

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena, Pertusa, S.L. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (kodea 20100181012013).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2022ko urtarrilaren 18an, enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

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

Hirugarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-02-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2022ko maiatzaren 19an bete da.

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 ekainaren 2a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaria. (3892)

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 de Pertusa, S.L. (código 20100181012013).

ANTECEDENTES

Primero. El día 18 de enero de 2022, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de los trabajadores.

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

Tercero. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el artículo 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-02-2011), y se ha cumplimentado el 19 de mayo de 2022.

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 2 de junio de 2022.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (3892)

PERTUSA, S.L. HITZARMEN KOLEKTIBOA 2021 - 2022 - 2023

1. artikulua. Zeregin eta langileria eremua.

Honako hitzarmen kolektibo hau Pertusa, S.L. enpresan lan egiten duten langile guztiei aplikatuko zaie. Goi-mailako zuzendaritzako langileak hitzarmen honetatik kanpo geratzen dira.

Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedaturikoari jarraituz, aldeek hau hitzartu dute, berariaz hitzartu ere: Amaiera iragarri eta hitzartutako iraupena amaituta, hitzarmen honek indarrean jarraituko du, harik eta bi aldeek beste hitzarmen bat izenpetzen duten arte, hitzarmen hau ordezkatzeko.

2. artikulua. Indarraldia eta iraupena.

Hitzarmen honek hiru urteko indarraldia izango du, 2021eko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean ondorio guztietarako eta horrela iraugo du 2023ko abenduaren 31ra bitartean.

Hitzarmen hau salatutzat joko da 2023ko irailaren 30ean; hau da, iraungi baino hiru hilabete lehenago, eta aldeek hitzarmenaren dute urriaren 31 baino lehen batzorde negoziatzailea osatuko dutela, eta hitzarmen kolektibo berriaren negoziazioari ekingo diotelabatzorde hori osatzen denetik 15 eguneko epean.

Berariaz adosten dute, halaber, hitzarmenaren amaiera iragarri eta itundutako iraupena amaitu ondoren, hitzarmenak indarrean jarraituko duela hitzarmen hau ordeztuko duen hitzarmena sinatu arte.

3. artikulua. Lanaldia.

Lan efektiboko gehienezko ordu kopurua, urteko zenbaketan, hiru urteko indarraldian, honako hau izango da:

– Jardun etena: Lanordu efektiboak 1.692 izango dira.

– Jarraiko jarduna, bi edo txanda gehiagoko lana izan ezik: Lanordu efektiboak 1.682 izango dira.

Lan-jardunaldi horietan gutxienez 15 minutuko atsedendaldia ezarri da eguneko. Honek ez du goian aipatutako jardun efektiboa osatuko eta, beraz, ez da ordainduko.

– Bi edo txanda gehiagoko jarduna: Lanordu efektiboak 1.667,50 izango dira.

Kasu guztietan atsedendaldiko 15 minutuak lan efektiboko denboratzat hartuko dira eta, beraz, ordaindu egingo dira.

4. artikulua. Lan egutegiak eta ordutegiak.

Enpresaren zuzendaritzak eta langileen legezko ordezkariak adostuko dute urtealdi bakoitzean aplikatuko den lan-egutegia.

Gipuzkoarako Egutegi Ofiziala argitaratzen denetik hasita eta aurreko atalean aipatutako eztabaidaren ondoren, hilabeteko epea izango du Enpresako Zuzendaritzak langile guztientzako egutegia zehazteko. Egutegiak, gutxienez, lan-jardunaren ordutegi-taula eta oporraldi kolektiboaren datak barnebilduko ditu.

Langileen Estatutuko 34.2. artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, itundu da lanaldiaren % 100 modu erregularrean banatuko dela, eta ezin izango da banaketa irregularrik egin hitzarmen honetan berariaz xedatutakoa alde batera utzita.

Enpresako Zuzendaritzak lan-egutegiak eta ordutegiak ezarri eta gero urteko lan-jarduna aldatzen bada, Enpresak 15 eguneko epea izango du behar diren egokitzapenak egiteko.

