasunik badago, Batzorde Paritarioaren irizpidearen mende jarriko da.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, las empresas sujetas al ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo asumen el compromiso de no llevar a cabo contrataciones a través de Empresas de Trabajo Temporal (ETT). En todo caso, de darse aquellas circunstancias susceptibles de utilizar dichas empresas (recogidas en el art. 6.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal) y como consecuencia del compromiso adquirido, la empresa solicitará a la representación legal de las personas trabajadoras la búsqueda de fórmulas que puedan cubrir dichas

necesidades, decidiéndose en consecuencia. En caso de discrepancia se someterá al criterio de la Comisión Paritaria.

d) Errelebu kontratua / *Contrato de Relevo*

(Artikulu berria / *Nuevo artículo*):

Enpresako langileen berritze prozesuari bultzatzeko helburuan bat datoz sinatzaileak. Langile batek legeak eskatzen dituen baldintza guztiak betetzen baditu, eta errelebo kontratuaren aplikazioa eskatuko balu, enpresak eskaera hori onartzera behartuta izango dira. Kontratu modalitate honen bidez kontratatua izango den langileari kontratu mugagabea formalizatuko zaio.

Las partes firmantes coinciden en el objetivo de impulsar el proceso de renovación de los y las trabajadoras en la empresa. Cuando una persona trabajadora reúna todos los requisitos exigidos por la ley y solicite la aplicación del contrato de relevo, las empresas estarán obligadas a aceptar dicha solicitud. A la persona trabajadora que vaya a ser contratada bajo esta modalidad contractual se le formalizará un contrato indefinido.

e) Autonomo Faltsuen debekuntza / *Prohibición de Falsos/as autónomos/as.*

(Artikulu berria: Klausula argigarria, autonomo aizunen erabilera ekiditeko / *(Nuevo artículo: Cláusula aclarativa para disuadir de la utilización de falsos autónomos)*)

1. Norberaren konturako eta besteren konturako lan-harremanaren legezko definizioa.
 2. Besteren konturako lan-harremantzat jotzen da Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 1.1 artikuluan zehaztutakoa. Gaur egun, eta agindu horretan xedatutakoaren arabera, lan-harreman gisa definitzen da langileak besteren kontura eta beste pertsona baten antolaketa- eta zuzendaritza-eremuaren barruan (pertsona hori fisikoa edo juridikoa izan daiteke, eta enplegatzailea edo enpresaburua esaten zaio) ordaindutako zerbitzuak ematen dituena.
 3. Beraz, Langileen Estatutuaren 1.1 artikuluan xedatutakoa betetzen den kasuetan, langileak Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorrean sartuta eta alta emanda egon beharko du, legez aplikatzekoa den Gizarte Segurantzako araudian xedatutakoaren arabera, eta horren barruan sartzen da enpresek eta langileek dagozkien kotizazioak ordaintzea.
 4. Aitzitik, Langileen Estatutuaren eta Hitzarmen Kolektibo honen eremutik kanpo geratzen dira Lan Autonomoaren Estatutuari buruzko uztailaren 20ko 20/2007 Legean jasotako kasuak. Lege hori aplikatzeko, besteak beste, norberaren konturako zerbitzuak ematea eskatzen da, enplegatzailearen edo enpresaburuaren zuzendaritza- eta antolamendu-eremutik kanpo.
 5. Horrela, lehen aipatutako araudiaren arabera sektorean jarduten duen enpresa, erakunde edo norberaren konturako langile autonomo orok bere antolaketa propioa eta autonomoa izan behar du, une bakoitzean legez ezarritako baldintzetan, eta bere legezko betebeharrak bete behar ditu kasu bakoitzean, bereziki pertsonak Gizarte Segurantzaren dagokion araubidean egoki kokatzeari eragiten diotenak. Eta, jarduera hori besteren konturako langileekin egiten bada, hitzarmen kolektibo honetan eta lan-arloko eta Gizarte Segurantzaren arloko arauetan xedatutakoa bete behar da.
 6. Esanak esan, kasu bakoitzean egingo den balorazioa aintzat hartuko da, eta hitzarmen hau sinatzen denetik aurrera gerta daitezkeen arau-aldaketak eta/edo jurisprudentziaren bilakaera kontuan hartuko dira.
1. *Definición legal de relación laboral por cuenta ajena y propia.*
 2. *Se considera relación laboral por cuenta ajena a la definida por el art.1.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET). En la actualidad y según lo dispuesto en dicho precepto se define como relación laboral a aquella en la que la persona trabajadora presta sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador/a o empresario/a.*
 3. *Por lo tanto, en los casos en los que se cumpla con lo dispuesto en el art. 1.1 del ET el personal deberá estar encuadrado y dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social de conformidad con*

lo dispuesto en la normativa de Seguridad Social legalmente aplicable, lo que incluye el abono por parte de las empresas y personas trabajadoras de las cotizaciones que les correspondan.

4. *Por el contrario, se excluyen del ámbito del ET y del presente Convenio Colectivo a los supuestos incluidos en la Ley 20/2007, de 20 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, para cuya aplicación se exige entre otros requisitos como prestar servicios por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización del empleador/o o empresario/a.*
5. *Así, cualquier empresa, organización o trabajador/a por cuenta propia o autónomo/a que opere en el sector conforme a la normativa citada anteriormente debe contar con una organización propia y autónoma en los términos dispuestos legalmente en cada momento y cumplir con sus obligaciones legales en cada caso, especialmente aquellas que afectan al encuadramiento correcto de las personas en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda y, en el caso de que la actividad se preste con personas trabajadoras por cuenta ajena, el cumplimiento de lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo y normativa laboral y de Seguridad Social correspondientes.*
6. *Todo lo anterior sin perjuicio de la valoración que se haga en cada caso y de las modificaciones normativas y/o la evolución de la Jurisprudencia que pudieran producirse a partir de la firma del presente Convenio.*

f) *Arrazoi produktiboengatik kontratatzea / Contratación por razones productivas*

38 artikulua / *Artículo 38:*

Arrazoi produktiboetan oinarritutako kontratuak gehienez 6 hilabete luzatu ahal izango dira.

Los contratos por razones productivas no podrán superar los 6 meses.

16. Lan osasuna / Salud Laboral

a) *Formakuntza / Formación*

45. *Artikulua, Segurtasuna eta Lan osasuna / Artículo 45, Seguridad y Salud laboral*

Enpresako zuzendaritzak eta langileen legezko ordezkariak, betiere ados jarrita, enpresako kide guztiek jaso beharreko beharrezko prestakuntza ezarriko dute. Prestakuntza horrek espezifiko eta enpresaren errealitatera egokitua izan beharko da. Horregatik, Estatuko hitzarmenean ezarritako prestakuntza ez da nahitaezkoa izango, baizik eta lantoki bakoitzaren berezitasunak kontuan hartuta hobetuko da.

La dirección de la empresa y la representación legal de los y las trabajadoras establecerán, siempre de común acuerdo, la formación necesaria que debe de recibir la totalidad de integrantes de la empresa. Esta formación deberá ser específica y adecuada a la realidad de la empresa. Es por ello que la formación establecida por el convenio estatal no será obligatoria, sino que será mejorada atendiendo a las especificidades de cada centro de trabajo.

b) *Enpresa jardueren koordinazioa / Coordinación actividades empresariales*

(*Artikulu berria / Artículo Nuevo*)

Hainbat enpresatako langileak leku berean egoteak berekin dakar antolaketa-modu desberdinak agertzea, segurtasun-arauak betetzeari buruzko barne-zaintza zailduz eta lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak izateko arriskua areagotuz.

Horregatik, enpresa nagusiko prebentzio-ordezkariei emango zaie enpresa laguntzaileei eta azpikontratei buruzko informazio guztia, honako hauek barne: langile-kopurua, bete beharreko lan-motak, gauzatze-denborak, azpikontratetako arriskuen prebentzioko baliabideak (informazioa eta prestakuntza, babes-ekipoak, prebentzio-baliabideak...).

Horri dagokionez, deskribatutako arazoa arintzeko eta 31/1995 Legearen 24. artikuluan eta 171/2004 Errege Dekretuan ezarritako laneko segurtasunaren eta osasunaren arloko koordinazioari buruzko egingo prozedurak hobetzeko, honako irizpide hauek ezartzen dira horien osagarri gisa:

a) *Koordinazioaren zuzendaritza-eginkizunak enpresa titularrari dagozkio, eta, horretarako, enpresa-jardueren koordinatzailea izendatuko da.*

- b) Azpikontratutako enpresetako langileek, lanak hasi aurretik, beharrezko jarraibideak jasoko dituzte enpresa titularraren bitartez, agindutako zereginak segurtasunez egin eta nola egin behar dituzten jakin dezaten. Jarraibide horien artean, zenbait jokabideri buruzko jarraibideak ere jasoko dira, ekintzazkoak zein debekukoak izan.
- c) Obrak edo zerbitzuak beste batzuekin kontratatzen edo azpikontratitzen dituzten enpresek, baldin eta beren lantokietan edo beste lantoki batzuetan egiten badira, zaindu beharko dute kontratista edo azpikontratista horiek lan-arriskuen prebentzioari buruzko araudia betetzen dutela, bai eta langile bakoitzarentzako banakako babes-ekipamendu egokia betetzen dutela ere, lanpostu bakoitzean hautemandako arriskuen arabera.
- d) 31/1995 Legearen 41. artikuluan jasotako betebeharretan oinarrituta, enpresa kontratista edo azpikontratistako langileek enpresa nagusiaren lantokian zerbitzuak ematen dituztenean, betiere langile horiek enpresa nagusiak emandako makinekin, ekipoekin, produktuekin, lehengaiekin edo tresneriarekin lan egin behar badute, artikuluko honetako a), b) eta c) letretan ezarritakoa bermatuko da.

Era berean, eta lantoki berean jarduerak aldi berean garatzen diren kasuetan enpresen arteko lankidetzari dagokionez, Segurtasun eta Osasun Batzordeen baterako bilerak egingo dira, edo bestela, prebentzio-ordezkarien eta batzorde horiek ez dituzten enpresen baterako bilerak.

Kontratutako enpresan ez badago ez prebentzio-ordezkaririk, ez Segurtasun Batzorderik, edo kide horiek ez badute enpresa nagusiaren lantokian lan egiten, kontratatutako enpresako langileek pertsona bat izendatuko dute haien eginkizunak betetzeko.

Inplikaturako enpresen artean zehaztu beharko da jardueretan prebentzio-baliabideak egon behar direla lanak egin aurretik.

La concurrencia de trabajadores y trabajadoras de distintas empresas en un mismo lugar, conlleva la aparición de distintos modos de organización, dificultando la vigilancia interna del cumplimiento de las normas de seguridad e incrementando el riesgo de padecer accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Por este motivo, se entregará a delegados y delegadas de prevención de la empresa principal toda la información relativa a las empresas auxiliares y subcontratas, incluyendo el número de trabajadores y trabajadoras, tipos de trabajo a desempeñar, tiempos de ejecución, recursos en prevención de riesgos de las subcontratas (información y formación, equipos de protección, recursos preventivos...)

A este respecto y con el objeto de paliar la problemática descrita y de mejorar los procedimientos actuales respecto a la coordinación en materia de Seguridad y Salud Laboral, establecidos en el artículo 24 de la Ley 31/1.995 y en el R.D 171/2004 se establecen como complemento a ellos los siguientes criterios:

- a) *Las funciones de dirección de la coordinación corresponderán a la empresa titular, nombrando a tal efecto al coordinador o coordinadora de las distintas actividades empresariales.*
- b) *Los trabajadores y trabajadoras de las empresas subcontratadas recibirán de sus respectivas empresas a través de la empresa titular antes del inicio de los trabajos, las instrucciones necesarias para que sepan que han de hacer y como realizar con seguridad las tareas encomendadas, entre las que también se incluirán las instrucciones que requerirán sobre determinadas conductas, ya sean de acción o de prohibición.*
- c) *Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios, y que se desarrollen en sus propios o en otros centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas o subcontratistas de la normativa en prevención de riesgos laborales, así como del equipo de protección individual adecuado para cada trabajador y trabajadora, en base a los riesgos detectados en cada uno de los puestos de trabajo.*
- d) *En base a las obligaciones consignadas en el artículo 41 de la Ley 31/1995, en los supuestos en que las y los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista presten servicios en el centro de trabajo de la empresa principal, siempre que tales personas trabajadoras deban operar con maqui-*

naria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal, se garantizará lo preceptuado en las letras a) b) y c) de este artículo.

Igualmente y en lo que respecta a la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se realizarán reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud, o en su defecto, de las y los delegados de prevención y empresas que carezcan de dichos Comités.

En caso de que en la empresa contratada no existiese ni delegado o delegada de prevención ni Comité de Seguridad o que dichos miembros no prestasen su servicios en el centro de trabajo de la empresa principal, se designará por parte de las y los trabajadores de la empresa contratada a una persona para que cumpla las funciones de estos.

Se deberá concretar entre las empresas implicadas la necesidad de presencia de recursos preventivos en las actividades con antelación a los trabajos.

c) Mutuak / Mutuas

(Artikulu berria / Artículo Nuevo)

Gizarte Segurantzarekin aldi baterako ezintasun-prozesuak kudeatzen dituzten enpresetan / Empresas con la gestión de procesos de Incapacidad Temporal con el INSS

Enpresak gertakizun arruntengatiko aldi baterako ezintasuneko prozesuen kudeaketari (hau da, prestazio ekonomikoaren kontrolari, jarraipenari eta estaldurari) eutsiko die Gizarte Segurantzaren Erakunde Kudeatzailearekin (GSIN), eta ezin izango du kudeaketa hori Gizarte Segurantzaren Erakunde Laguntzaileekin (mutuak) hitzartu.

La empresa mantendrá la gestión (es decir, el control, seguimiento y la cobertura de la prestación económica) de los procesos de Incapacidad Temporal por contingencias comunes con la Entidad Gestora de la Seguridad Social (I.N.S.S), y sin que pueda optar en ningún caso por concertar dicha gestión con Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social (Mutuas).

(Artikulu berria / Nuevo Artículo):

Mutualitateekin aldi baterako ezintasun-prozesuak kudeatzen dituzten enpresetan / Empresas con la gestión de procesos de IT con Mutuas

Gizarte Segurantzaren Erakunde Laguntzailearekin (mutua) gertakizun arruntengatiko aldi baterako ezintasuneko prozesuak kudeatzeko (hau da, kontrol, jarraipen eta estaldura ekonomikoa) elkartzehitzarmena iraungitzen denean, enpresak hitzarmen hori salatu eta ebatziko du legez ezarritako baldintza eta epeetan, eta aldi baterako ezintasuneko prozesu horien kudeaketa Gizarte Segurantzaren Erakunde Kudeatzaileari (GSIN) esleituko dio. Gizarte Segurantzaren erakunde laguntzaileekiko kudeaketa

Kapitulu honetan ezarritakoa formalizatzen ez den bitartean, langileek aipatutako kudeaketatik eratorritako mediku-azterketetara joateak eragiten dizkien gastuen konpentsazio ekonomikoa izango dute, kilometraje- eta aparkaleku-gastuak barne, gutxienez.

Gastu horiek dietatzat hartuko dira, eta azterketa medikoa amaitu eta 7 eguneko epean ordainduko dizkie enpresak langileei.