Bigarren atalean zehaztutako datatik hilabete natural bat igaro ondoren aurreko pasartean aipatutako baldintzetan eta enpresaren ekimen ezagatik ez badira ordutegi-taula eta lan-egute-

CONVENIO COLECTIVO PERTUSA, S.L. 2021 - 2022 - 2023

Artículo 1.º Ámbito funcional y personal.

Este Convenio Colectivo afectará a la totalidad de las trabajadoras y trabajadores de la empresa Pertusa, S.L., excluido el personal de Alta Dirección.

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

Artículo 2.º Vigencia y duración.

El presente convenio tendrá una vigencia de tres (03) años. Entrará en vigor a todos los efectos a partir del 1.º de enero de 2021, finalizando el 31 de diciembre del año 2023.

Este Convenio se dará por denunciado expresamente el 30 de septiembre de 2023, esto es tres meses antes de su vencimiento, comprometiéndose las partes a constituir la comisión negociadora antes del 31 de octubre, e iniciar la negociación del nuevo Convenio en el plazo de 15 días desde la constitución de la comisión negociadora.

Se acuerda expresamente, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 3.º Jornada de trabajo.

El número máximo de horas de trabajo efectivo, en cómputo anual, para los tres (03) años de vigencia del Convenio, será la siguiente:

– Jornada partida: Las horas efectivas de trabajo serán 1.692 horas.

– Jornada continuada con excepción del trabajo a dos o más turnos: Las horas efectivas de trabajo serán 1.682 horas.

En dicha jornada continuada se establecerá un descanso diario, de al menos 15 minutos, que no formará parte de la jornada efectiva anteriormente señalada y que por tanto no tendrá carácter retribuido.

– Jornada a dos o más turnos: Las horas efectivas de trabajo serán 1.667,50 horas.

Incluyendo en todos los casos 15 minutos de descanso que se computarán como tiempo de trabajo efectivo, y en consecuencia tendrán el carácter de retribuidos.

Artículo 4.º Calendarios y horarios de trabajo.

La Dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores acordarán el calendario laboral a aplicar en cada ejercicio.

La Dirección de la Empresa, en el plazo de 01 mes a partir de la publicación del Calendario Oficial para Gipuzkoa, y previa la intervención a que hace referencia el párrafo anterior, señalará el calendario de trabajo para todo el personal, que deberá incluir, al menos, el cuadro horario de la jornada de trabajo y las fechas de disfrute de las vacaciones colectivas.

A los efectos de lo señalado en el art. 34.2 ET, se acuerda que el 100 % de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma al margen de lo expresamente dispuesto en el presente Convenio.

Si la jornada anual sufriese modificaciones una vez fijados por la Dirección de la Empresa los calendarios y horario de trabajo, ésta, en el plazo de 15 días, establecerá los ajustes necesarios en los mismos.

Si transcurrido un mes natural desde la fecha indicada en el párrafo segundo no se hubiese establecido el cuadro horario y calendario laboral en los términos anteriores, por falta de inicia-

gia eratu, langileek hurrengo hilabetean nahi duten egutegia ezar dezakete urteko gehienezko ordu-kopurua errespetatuz.

Lan-egutegia, nolahi ere, iragarki-oholean erakutsi behar da, eta langileen delegatuari eta gainerako langileei jakinarazi behar da; beranduenez ere, aplikatu behar den urtearen aurreko abenduaren 31rako.

Eguneko lanaldia 8 ordukoa izango da, bai lanaldi zatituan, bai jarraituan (bi txandakoa edo txanda gehiagokoa izan gorabehera).

5. artikulua. Ordu-tegi-malgutasuna.

Enpleguaren egonkortasuna sustatzeko, eta, era berean, enpresari merkatuaren premietara moldatzen laguntzeko, Pertusa, S.L.ko zuzendaritzak aldi baterako kontratuak (aldi baterako lane-ko enprekin egindakoak barne) gehienez plantillaren % 10etik behera direnean baino ezin izango ditu erabili ondoren aipatzen diren neurriak. Ehuneko hori zenbatzeko, neurri horiek erabili aurreko hilabetea joko da erreferentetzat, eta, ondorio horietarako, ez dira aldi baterako kontratutzat hartuko bitarteko kontratuak eta txanda-kontratu baten ondoriozkoak.