Langileei osasun-azterketak egiteko zitazioak egiten dizkien erakundeak prebentzioko ordezkari bakoitzari jakinarazi beharko dizkio.

Ante el vencimiento del convenio de asociación para la gestión (es decir, el control, seguimiento y la cobertura económica) de los procesos de Incapacidad Temporal por contingencias comunes con la Entidad Colaboradora de la Seguridad Social (Mutua), la empresa denunciará y resolverá dicho convenio en las condiciones y plazos legalmente establecidos, atribuyendo la gestión de dichos procesos de Incapacidad Temporal a la Entidad Gestora de la Seguridad Social (I.N.S.S.), sin que pueda optar en ningún caso por concertar nuevamente dicha gestión con Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social (Mutuas).

En tanto en cuanto no se formalice lo establecido en el presente Capítulo, las y los trabajadores disfrutarán de la compensación económica de los gastos en que les repercute la asistencia a los reconoci-

mientos médicos derivados de la gestión referida, que incluirá como mínimo los gastos de kilometraje y aparcamiento.

Dichos gastos tendrán la consideración de dietas y la empresa realizará el pago correspondiente a los y las trabajadoras en un plazo de 7 días una vez finalizado el reconocimiento médico.

La entidad que realice las citaciones a las y los trabajadores para los reconocimientos médicos referidos, deberá notificar las mismas a cada Delegada y Delegado de Prevención.

d) Kalte ordainak / Indemnizaciones

(Artikulu berria / Artículo Nuevo)

Heriotzagatiko, ezintasun iraunkor absolutuagatiko eta ezintasun iraunkor osoagatiko kalte-ordainak / Indemnizaciones por Fallecimiento, Incapacidad Permanente Absoluta e Incapacidad Permanente total.

1. Lan-istripuaren edo lanbide-gaixotasunaren ondorioz edozein lan-motatarako ezintasun iraunkor absolutua edo erakunde eskudunak ohiko lanerako ezintasun iraunkor osoa aitortzen dien langileek 100.000 euroko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango dute, edo haien eskubidedunek, heriotzaren kasuan.

Langile ezgaituak, edo aurreko lerrokadan aipatzen den heriotzaren kasuan eskubidedunak, kalte-ordain bat eskatzen bada enpresa- edo ugazaba-erantzukizun zibilagatik, bertan jasotzen diren gertakariengatik, adierazitako kopuruak erreklamazio horiei aurre egiteko erabiliko dira lehenik.

Hala ere, erantzukizun zibilagatiko kalte-ordain gisa jaso beharreko zenbatekoa adierazitakoa baino txikiagoa bada, enpresak oso-osorik ordaindu beharko du.

2. Enpresek adierazitako kalte-ordainak estaltzeko aseguru-polizak sinatuko dituzte. Hori egin ezean, zuzenean kalte-ordainak ordaintzeko erantzukizuna izango dute.

3. Egitate eragilearen unea, aseguraturako kapitala, enpresa edo, hala badagokio, aseguru-etxe arduraduna zehazteko, erabaki da lan-istripua gertatuz gero, gertaera eragilearen data istripuaren data bera izango dela, eta lanbide-gaixotasunari dagokionez, baliaezintasun-espeditatea hasten den eguna.

Gertaera eragilearen egunean langileak lan-harremana zuen enpresa izango da arduraduna, edo, bestela, poliza sinatuta zuen aseguru-etxea. Era berean, eska daitekeen kalte-ordaina gertaera eragilearen egunean hitzartutakoa izango da.

4. Enpresari aseguru-polizei buruzko informazioa eskatzen zaionean, langileen legezko ordezkarien birtartez, enpresak polizen kopia eman beharko du.

Enpresen erantzukizun zibila: enpresek beren obretarako erantzukizun zibileko aseguruak kontratatzen dituztenean, obrako zuzendaritzan edo exekuzioan erantzukizunen bat duten Lanbide Klasi-koen Taldeko langileak barne hartuko dituzte berariaz.

1. *Aquellos trabajadores y trabajadoras, quienes como consecuencia de accidente de trabajo o Enfermedad Profesional falleciesen o les sea reconocida una Incapacidad Permanente Absoluta para toda clase de trabajo o una Incapacidad Permanente Total para su trabajo habitual por el Organismo competente, tendrán derecho, o en el caso de fallecimiento sus derechohabientes, al percibo de una indemnización en la cuantía de 100.000 euros.*

En caso de que el o la trabajadora incapacitada, o los derechohabientes en caso de muerte, a que se refiere el párrafo anterior, reclamaran una indemnización por responsabilidad civil empresarial o patronal por las eventualidades que se contemplan en el mismo, las cantidades indicadas servirán en primer lugar para hacer frente a dichas reclamaciones.

Sin embargo, si la cantidad a percibir en concepto de indemnización por responsabilidad civil fuera inferior a la indicada, subsistirá para la empresa la obligación de satisfacer íntegra la misma.

2. *Las empresas suscribirán las pólizas de seguros correspondientes para la cobertura de las indemnizaciones expresadas. En caso de no efectuarlo, serán responsables directamente del abono de las indemnizaciones.*

3. A los efectos de determinar el momento del hecho causante, el capital asegurado, la empresa, o en su caso la compañía aseguradora responsable, se acuerda que en caso de accidente de trabajo la fecha del hecho causante ha de ser la misma fecha del accidente y en cuanto a enfermedad profesional será la fecha del inicio del expediente de invalidez.

La empresa responsable será aquella con la cual el o la trabajadora mantenía una relación laboral en la fecha del hecho causante, o en su caso la compañía aseguradora con la cual tenía suscrita la póliza en dicha fecha. Así mismo la indemnización exigible será la correspondiente a la que estuviera pactada en la fecha del hecho causante.

4. Cuando a una empresa se le requiera información sobre las pólizas de seguro, a través de los y las representantes legales de los y las trabajadoras, ésta estará obligada a facilitar copia de la misma.

Responsabilidad civil de las empresas: Cuando las empresas contraten los seguros de responsabilidad civil para sus obras, incluirán en ellos, expresamente, el personal propio perteneciente al Grupo de Oficios Clásicos que tenga algún tipo de responsabilidad en el dirección de la obra o mando en la ejecución de la misma.

e) Kontingentzia laboralengatik bajak / Bajas por contingencias laborales.

(Artikulu berria / Nuevo Artículo): Gaixotasun edo istripu profesionalen aurrean / Bajas por enfermedad o accidente profesional.

Lan-istripuen eta gaixotasun profesionalen kasuetan, enpresek, Gizarte Segurantzaren prestazioak langilearen soldata errealean %100 arte osatuko dituzte.

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional las Empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100/% del salario real de la persona trabajadora.

f) Gaixotasun arruntaren bajen osagarriak / Complementos de bajas por enfermedad común

Langilea gaixotasun arruntengatiko aldi baterako ezintasun-egoeran dagoen bitartean, enpresak langilearen ordainsaria osatuko du lehenengo egunetik, eta benetako soldataren %100 jasoko duela bermatuko du.

La empresa complementará la percepción de la persona trabajadora durante la situación de IT por enfermedad común, desde el primer día y garantizando la percepción del 100% de su salario real.

g) Lan kargak neurtzea / Medición de cargas

(Artikulu berria / Nuevo Artículo) Lan-kargak neurtzeko azterketa / Estudio de medición de cargas de trabajo

Enpresak lan-kargak neurtzeko azterketa bat egin beharko du langileen legezko ordezkarien gehiengoak eskaera egiten duenetik gehienez 3 hilabeteko epean.

La empresa deberá llevar a cabo un estudio de medición de cargas de trabajo en el plazo máximo de 3 meses desde la solicitud en tal sentido realizada por la mayoría de la representación legal de las personas trabajadoras.

17. Genero berdintasuna / Igualdad de género

a) Genero arrakala ezabatzea / Eliminación de la brecha de género

Artikulu berria / Nuevo Artículo.

Alde sinatzaileek onartzen dute sektorean genero-arrakala dagoela, eta, hori gainditzeko, emakumeak nagusi diren lanpostuen soldata handitzeko konpromisoa hartzen dute, pareko lanpostuekin parekatu arte.

Las partes firmantes reconocen la existencia de una brecha de género en el sector, y para superarla, adquieren el compromiso de incrementar progresivamente el salario de aquellos puestos de trabajo en los que predominen las mujeres hasta alcanzar la equiparación con los puestos de trabajo equiparables.

b) Berdintasun planak / *Planes de Igualdad*

(Artikulu berria / *Nuevo Artículo*) Beharrezko akordioa / *Obligatoriedad de Acuerdo*

Berdintasun Plana onartzeko, enpresaren eta langileen ordezkarien gehiengoaren adostasuna beharko da.

Lantokietara egokitutako ekintza bereziak

Enpresa guztiak berdintasunerako planetan sar daitezkeen arren, langileen legezko ordezkariak hala erabakitzen duten lantokietarako ekintza bereziak negoziatu eta ezarri beharko dira. Kasu horietan, negoziazio-batzorde espezifikoak sortuko dira lantoki bakoitzean, eta lan-zentro horietan diagnostiko negoziatuak egin beharko dituzte, 901/2020 Errege Dekretuaren eranskinean ezarritako irizpideen arabera, eta lantoki bakoitzaren diagnostikoei erantzungo dieten ekintza espezifikoak zehaztu eta ezarri beharko dituzte.

La aprobación del Plan de igualdad requerirá del acuerdo de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras.

Planes de igualdad. Acciones especiales adecuadas a centros de trabajo

Sin perjuicio de la inclusión de la totalidad de las empresas en los Planes de igualdad, deberán negociarse y establecerse acciones especiales adecuadas a los centros de trabajo cuya representación legal de las personas trabajadoras, por mayoría, así lo decida. En tales casos, se crearán comisiones negociadoras específicas en cada centro de trabajo, que deberán realizar diagnósticos negociados a nivel de tales centros de trabajo siguiendo los criterios establecidos en el Anexo del RD 901/2020, así como definir y establecer las acciones específicas que respondan a los diagnósticos de cada centro de trabajo.

c) Lanpostuen balorazioa / *Valoración puestos de trabajo*

16. artikulua. Redakzio berria / *Artículo 16. Nueva redacción*

Sistemetako edozeinetan erabiltzen diren kontzeptuak erraz itzul daitezke honako irizpide orokor haue-
tara:

a) Ezagutzen irizpidea. Teorikoak eta praktikoak dira, eta honako hauek ere bai:

- Irakaskuntza arautua.
- Prozedurak, materialak, ekipoak eta makinak ezagutzea eta ulertzea.
- Gaitasun digitalak.
- Aniztasunaren kudeaketa.
- Atzerriko hizkuntza jakitea edo menderatzea.
- Arautu gabeko prestakuntza.
- Esperientzia.
- Ezagutzak eguneratzea.

b) Egindako ahaleginen irizpidea, sentsorialak edo nerbiozkoak, fisikoak, mentalak eta emozionalak; baita:

- Jarrera jarraitua eta jarrera behartuak.
- Eskuzko jarduerak.
- Doitasun-jarduerak.
- Mugimendu errepikakorrak.
- Ikusmen- eta entzumen-ahalegina.
- Jarduera konplexuetan kontzentratzea.
- Lanak berekin dakartzan pertsonen arteko harremanen ondoriozko estres-egoerak edo presio-egoerak.

c) Langileek beren ardurapean dituzten edo haiekin erlazionatzen diren elementuen gaineko erantzukizun-irizpidea (instalazioak, materialak eta produktuak, pertsonak edo informazioa, etab.). Honako hauek hartuko dira kontuan:

- Antolatze eta koordinatze erantzukizuna.
- Emaizak eta kalitatea gainbegiratzeko erantzukizuna.
- Pertsonen ongizatearen gaineko erantzukizuna.
- Erantzukizun ekonomikoa.
- Informazio konfidentzialaren gaineko erantzukizun.

d) Ingurumen-baldintzen irizpidea, baita honako hauek ere:

- Nekagarritasuna.
- Toxikotasuna.
- Arriskugarritasuna.
- Baldintza psikosozialak (arrisku psikosozialak balioesten ditu, hala nola isolamendu fisikoa edo geografikoa, lan monotonoak edo errepikakorrek, nolabaiteko probabilitatearekin arazoak edo gatazkak eragiten dituzten zereginak, jazarpena (sexuala ere bai edo sexuagatik), estresa edo antsietatea; publikoarekiko, bezeroekiko, hornitzaileekiko, lankideekiko eta abarrekiko tratua dakarten lanak. Era berean, lan-modu berrien aurrean sortzen diren arrisku psikosozialak ere kontuan hartzen dira, hala nola teknoestresa edo neke informatikoa.

Sistema horiekin esleitutako balorazioak Enpresako lanpostu bakoitzaren posizio erlatiboa ezarriko du, lan-balio kualitatiboan hierarkiari dagokionez. Balorazio hori lanpostuaren ezaugarriari edo eskakizunari dagokie, lanpostua betetzen duen pertsona edozein dela ere.

Lanpostuaren balorazioa ezarrita bada edo ezartzen bada, beheagoko kategoriako langileak ageri diren eskalafoiak ezin izango du Hitzarmen honetan lanpostu horietarako adierazitakoa baino ordainsari txikiagoa izan. Baloratutako lanpostuetako batek ere ez du, hasiera batean, balorazioa egin aurretik baino diru-sarrera txikiagoa jasoko.

Lanpostua aurreko diru-sarreraren azpitik duten langileek diru-sarrera horiek modu pertsonalean eta xurgagarrian gordeko dituzte, honako baldintza hauetan:

- a) Produktzio-primak eta plusak ez dira inola ere diru-sarrera finkotzat hartuko. Kontzeptu horiengatik, hasiera-hasieratik jasoko dira lanpostu berriari dagozkion zenbatekoak.
- b) Aurreko balorazioaren eta berriaren arteko ordainsari-aldea etorkizuneko igoeretan xurgatuko da, alde horren % 50 gehienez. Alde hori euro 1 baino txikiagoa denean, osorik xurgatu ahal izango da.
- c) Balorazioak kalte ekonomikoa eragiten dienei beste lanpostu bat eskaintzeko ahalmena izango du enpresak, lehen zuten maila berekoa. Proposamen hori onartzen ez bada, diferentzia osorik xurgatuko da, gehikuntza bakoitzak ahalbidetzen duen mugaren barruan, eta ez da artikulua honetako b) idatz-zatian adierazitakoa errespetatu beharko.

Los conceptos que en cualquiera de los sistemas se utilicen podrán traducirse fácilmente a los criterios generales siguientes:

a) Criterio de conocimientos. En su doble vertiente de teóricos y prácticos, así como:

- *Enseñanza reglada.*
- *Conocimiento y comprensión de procedimientos, materiales, equipos y máquinas.*
- *Competencias digitales.*
- *Gestión de la diversidad.*
- *Conocimiento o dominio de idioma extranjero.*
- *Formación no reglada.*
- *Experiencia.*

- Actualización de conocimientos.
- b) Criterio de esfuerzos aportados, tanto sensoriales o nerviosos como físicos, mentales y emocionales; así como:
 - Posición continuada y posturas forzadas.
 - Actividades manuales.
 - Actividades de precisión.
 - Movimientos repetitivos.
 - Esfuerzo visual y auditivo.
 - Concentración en actividades complejas.
 - Situaciones de estrés o presión derivadas de relaciones interpersonales que implica el trabajo.
- c) Criterio de responsabilidad por los elementos que tenga a su cargo el personal o se relacionen con él (instalaciones, materiales y productos, personas o información, etc.). Se tendrán en cuenta los siguientes:
 - Responsabilidad de organización y coordinación.
 - Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad.
 - Responsabilidad sobre el bienestar de las personas.
 - Responsabilidad económica.
 - Responsabilidad sobre información confidencial.
- d) Criterio de condiciones ambientales, así como:
 - Penosidad.
 - Toxicidad.
 - Peligrosidad.
 - Condiciones psicosociales (valora la existencia de riesgos psicosociales como el aislamiento físico o geográfico, los trabajos monótonos o repetitivos, las tareas que derivan con cierta probabilidad en problemas o conflictos, acoso (también sexual o por razón de sexo), estrés o ansiedad; los trabajos que conllevan trato con público, clientela, proveedores, compañeras o compañeros, etc. Se incluyen asimismo los riesgos psicosociales que emergen ante las nuevas formas de trabajo, como el tecnoestrés o la fatiga informática.