Langileen legezko ordezkarien ustez enpresak ehuneko hori betetzen ez badu, artikulua honen azken paragrafoan aipatutako prozedurari ekin behar dio. Horrela egin ezean, enpresak ehuneko hori betetzen duela ulertuko da.

a) Lanaldi arruntaren barruan, Enpresako Zuzendaritzak gehienez ere 65 ordu erabil ditzake 2021, 2022 eta 2023. urtetan zehar, ustekabeko premiei edo produkzio-garai berezietan erantzuteko, entrega-epeak oso zehatzak direnean eta hori ez betetzeak, besteak beste, eskaria edo bezeroa galtzea dakarrenean. Bai eta alderantzizko kasuetan ere, hau da, merkatuaren eraginez jarduera gutxitzen denean edo eskaerak urriagoak direnean, eta horrek guztiak enpresaren garapen arruntan eragina izan dezakeenean.

Edonola ere, aurreko paragrafoan aipatutako orduak erabiltzeko aukerak ez du, inola ere, enpresak ezarrita duen urteko lanaldia handituko.

Aipatutako orduak erabiltzearen ondorioz gertatzen den ordu-gehikuntzak edo ordu-murrizketak enpresa osoan, enpresa-ko ataletan edo langile bakoitzarengan izan dezake eragina.

Aipatutakoari erantzuteko ematen den agindua nahitaez betetzekoa izateko, nahikoa eta beharrezkoa izango da, baldin eta Enpresako Zuzendaritzak eta langileen ordezkariak espresuki bestelako erabakirik hartzen ez badute, baldintza hauek betetzea:

1) Hori justifikatzen duten arrazoiak enpresako langile ukituei eta langileen ordezkariak jakinaraztea, 5 egun lehenago eta idatziz.

2) Orduz baliatzeak lanorduak gehitzea ekartzen duenean, enpresako egutegietan zehaztutako lanegunen lanaldia 9 ordu arte gehituz egingo da.

Enpresako Zuzendaritzak, salbuespenez, lana beste egun batzuetan betetzeko agindu dezake, betiere igandeak, jaiegunak, zubiak eta oporrak salbuesiz; dena den, egun horiek ez dira urtean 4 baino gehiago izango. Horrelakoetan, lanaldia ez da 6 ordu eta erdi baino gutxiagokoa izango, ezta 9 ordu baino gehiagokoa ere.

Jarduna aurreko paragrafoan aipatutako egunetan betetzen denean, txandakako langileek goizeko edo arratsaldeko txandetan beteko dute. Lanaldi zatitua edo jarraitua egiten duten lan-

tiva de la empresa, el personal tendrá facultad dentro del mes siguiente de fijar el calendario que deseen, respetando el tope horario anual.

En cualquier caso, el calendario laboral, tendrá que estar expuesto en el tablón de anuncios, así como notificado al delegado de personal, y resto de trabajadores/as de la empresa, con fecha límite de 31 de diciembre del año precedente al que corresponda su aplicación.

La jornada laboral diaria será de 08 horas, tanto para la jornada partida como para la continuada y la de dos o más turnos.

Artículo 5.º Flexibilidad horaria.

Con objeto de fomentar la estabilidad del empleo y favorecer al mismo tiempo la necesaria adaptabilidad de la empresa a las necesidades del mercado, sólo cuando exista un número máximo de contratos temporales, incluidos los celebrados con las Empresas de Trabajo Temporal, igual o inferior al 10 % de la plantilla podrá la dirección de Pertusa, S.L., utilizar las medidas que a continuación se señalan. A efectos del cómputo de dicho porcentaje, se tomará como referencia el mes anterior al de la utilización de dichas medidas y no se considerarán, a estos efectos, como temporales los contratos de interinidad y los derivados de un contrato de relevo.