La valoración asignada con estos sistemas establecerá la posición relativa de cada uno de los puestos de la Empresa en cuanto a jerarquía de valores laborales cualitativos. Dicha valoración se refiere a las cualidades o exigencias del puesto como tal, independientemente de la persona que lo ocupe.

De estar establecida o establecerse la valoración de puestos de trabajo, el escalafón donde figuren los/as trabajadores/as de categoría inferior, no podrá tener una retribución menor a la que para los mismos se señala en el presente Convenio. Ninguno de los puestos valorados percibirá, en principio, menores ingresos anuales que antes de la valoración.

El personal cuyo puesto de trabajo salga valorado por debajo de sus ingresos anteriores, conservará dichos ingresos a título personal y con carácter de absorbibles, en las siguientes condiciones:

- a) En ningún caso se considerarán como ingresos fijos las primas de producción, ni los pluses en su caso. Por estos conceptos se percibirán, desde el primer momento, las cantidades que correspondan al nuevo puesto.
- b) La diferencia de retribución resultante entre la anterior valoración y la nueva se irá absorbiendo en futuros aumentos, a razón del 50 % de dicha diferencia como máximo. Cuando dicha diferencia sea inferior a 1 euro se podrá absorber en su totalidad.
- c) La empresa estará facultada en cualquier momento para ofrecer, a quienes salgan perjudicados económicamente con la valoración, otro puesto disponible del mismo nivel que el que anteriormente os-

tentaban. Caso de no ser aceptada dicha propuesta, la absorción de la diferencia se efectuará en su totalidad, dentro del límite que cada incremento posibilite, sin que sea preciso respetar lo indicado en el apartado b) de este artículo.

d) *Genero indarkeria / Violencia de Género*

a) *Sexu-jazarpena edo sexuagatiko jazarpena jasaten duten langileek baimen ordaindua izateko eskubidea izango dute, jazarpen-protokoloa aktibatzen denetik protokolo horri dagokion prozedura ebatzi arte.*

b) *Genero-indarkeriaren biktima diren langileek eskubide hauek izango dituzte:*

- *Lanaldia murrizteko eskubidea, soldata hein berean murriztuta, edo ordutegia malgutzeko/berrantolatze/egokitzeko eskubidea, biktimak babes edo laguntza sozial osoa eta eraginkorra jaso ahal izan dezan.*
- *Mugigarritasun geografikorako eskubidea: egitateak gertatu diren lanpostua utzi behar izanez gero, gizarte-babes edo gizarte-laguntza integrala gauzatzeko, lehentasuna izango dute beren lanbide-taldeari edo kategoria baliokideari dagozkion beste lantoki batzuetan lanpostu hutsak betetzeko.*
- *Lanpostua gordetzea genero indarkeriaren biktima diren eta arrazoi horregatik lanpostua utzi behar duten langileentzat.*
- *Genero indarkeriak eragindako egoera fisiko edo psikologikoaren ondoriozko absentziak edo puntualtasun faltak justifikatutako absentziatzat hartuko dira, zaintzako gizarte edo osasun zerbitzuek egiaztatzen badituzte.*
- *Genero-indarkeriaren biktimen kontratu-amaierak baliorik gabe uztea, baldin eta eskubide hauetakoren bat badute: lanaldia murriztea edo berrantolatzea, mugikortasun geografikoa, lantokia aldatzea edo lan-harremana aldi baterako etetea Langileen Estatutuan onartutako kasu eta baldintzetan.*
- *Genero-indarkeriaren biktimek diziplinazko kaleratzea deuseza izatea, baldin eta honako eskubide hauetakoren bat badute: lanaldia murriztea edo berrantolatzea, mugigarritasun geografikoa, lantokia aldatzea edo lan-harremana aldi baterako etetea Langileen Estatutuan onartutako kasu eta baldintzetan.*

a) *Las personas trabajadoras que sufran acoso sexual o acoso por razón de sexo tendrán derecho a disfrutar de un permiso retribuido desde el momento en que se active el protocolo de acoso y hasta la resolución del procedimiento correspondiente a dicho protocolo.*

b) *Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género dispondrán de los derechos siguientes:*

- *Derecho a reducir la jornada con reducción proporcional del salario, o derecho a flexibilizar/reorganizar/acomodar su horario, con el objetivo de que la víctima pueda recibir una protección o ayuda social integral y efectiva.*
- *Derecho a la movilidad geográfica: en caso de necesitar abandonar el puesto de trabajo en el que se hayan producido los hechos para materializar su derecho una protección o ayuda social integral, tendrán preferencia para ocupar puestos de trabajo vacantes en otros centros de trabajo que se correspondan con su grupo profesional o categoría equivalente.*
- *Reserva de puesto de trabajo para aquellas personas trabajadoras víctimas de violencia de género que tengan que abandonar puesto de trabajo por tal causa.*
- *Las ausencias o faltas de puntualidad derivadas de la situación física o psicológica producida por la violencia de género serán consideradas como ausencias justificadas, siempre que sean verificadas por los servicios sociales o sanitarios de cuidado.*
- *Nulidad de las extinciones contractuales de víctimas de violencia de género que recurran a alguno de los derechos siguientes: reducción o reorganización de la jornada, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión temporal de la relación laboral en los supuestos y condiciones reconocidas por el Estatuto de los Trabajadores.*

- *Nulidad del despido disciplinario de víctimas de violencia de género que recurran a alguno de los derechos siguientes: reducción o reorganización de la jornada, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión temporal de la relación laboral en los supuestos y condiciones reconocidas por el Estatuto de las personas Trabajadoras.*

e) Kontziliazio neurriak / Medidas de conciliación

Malgutasuna / Flexibilidad

Langileek ordubeteko malgutasuna izanen dute, lanaldiaren hasieran edo bukaeran erabiltzen ahalko dena. Langileak aukeratuko du bere ordutegia.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una flexibilidad horaria de una hora que podrá utilizarse al inicio o al final de la jornada de trabajo. La persona trabajadora elegirá su horario.

Legezko zaintzagatiko lanaldi-murrizketa luzatzea / Alargar la reducción de jornada por guarda legal

Langileak legezko zaintzagatik lanaldia murrizteko eskubidea izanen du, legez ezarritako moduan (37 ET) adingabeak 14 urte bete arte.

La persona trabajadora tendrá derecho a la reducción de jornada por guarda legal en los términos establecidos legalmente (art. 37 ET) hasta que el menor cumpla 14 años.

Familia eredu berriak (elkarbizitza-batasunak) / Nuevos modelos de familia (uniones de convivencia)

Baimen, lizentzia eta kontziliazio neurriak aitortuko zaizkio bizikide orori, dela ezkontideari, dela behar bezala inskribatutako izatezko bikoteari, dela lotura horietatik kanpoko bizikidetza bati. Azken kasu horietan, gutxienez urtebeteko bizikidetza frogatu beharko da.

Los permisos, licencias y medidas de conciliación serán reconocidos respecto de toda persona conviviente, sea cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita o se trate de una convivencia al margen de tales vínculos. En estos últimos casos será necesaria la acreditación de un año de convivencia mínima.

Edoskitzeagatiko baimena luzatzea / Prórroga del permiso por lactancia

Bularreko haurra zaintzeko lanik ez egiteko eskubidea, Langileen Estatutuaren 37.4 artikulua hamabi hilabete bete arte baliatu ahal izango da, soldata murriztu gabe.

Bularreko haurra zaintzeko egunero lanera ez joateko ordua lanaldi osoetan metatzeko eskubidea aitortzen da.

Guraso, adoptatzaile, zaintzaile edo hartzaile biek iraupen eta erregimen berarekin baliatzen badute eskubide hori, atsedenaldia bularreko haurrak hamabost hilabete bete arte luzatu ahal izango da, eta soldata proportzionalki murriztuko da bederatzi hilabete betetzen dituenetik aurrera.

El derecho a la ausencia del trabajo para el cuidado del lactante regulado en el art. 37.4 ET podrá disfrutarse hasta que este cumpla doce meses, sin reducción del salario.

Se reconoce el derecho a la acumulación en jornadas completas de la hora de ausencia diaria al trabajo para el cuidado del lactante.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla quince meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

18. LQTBIQ+

LGTBIQ+ Eskubideak / Derechos LGTBIQ+

Pertsona Transek eskubidea izango dute aukeratzen duten izenez deitzeko enpresari formalki jakinarazten dion unean, nahiz eta administrazio-izapideak egin ez.

Las persona trans tendrán derecho a ser llamada por el nombre que escoja en el momento que lo comunique formalmente a la empresa, aun cuando los trámites administrativos no se hayan llevado a cabo

19. Euskara

Euskara-plana negoziatzeko konpromisoa / Compromiso de negociar un plan de euskera

50 langiletik gorako enpresa guztiek Euskara Plana negoziatu beharko dute. Plan hori luzaezina den 6 hilabeteko epean onetsi beharko da, akordio hau sinatzen denetik hasita. Horretarako, hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren enpresak behartuak daude langileen ordezkariari informazioa ematera eskatzen denetik 3 hilabeteko epean, enpresaren egoera eta beharren diagnostiko egokia egin ahal izateko, euskararen ikuspegitik:

- Euskara erabiltzeko irizpideak (halakorik bada).
- Kontratazioaren arloan euskara jakiteari buruzko irizpideak.
- Lanpostuei esleitutako hizkuntza-eskakizunak dauden ala ez.
- Euskararen ezagutza maila enpresako plantillan eta zuzendaritzan.
- Euskara ikasteko prestakuntza planik badagoen ala ez.
- Enpresak euskara sustatzeko eta erabiltzeko dauzkan baliabideak (softwarea, errotulazioa, materialak, nominak, komunikazioak, inprimakiak, prestakuntza...).
- Bileretan euskara zenbateraino erabiltzen den, enpresako zuzendaritzarekin euskaraz komunikatzeko aukera.

Todas aquellas empresas de más de 50 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 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.*

Euskara Batzordea eratzeko konpromisoa / Compromiso de constituir la Comisión de Euskera

Diagnostikoa egiteko Euskara Batzordea eratu beharko da, enpresa eta langileen ordezkarien artean paritarioa. Ordezkaritza sindikalak edozein langile izendatzen ahalko du Euskara Batzordeko kide, eta enpresak behar den ordu kreditua emanen dio bilerak prestatu eta egiteko.

Para la elaboración del diagnóstico deberá constituirse una Comisión de Euskera, compuesta de manera paritaria entre empresa y representantes de las personas trabajadoras. La representación sindical podrá nombrar a cualquier persona trabajadora como integrante de la Comisión de Euskera y la empresa le otorgará el crédito horario necesario para preparar y acudir a las reuniones.

I. ANEXO

SEXU-JAZARPENAREN, SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENAREN, SEXU-ORIENTAZIOAREN ETA GENERO- IDENTITATEAREN AURKAKO PROTOKOLOA

Sarrera:

Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena emakumeen aurkako indarkeria-mota bat da, enpleguaren barruan gertatzen dena, eta oraindik ere ikusezina da.

Enplegu-indarkeria mota hori salatzea bereziki zaila da, lan-munduaren berezko hainbat ezaugarriengatik. Besteak beste, lantokietako hierarkia- eta botere-harremanak, lana galtzeko beldurra, jarrera eta portaera matxista normalizatuak lantoki askotan, eta abar. Horren ondorioz, sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuen salaketak eta, ondorioz, arazo horren erregistroa oso urria da praktikan (nahiz eta, zuzeneko testigantzen bidez, formalki salatzen ez diren kasu asko ezagutzen ditugun).

Era berean, ezinbestekoa eta premiazkoa iruditzen zaigu sexu-orientazioan, identitatean eta genero-adierazpenean oinarritutako jazarpena prebenitzeko eta artatzeko neurriak ezartzea, izan ere, tamalez, jazarpen mota hori sektoreko langile askoren eguneroko errealitatea da. Jazarpen mota hori ere ikusezina da gaur egun, eta horri aurre egiteko tresna eraginkorrik eza agerikoa da.

Indarkeria horiek guztiak egitura sozial heteropatriarkal batean errotuta daude, lanaren banaketa sexual sustraituarekin, eta, beraz, argi daukagu egitura sozial horretatik eratorritako indarkeriak ez direla neurri tekniko hutsten bidez ezabatuko. Hala ere, premiazkoa da lantokietan jazarpenaren aurkako neurri eta protokolo eraginkorrak ezartzea, eta neurri eta protokolo horiek lotesleak izatea.

Izan ere, enpresetan protokolo egokirik ez dagoenez, ezinezkoa da horrelako erasoan aurrean salatzea edo ahotsa altxatzea, batez ere horren prozeduran gutxieneko bermeak ezartzen ez badira.

Hori guztia kontuan hartuta, gaur ELAk gutxieneko irizpide batzuk aurkeztu nahi ditu enpresan ezartzeko protokoloa sortzerakoan kontuan har daitezen:

Aplikazio-eremua:

- Protokolo hau sektoreko enpresa guztiei aplikatuko zaie, enpresako langile guztiei.
- Protokolo hau enpresa bakoitzaren barruan zerbitzuak ematen dituzten pertsona eta erakunde guztiei aplikatuko zaie, baita azpikontratazioagatik eta ABLEengatik kontratatutako langileei eta enpresarekin zerikusia duten langile autonomoei ere.
- Jazarpena enpresako zuzendaritzatik kanpo gertatzen bada, enpresa dagokion erakundearekin harremanetan jarri beharko da arazoa konpon dezan eta dagozkion neurriak har ditzan (prebentzioak, kautelazkoak, diziplinazkoak, etab.). Enpresa nagusiak enpresari ohartaraziko dio enpresen arteko merkataritza-harremana eten daitekeela aipatutako betebeharrak betetzen ez badira. (prebentziokoak, kautelazkoak, diziplinazkoak, etab.). Enpresa nagusiak enpresari ohartaraziko dio enpresen arteko merkataritza-harremana eten daitekeela aipatutako betebeharrak betetzen ez badira.

Prebentzioa eta sentsibilizazioa:

- Enpresako zuzendaritzak adierazpen formal edo instituzional bat adostu eta argitaratuko du, eta bertan argi eta garbi ezarriko du langileek eta hirugarren langileek beren langileekiko duten zero tolerantziaren politika. Adierazpen hori langileei, bezeroei, azpikontratei eta abarrei jakinarazi beharko zaie, indarkeria mota horiek hobeto eta osoago prebenitzeko.
- Enpresako langile guztiei nahitaez emango zaie protokoloaren berri, bai eta salaketa jartzeko bitartekoen, prozeduren eta bitartekoen berri ere.
- Langile guztiak indarkeria matxistaren eta LGBTIfobiaren aurka sentsibilizatzea bermatuko da, langile guztiak gai horietan trebatuz. Prestakuntza hori, ahal dela, lanorduen barruan egingo da. Nola-nahi ere, erabilitako orduak benetako lanordutzat hartuko dira.