Si la representación legal de los trabajadores discrepase sobre el cumplimiento del citado porcentaje deberá iniciar el procedimiento señalado en el último párrafo de este artículo. En caso contrario se entenderá que la empresa cumple con dicho porcentaje.

a) Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la Dirección de la Empresa podrá disponer de hasta un máximo de 65 horas anuales durante cada uno de los ejercicios 2021, 2022 y 2023, que podrá utilizar tanto para atender emergencias o períodos punta de la producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida de pedido o de la clientela etc., como, en caso contrario, en momentos de disminución de la actividad por causas del mercado, cartera de pedidos, que puedan afectar al normal desarrollo de la empresa.

En cualquier caso, la utilización de las horas de disponibilidad a que se hace referencia en el párrafo anterior, no podrá implicar ningún incremento en la jornada anual que tenga establecida la empresa.

El aumento o disminución de las horas como consecuencia de la utilización de las horas de disponibilidad arriba mencionadas, podrá afectar a la totalidad de la empresa, secciones de la misma o a trabajadores/as individualmente.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente citado, será suficiente y necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido entre la Dirección de la empresa y la representación del personal, que se cumplan los siguientes requisitos:

1) Preaviso de 5 días al personal afectado y a la representación del personal en la empresa, con información por escrito de las razones que lo justifican.

2) Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en el aumento de horas de trabajo, éste se efectuará incrementando hasta 9 horas la jornada de los días que figuren como de trabajo en los correspondientes calendarios de la empresa.

Excepcionalmente podrá la Dirección de la Empresa ordenar el trabajo en otros días distintos, excluidos domingos, festivos, puentes y vacaciones, pero estos días no podrán exceder de 4 al año. En estos casos, la jornada no podrá ser inferior a 6,30 horas ni superior a 9.

Cuando el trabajo se efectúe en los días indicados en el párrafo anterior, se tendrá que realizar en turnos de mañana o tarde para los/as trabajadores/as de relevos. Para el personal

gileek goizeko lanaldian soilik erabili ahal izango dituzte ordu horiek, eta arratsaldeko hirurak baino lehen amaitu beharko dute.

Enpresak aurreko paragrafoan aipatutako salbuespena erabiltzen badu, ordu horiek atsedeen-egun osoetan konpentsatuko dira. Horrela, langile bakoitzak urtean bete behar dituen lanegunak ez dira gehituko.

3) Orduz baliatzeak lanorduak gutxitzea ekartzen duenean, egutegiaren arabera bete beharreko jardunak erabat gutxiatuko dira (gehenez ere bost egun arte) edo zatika (gehenez bi ordu egunean).

Lan-egutegiaren arabera lan egin beharreko egunetako lanaldia 9 ordura arte luzatuz konpentsatuko da hori, edo, salbuespenez, bestelako egunetan, alde batera utzita igandeak, jaiegunak, zubiak eta oporrak; egun horiek ez dira urtean 4 baino gehiago izango. Langile bakoitzak urtean lanean bete behar dituen egunak ere ez dira inola ere gehituko.

Baliatzeko orduak ez dira diruz konpentsatuko, urte natural bakoitzaren barruan denbora libre hartuz baizik.

Kompentsatzeko zenbat ordu ematea erabaki den alde bateara utzita, enpresak ezingo ditu lanaldiaren gehikuntzak edo gutxitzeak txandaka erabili 30 egun jarraituko epealdian.

Enpresak agindutako unean lanaldi handiagoa edo txikiagoa bete beharra eragotzi gabe, Enpresako Zuzendaritzak eta eragindako langileek jakinarazpenaren egunetik hasita 30 eguneko epean erabakiko dute artikuluko honetan aipatutako orduak noiz eta nola konpentsatu edo sartu. Erabaki hori enpresako langileen ordezkariak jakinaraziko zaie.

Epe horretan adostasunik lortzen ez bada, eta bi alderdiek gaia arbitrajek ebaztea erabakitzen ez badute, enpresak eta ukitutako langileek 15 eguneko epe luzaezina izango dute orduak nola eta noiz baliatu edo sartu adierazteko; alderdi bakoitzak orduen % 50 zehaztuko du.