- Jazarpen kasuak nolabait artatzen dituzten pertsonak (salaketak jasoz, lagun egiteko lanak eginez, etab.) jazarpen mota horri buruzko prestakuntza espezializatua jasoko dute, langileen legezko ordezkariak barne. Prestakuntza hori, ahal dela, lanorduen barruan egingo da. Nolanahi ere, erabilitako orduak benetako lanordutzat hartuko dira.

Salaketa eta prozedura:

1) Salaketak jasotzea:

- Edozein langilek, plantillaren ordezkariak edo jazarpen-kasu baten berri duen beste edozein pertsonak salaketa jarri ahal izango du.

Lantalde bat eratuko da, salaketak jasotzeko. Talde horren osiera enpresaren eta langileen legezko ordezkariaren artean adostuko da. Lantalde hori osatzeko, emakumeei emango zaie lehentasuna.

- Enpresak bermatuko du salaketak jasotzeko ardura duen taldeak prestakuntza espezializatua jasoko duela sexu-jazarpenari, sexuagatiko jazarpenari, genero-identitateari eta sexu-orientazioari dago-kienez (prestakuntza hori lan-ordutegiaren barruan egingo da).- Langile guztiei jakinaraziko zaie salaketak jasotzeko ardura duen taldeko pertsonen nortasuna.

2) Gertakariak ikertzea:

- Prozesuan inplikaturako pertsonen konfidentzialtasuna babestu eta bermatuko da uneoro.
- Salaketak jasotzeaz eta ikertzeaz arduratzen diren pertsonak eta organoak salatzailearen sinesgarritasunetik abiatuko dira.
- Salaketa jasotzeko ardura duen lantaldeak gertakariak ikertu beharko ditu, eta 10 eguneko epean, jazarpen-kasuaren ezaugarriak (jazarpen mota, larritasuna, etab.), ondorioak, eta jazarpenari aurrea hartzeko eta arreta emateko gomendioak eta proposamenak (diziplina-neurriak, babes-neurriak, etab.) azalduko dituen txosten bat bidali beharko dio enpresako zuzendaritzari.
- Taldeko edozein kidek hala eskatzen badu, enpresak sexu-jazarpenean eta sexuan oinarritutako jazarpenean aditua den kanpoko pertsona edo aholkulari bat kontratatu beharko du, genero-identitateagatik eta sexu-orientazioagatik, 5 eguneko epean. Kanpoko aholkularitza horrek gertakariak ikertu eta txosten bat egin beharko du 10 egunetan. Txosten horretan, jazarpen-kasuaren ezaugarriak (jazarpen mota, larritasuna, etab.), ondorioak, eta jazarpena prebenitzeko eta artatzeko gomendioak eta proposamenak (babes-neurriak, kautela-neurriak, erreparazio-neurriak, etab.) azalduko dira. Txosten hori salaketak jasotzen dituen lantaldetari eta enpresako zuzendaritzari bidaliko zaie.
- Lantaldeko edozein pertsonak eskatuta, laneko ikuskatzailetzan gertakaria salatuko da.

3) Ebazpena:

- Ondorioen txostenean oinarrituta, enpresako zuzendaritzak babes-, zuhurtasun-, diziplina- edo bestelako neurriak ezarriko ditu.
- Hartutako neurriek ezin izango dute, inola ere, eragin kaltegarririk izan ukitutako pertsonarentzat. Aitzitik, neurrien aplikazioan lehentasuna eman beharko zaio erasotuaeren babesari eta ongizateari, eta hori bermatu.
- Enpresako zuzendaritzak sentsibilizazio- eta prebentzio-neurriak ezarri beharko ditu, egoera errepika ez dadin.

Protokoloa aktibatzen den enpresa guztietan, arrisku psikosozialen azterketa egin beharko da genero-ikuspegitik.

Babesteko eta konpontzeko neurri osagarriak:

- Salaketa erregistratzen den egunetik ebazpena eman arte, ustez jazarpena jasan duen pertsonak ordaindutako baimena hartzeko eskubidea izango du lanetik alde egiteko, eta soldataren %100 jasoko du baimenak irauten duen bitartean.

- Eraginpeko langileak laneko baja hartzen badu salatutako egoeraren ondoriozko osasun psikologiko eta/edo fisikoagatik, enpresak berehala eskatuko dio mutuari lan-kontingentzia gisa izapidetzeko prozedura.
- Enpresak kaltetutako pertsonaren eskura jarriko ditu haren konponketa fisiko eta/edo psikologikorako behar diren baliabideak.
- Era berean, sexu-askatasunaren berme integralari buruzko irailaren 6ko 10/2022 Lege Organikoaren 38. artikuluan jasotako laneko eta gizarte-segurantzako neurriak eta eskubideak aplikatuko zaizkie kaltetuei.

Diziplina-araubidea:

Sexu-jazarpena, sexuagatikozko jazarpena, genero-identitateagatikozko jazarpena eta sexu-orientazioagatikozko jazarpena arau-hauste larritzat edo oso larritzat hartuko dira.

Lege-esparrua:

Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak honako hau ezartzen du:

Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena ekintza edo jokabide diskriminatzaileak direla (7.3 artikulua). Enpresek nahitaez sustatu behar dituzte "lan-baldintza egokiak sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena saihesteko, eta berariazko prozedurak ahalbidetuko dituzte egoera horiek prebenitzeko eta egoera horiek jasaten dituztenen salaketak edo erreklamazioak bideratzeko"; "Horretarako, langileen ordezkariekin negoziatu ondoren, hainbat neurri ezarri ahal izango dira, hala nola jardunbide egokien kodeak egitea eta zabaltea eta informazio-kanpainak edo prestakuntza-ekintzak egitea" (48.1 artikulua); eta lan-ordezkarietan lanean sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzen lagundu behar dutela:

- Langileak gai honen inguruan sentsibilizatuz
- Eta enpresako zuzendaritzari ezagutzen dituen eta jazarpenentzat har daitezkeen jokabideen edo portaeren berri ematea (48.2).

Gainera, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena laneko arrisku psikosozialak dira, eta horiek jasaten dituztenen segurtasunari eta osasunari eragin diezaiekete. Alde horretatik, enpresek behar diren neurriak hartu behar dituzte laneko langileen segurtasuna eta osasuna babesteko (Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 14. artikulua).

Sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena egiten duten langileei dagokienez, komeni da gogoraraztea jazarpen mota horrek kontratua ez betetzea dakarrela eta diziplinazko kaleratzea ekar dezakeela. Hala ezartzen du Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 54. artikulua.

ANEXO I

PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO

Introducción:

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo es un tipo de violencia contra las mujeres que se da en el seno del empleo, que todavía queda en un plano invisible.

La denuncia de este tipo de violencia en el empleo es especialmente difícil por diversas características propias del mundo laboral.

Entre ellas, las relaciones de jerarquía y poder dentro de los centros de trabajo, el miedo a perder el trabajo, las actitudes y comportamientos machistas normalizados en numerosos centros de trabajo, etc. Como consecuencia de ello, las denuncias de casos de acoso sexual y por razón de sexo y, en consecuencia, el registro de esta problemática, es muy escaso en la práctica (aunque conocemos, a través

de testimonios directos, numerosos casos que no se denuncian formalmente).

De la misma manera, también nos parece imprescindible y urgente establecer medidas para prevenir y atender el acoso basado en la orientación sexual, identidad y expresión de género, porque lamentablemente este tipo de acoso es una realidad cotidiana de muchas personas trabajadoras del sector. Este tipo de acoso también se mantiene invisible en la actualidad, y la falta de herramientas eficaces para combatirlo es evidente.

Todas estas violencias están enraizadas en una estructura social heteropatriarcal, con una enraizada división sexual del trabajo, por lo que tenemos claro que las violencias derivadas de esta estructura social no se eliminarán mediante meras medidas técnicas. No obstante, es urgente establecer en los centros de trabajo las medidas y protocolos eficaces contra el acoso, y que estos sean vinculantes.

De hecho, en ausencia de un protocolo adecuado en las empresas, también se imposibilita denunciar o alzar la voz ante este tipo de agresiones, sobre todo si no se establecen unas garantías mínimas en el procedimiento del mismo.

Teniendo en cuenta todo esto, hoy desde ELA queremos presentar unos criterios mínimos para que se tengan en cuenta a la hora de crear el protocolo de implantación en la empresa:

Ámbito de aplicación:

- El presente protocolo será de aplicación a todas las empresas del sector/a todas las personas trabajadoras de la empresa.
- El presente protocolo será de aplicación a toda persona y entidad que preste sus servicios dentro de cada empresa, incluidas las personas trabajadoras contratadas por subcontratación y ETT, así como las personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.
- Si el acoso se produjera fuera de la dirección de la empresa, ésta deberá ponerse en contacto con la entidad correspondiente para que resuelva el problema y adopte las medidas oportunas (preventivas, cautelares, disciplinarias, etc.). La empresa principal advertirá a la entidad de la posible extinción de la relación comercial entre empresas en caso de incumplimiento de las obligaciones mencionadas.

Prevención y sensibilización:

La dirección de la empresa acordará y publicará una declaración formal o institucional en la que establezca claramente su política de tolerancia cero a este tipo de comportamientos por parte de su personal y por parte de terceras personas, cuyo vínculo sea la empresa, hacia su personal. Declaración que deberá ser puesta en conocimiento de las personas trabajadoras, de los y las clientes, subcontratas, ... etc. para una mejor y más completa prevención de estos tipos de violencia.

- Se informará obligatoriamente a todo el personal de la empresa del protocolo, así como de los medios, procedimientos y medios de denuncia.
- Se garantizará la sensibilización de todo el personal contra la violencia machista y la LGTBIfobia, mediante la formación de todo el personal en estos temas. Esta formación se realizará preferentemente dentro de las horas de trabajo. En todo caso, las horas empleadas serán consideradas horas de trabajo efectivas.
- Las personas que atiendan de alguna manera los casos de acoso (recibiendo denuncias, haciendo labores de acompañamiento, etc.) recibirán formación especializada en este tipo de acoso, incluida la representación legal de las personas trabajadoras. Esta formación se realizará preferentemente dentro de las horas de trabajo. En todo caso, las horas empleadas serán consideradas horas de trabajo efectivas.

Denuncia y procedimiento:

1) Recepción de denuncias:

- Cualquier personas trabajadoras, representante de la plantilla o cualquier otra persona que tenga conocimiento de un caso de acoso podrá interponer denuncia.

- Se constituirá un grupo de trabajo cuya función será la recepción de las denuncias. La composición de este grupo se acordará entre la empresa y la RLT. Para la composición de este grupo de trabajo se priorizará a las mujeres.
- La empresa garantizará que el grupo responsable de la recogida de denuncias reciba formación especializada en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual (esta formación se realizará dentro del horario laboral).
- Se informará a la totalidad de la plantilla de la identidad de las personas del equipo responsable de la recepción de las denuncias.

2) Investigación de los hechos:

- Se protegerá y garantizará en todo momento la confidencialidad de las personas implicadas en el proceso.
- Las personas y órganos encargados de la recogida e investigación de las denuncias partirán de la credibilidad de la persona denunciante.
- El grupo de trabajo encargado de recepcionar la denuncia deberá investigar los hechos, y en el plazo de 10 días deberán remitir a la Dirección de la empresa un informe en el que se expondrán las características del caso de acoso (tipo de acoso, gravedad, etc.), sus consecuencias, así como las recomendaciones y propuestas para la prevención y atención del acoso (medidas disciplinarias, medidas de protección, etc.).
- Si cualquier miembro del equipo lo solicitara, la empresa deberá contratar a una persona o asesoría externa experta en materia de acoso sexual y por razón de sexo, por identidad de género y orientación sexual, en el plazo de 5 días. Esta asesoría externa deberá investigar los hechos y elaborar un informe en 10 días. En dicho informe se expondrán las características del caso de acoso (tipo de acoso, gravedad, etc.), sus consecuencias, así como las recomendaciones y propuestas para la prevención y atención del acoso (medidas de protección, cautelares, de reparación, etc.). Dicho informe se remitirá tanto al equipo de trabajo que recoja las denuncias como a la dirección de la empresa.
- A petición de cualquier persona del equipo, se procederá a la denuncia del incidente en la inspección de trabajo.

3) Resolución:

En base al informe de conclusiones, la dirección de la empresa establecerá las medidas de protección, cautela, disciplina u otras que procedan.

- En ningún caso las medidas tomadas podrán implicar efectos adversos para la persona afectada. Por el contrario, en la aplicación de medidas se deberá priorizar y garantizar la protección y bienestar de la persona agredida.
- La dirección de la empresa deberá establecer medidas de sensibilización y prevención para evitar que la situación se repita.
- En todas las empresas en las que se active el protocolo, se deberá realizar un estudio de riesgos psicosociales desde la perspectiva de género.

Medidas complementarias de protección y reparación:

- Desde la fecha de registro de la denuncia hasta la resolución, la persona presuntamente acosada tendrá derecho a un permiso retribuido para ausentarse del trabajo, percibiendo el 100% del salario mientras dure el permiso.
- Si la persona trabajadora afectada se acoge a la baja laboral por razones de salud psicológica y/o física derivadas de la situación denunciada, la empresa instará inmediatamente a la mutua a tramitar el procedimiento como contingencia laboral.
- La empresa pondrá a disposición de la persona afectada los recursos necesarios para reparación física y/o psicológica de la misma.

- Del mismo modo, se aplicarán a las personas perjudicadas las medidas y derechos laborales y de seguridad social contemplados en el artículo 38 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Régimen disciplinario:

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, por identidad de género y por orientación sexual se considerarán infracciones graves o muy graves.

Marco legal:

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que:

Que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son actos o comportamientos discriminatorios (artículo 7.3). Las empresas deben necesariamente "promover condiciones de trabajo adecuadas para evitar el acoso sexual y por razón de sexo y permitirán procedimientos específicos para prevenir estas situaciones y canalizar las denuncias o reclamaciones de quienes las sufren"; "A tal fin, podrán establecerse, previa negociación con los representantes de los trabajadores, medidas tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas y la realización de campañas informativas o acciones formativas" (artículo 48.1); Y que los representantes laborales deben contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:

- Sensibilizando al personal sobre este tema.
- E informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos que conozca y que puedan ser constitutivos de acoso (art. 48.2).

Además, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son riesgos laborales de carácter psicosocial que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los sufren. En este sentido, las empresas están obligadas a adoptar las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras en el trabajo (artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).

En relación con las personas trabajadoras que incurran en acoso sexual o acoso por razón de sexo, conviene recordar que este tipo de acoso supone un incumplimiento contractual y puede dar lugar al despido disciplinario. Así lo establece el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores como contingencia laboral.

- La empresa pondrá a disposición de la persona afectada los recursos necesarios para reparación física y/o psicológica de la misma.
- Del mismo modo, se aplicarán a las personas perjudicadas las medidas y derechos laborales y de seguridad social contemplados en el artículo 38 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.