Langileek zehaztu beharreko % 50 dela eta, ezin izango dute produktiborik garaieneko urte-sasoietan eragin dezaketean egunetan hartu, ezta enpresak jada jakinarazita dituen puntako aldietan ere.

Era berean, ordu horiek kolektiboki gozatzeko edo betetzeko eska dezake enpresak, baldin eta kolektiboki erabili baziren; epealdi hori opor kolektiboei ez metatzea ere eska dezake.

Langileen legezko ordezkariak uste badute enpresak ez duela artikuluko honen lehenengo paragrafoan aldi baterako kontratuen kopuruari buruz adierazitako ehuneko bat betetzen, edo neurri hori justifikatzen duen arrazoirik ez dagoela uste badute, desadostasunak konpontzeko prozedura aplikatuko da, alegia, Laneko Gatazkak Ebazteko borondatezko Prozedurei buruzko Konfederazioen arteko Akordioa, 2000ko otsailaren 16koa (Preco; apirilaren 4ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*). Horrela, desadostasunak arbitro batek emandako laudo batez ebaztuko dira. Arbitroa Gipuzkoako Precoko arduradunak hautatuko du, horretarako propio eta berehala, Bitartekariaren Elkargoko kideen eta arbitroen artean. Laudoa betearazlea izango da, eta lehenbailehen emango da.

6. artikulua. Oporrak.

2021, 2022 eta 2023. urteetan 30 egun naturaleko opor ordainduak izango dituzte; derrigorrez eta bakarrik 26 lanegun izango direlarik.

de jornada partida o continuada la utilización sólo podrá efectuarse en jornadas de mañana, debiendo finalizar ésta antes de las 15 horas.

Si la empresa hubiese utilizado la excepcionalidad contenida en el párrafo anterior, la compensación de dichas horas deberá efectuarse en días completos de descanso, de forma que los días de trabajo, que individualmente corresponda trabajar anualmente a cada trabajador/a, no se vean incrementados.

3) Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en la disminución de horas, ésta se efectuará reduciendo en todo (hasta un máximo de cinco días) o en parte (como máximo de hasta dos horas diarias) la jornada de los días que por calendario corresponda trabajar.

Su compensación se efectuará aumentando hasta 9 horas la jornada de los días que por calendario corresponda trabajar o, excepcionalmente, en otros días distintos, excluidos domingos, festivos, puentes y vacaciones, pero éstos no podrán exceder de 4 al año, sin que en ningún caso pueda verse incrementado el número de días de trabajo que corresponda trabajar anualmente a cada trabajador/a.

Las horas de disponibilidad no podrán ser compensadas económicamente sino que se compensarán en tiempo libre dentro del año natural.

Con independencia de las horas de compensación acordadas, la empresa en un período de 30 días consecutivos no podrá utilizar alternativamente períodos de aumento y disminución de la jornada de trabajo.

Sin perjuicio de la obligación de realizar una jornada superior o inferior, en el momento indicado por la empresa, las horas a que se hace referencia en este artículo, la Dirección de la misma y el personal afectado, acordarán en un plazo de 30 días a contar desde la fecha de preaviso, la forma y fecha del disfrute compensatorio o realización de las horas que correspondan. Dicho acuerdo será comunicado a la representación del personal en la empresa.

Concluido este plazo sin acuerdo, y si ambas partes no han acordado su sometimiento a arbitraje, en el plazo improrrogable de 15 días, la empresa y los/as trabajadores/as afectados/as señalarán, cada uno en un 50 %, la forma y tiempo de su disfrute o realización.

Para la fijación del 50 % que corresponda al personal, no podrán utilizarse para disfrute compensatorio las fechas que incidían en períodos estacionales de alta producción o períodos punta conocidos en ese momento, que a tal efecto sean señalados por la empresa.

Asimismo, la empresa podrá exigir que dicho disfrute o realización sea colectivo cuando la utilización de las horas se realizó de dicha forma, y que no se acumule a las vacaciones colectivas.

Si la representación legal de los trabajadores discrepase sobre el cumplimiento del porcentaje de temporalidad al que se refiere el primer párrafo de este artículo, o entendiera que no se dan las razones que justifican la medida, deberá someter la misma al procedimiento para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco) de 16 de febrero de 2000 (*Boletín Oficial del País Vasco* de 4 de abril). Donde las discrepancias serán resueltas mediante Laudo, dictado por el árbitro elegido al efecto y de forma inmediata, por el Responsable del Preco en Gipuzkoa de entre el Colegio de Mediadores y Árbitros del mismo. El Laudo será ejecutivo, y dictado en el mínimo plazo posible.

Artículo 6.º Vacaciones.

Para los años 2021, 2022 y 2023, se retribuirán, en concepto de vacaciones reglamentarias 30 días naturales, debiendo de disfrutarse exclusiva y necesariamente 26 días laborables.

Oporren eraginetarako, larunbatak lanegun osotzat hartuko dira.

Enpresaren beharrak direla eta urteko lan-egutegian ezarritako opor kolektiboak gozatzeko data aldatu egiten bada eta, ondorioz, lantokia ixten bada, langileek opor-egun bat gehiago hartzeko eskubidea izango dute.

OIT erakundeko 132. Hitzarmenean ezarritakoa betez, langilearen borondatez kanpo arrazoiengatik, hala nola, istripua, gai-xotasuna eta amatasunagatik, lanera joan gabeko egunak lan efektiboan emandako denboratzat hartuko dira oporrak zenbaitu eta gozatzearen eraginetarako.

Oporretarako ezarri den datan enpresako plantillan urtebeteko lan efektiboa bete ez duten langileek Zerbitzuan emandako denboraren arabera dagozkien opor-egunak gozatzeko dituzte eta, lanean jardun behar duten egunetan iraingarriak ez diren eta euren lanbide heziketaren kalterik eragiten ez duten zereginak bete ahal izango dituzte. Bitarte horretan, langileari zeregin efektiborik eman gabe ixten bada lantegia, zegozkion zeregin guztien ordainsaria jasoko du langile horrek.

Langile orok, enpresa uzterakoan, dagozkion oporren zenbateko proportzionala jasoko du. Langilea hiltzen bada, zenbateko hori bere eskubidedunek jasoko dute.

Oporrak hartzeko garaiari buruzko desadostasunaz jurisdikzio eskudunak hartzen duen erabakiaren kalterik gabe, langileak jarraituko bi lan-aste gozatzeko eskubidea izango du beti ere.

Oporraldi kolektiboaren hasieran langilea aldi baterako ezintasun-egoeran dagoen kasuetan, oporraldia etenda geratzeko da aldi baterako ezintasun-egoera horrek dirauen artean. Urteko opor ordainduak itundutako lan-egutegian ezarritako garaian baino geroago hartzeko eskubidea aitortuko zaio eraginpeko langileari, esleitutako egunak baino lehen langilea aldi baterako ezintasun-aldian hasten bada.

Etendura horri dagozkion opor-egunak langileen ordezkariekin eztabaidatu ondoren Enpresako Zuzendaritzak erabakitzen duenean hartuko dira.

Oporraldi kolektiboari ekiteko garaian edo bitartean langilea amatasun egoeran badago, oporraldia etengo da eta etendura horri dagozkion egunak enpresak, langileen ordezkariekin hitz egiten ondoren erabakitzen duen datan gozatzeko dira.

Langileak lan efektiboko jardun arruntean jasotzen duen alokairuaren arabera ordainduko zaizkie oporrak. Ohizkoan zeregin-lanean, primaz edo somara diharduten langileek aurreko hiru hilabeteetan burutu dituzten batezbesteko jardun-egunen arabera jasoko dute ordainsaria. Beraz, aipatutako batezbesteko hori kalkulatzeko ez dira kontuan izango igande, jaiegun, aparteko haborokin, baja eta abarren ondorioz sortutako ordainsariak.

Egunez eguneko ordainsaria jasotzen duten langileei dagoikienez, artikuluko honetan ezarritako batezbestekoaren arabera ordainduko zaizkie opor-egunak; baita 30 egun natural horietako jaiegun eta igandeak ere.

Oporraldiari dagozkion ordainsaria enpresan ohikoan egiten den eran eta datan ordainduko da.

7. artikulua. Aparteko orduak.

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

A efectos de vacaciones los sábados se computarán como día laborable completo.

Si por necesidades de la empresa se modifica la fecha de disfrute de las vacaciones colectivas establecidas en el calendario anual, y en consecuencia, el cierre del centro de trabajo, el personal tendrá derecho a disfrutar un día más de vacaciones.

De acuerdo con lo establecido en el Convenio n.º 132 de la OIT, las ausencias al trabajo por maternidad y por motivos independientes a la voluntad del personal, como accidente o enfermedad, serán consideradas como tiempo de trabajo efectivo, a los efectos del cómputo y disfrute de las vacaciones.

El personal que, en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones, no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa disfrutará de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados, pudiendo ser acoplados en los días que hubiesen de trabajar en misiones que no supongan vejación ni menoscabo para su formación profesional. En el supuesto de que durante las mismas cerrase la fábrica sin darle ocupación efectiva, el/a trabajador/a en cuestión percibirá la totalidad de los haberes correspondientes.

Al dejar de pertenecer a la empresa se abonará a todo el personal el importe proporcional de vacaciones que les corresponda. En caso de fallecimiento del personal este importe se satisfará a sus derechohabientes.

Sin perjuicio de que la jurisdicción competente resuelva el posible desacuerdo en el disfrute de vacaciones, el personal tendrá derecho, en todo caso, a disfrutar dos semanas laborales consecutivas.

En los casos en que, al inicio del disfrute del período de vacaciones colectivas, el/a trabajador/a se encuentre en situación de I.T., el período de vacaciones quedará interrumpido por el tiempo en que se mantenga dicha situación de I.T., reconociendo a la persona afectada el derecho a disfrutar las vacaciones anuales retribuidas en periodo posterior al establecido en el calendario laboral pactado, si previamente a las fechas asignadas el trabajador/a iniciase situación de incapacidad temporal.

Los días correspondientes a dicha interrupción se disfrutarán en fecha que establezca la Dirección de la empresa, previa intervención del interesado y de la representación del personal.

Si al inicio o durante el disfrute del período de vacaciones colectivas, el trabajador (a) se encontrase en situación de Maternidad, aquél quedará interrumpido y los días correspondientes a dicha interrupción se disfrutarán en fecha que establezca la Dirección de la empresa, previa intervención de la representación del personal.

Las vacaciones se cobrarán por el salario que realmente venga percibiendo el/a trabajador/a en jornada ordinaria de día de trabajo, con independencia de que su disfrute coincida con una situación de I.T. El personal que con carácter normal venga trabajando a tarea, prima o destajo, percibirá con arreglo al promedio de actividad en los días de trabajo de los tres meses anteriores; por lo tanto, para el cálculo del referido promedio no se tendrán en cuenta los devengos de los domingos, días festivos, gratificaciones extraordinarias, días de baja, etc.

Para el personal con retribución diaria, los días de vacaciones, aún los festivos y domingos comprendidos entre ellos hasta completar los 30 días naturales, deberán abonarse con el promedio que señala este artículo.

El abono de la retribución de vacaciones se efectuará en la forma y fechas que habitualmente se vengán realizando en la empresa.

Artículo 7.º Horas extraordinarias.

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

Erabaki dute:

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

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

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

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

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

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

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

3) Bigarren pasartean aurreikusi diren egoera berezien besean betetzen diren aparteko orduen ordez, atsedean denbora hartuko da.

Konpentsazioan emango dira ordubete eta 20 minutu laneguneko lan egindako ordu bakoitzeko eta ordubete eta 40 minutuko igande edo jaieguneko lan egindako ordu bakoitzeko, 2. artikulua azken paragrafoan ezarritakoa eragotzi gabe.

Konpentsazio ekonomikoa honako kasu hauetan bakarrik burutu ahal izango da, ezinbesteko kasuetan eta 2.c) puntuan aurreikusitako egoera dela eta, atsedean denboraz konpentsatzea ezinezkoa gertatzen denean. Kasu horietan, eta Hitzarmenteko 2. artikulua azken pasartean xedatutakoa baldintzatuz gabe, honela ordainduko dira aparteko orduak: % 40 erantsiz, laneguneko burutu direnean; eta % 65 erantsiz, igande edo jaieguneko burutu direnean.

4) Artikulu honek dioena enpresan aplikatuko bada, alde aurretik akordioak zehaztu beharko dira langileen legezko ordezkarien eta Enpresako Zuzendaritzaren artean. Akordio horien bidez, honako gai hauek arautuko dira:

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

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

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

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

5) Aurreko puntuan aipatutako negoziazio horren ekimena Enpresako Zuzendaritzak edota langileen Legezko Ordezkariak hartu ahal izango du, eta beste aldeak negoziatzera eseri beharko du derrigorrez. Bi aldeetarik batek negoziatzen hasteari uko egiten badio edota negoziazio horretan akordioa eragotzen duten desadostasunak sortzen badira (4.c, atalean izan ezik)bi aldeetako edozeinek Prekon aurreikusitako Gatazkak Ebazteko Prozedurara joa ahal izango du, eta beste aldea horretan parte hartzea behartuta egongo da.

Acuerdan:

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

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

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

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

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

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

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

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

La compensación se efectuará a razón de 1 hora y 20 minutos por cada hora trabajada en día laboral y 1 hora y 40 minutos por cada hora trabajada en domingo o festivo, sin perjuicio de lo establecido en el último párrafo del punto 2.º de este artículo.

Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto 2.º c). En estos casos, y sin perjuicio de lo establecido en el último párrafo del artículo 2.º del Convenio, esas horas se abonarán con un recargo del 40 % cuando se trabajen en día laborable y del 65 % cuando lo sean en domingo o festivo.

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

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

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

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

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

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

6) Edozein kasutan ere, Langileen Ordezkariek eta Enpresa Batzordeko kideek, baita Delegatu Sindikalek ere, bidezko denean, hilero-hilero izango dute egindako aparteko orduen berri eta gai horren inguruan hartutako akordioen zein horiek sortarazi zituzten arrazoen berri. Informazio hori, Enpresak izenpetuta eta zigilatuta egongo da.

7) Artikulu honetan aparteko orduei buruz erabaki dena, Hitzarmen honetako «Orduz baliatzea» izeneko 5. artikuluan xedatutakoa baldintzatu gabe burutuko da.

8. artikulua. Baimenak.

Langileek baimen ordainduak izateko eskubidea izango dute, betiere, gutxienez 24 ordu lehenago jakinaraziz, zoritxarra edo ustekabea denean izan ezik, eta, nolana ere, behar bezala justifikatuz. Baimen horiek artikulu honetan ezartzen denari jarraiki hartu eta ordainduko dira.

Baimen guztiak alokairu errealean arabera ordainduko dira, produkzio primak eta pizgarri ezagatik primak, hala badagoko, barnebildu gabe.

Halaber, aurrez jakinarazi eta justifikatzeko baldintza berekin, adierazten diren ordaindu gabeko baimenak izango dituzte langileek.

Baimen guztiak, berorien egintza eragilea gertatzen denean hartu behar dira.

Enpresek ondoko kasuetan emango dituzte baimenak, beti ere hauek justifikatuak badaude.

a) Langilearen ezkontzagatik:

– 18 egun naturalak. 10 egun natural gehiagoko ordaindu gabeko baimenaz hedatu ahal izango delarik.

Baimen hori ezingo da zurgatu, zati batean edo osotasunean, oporraldiarekin bat egiteagatik.

b) Seme-alaben jaiotzagatik:

– 3 egun naturaleko lizentzia; bi behintzat lanegunak izango dira; zesarea bidezko erditzearen kasuan 3 egun natural ordaindu gehiagoz luzatu ahal izango da. Lizentzia hau bi egunez luzatu ahal izango da lekualdaketak egin behar izatekotan.

Seme-alabak garai aurretik jaiotzeagatik edo, jaio ondoren, ospitalean utzi behar izateagatik:

– Amak edo aitak egunean ordubetez utzi ahal izango du lana egoerak dirauen bitartean.

c) Gaixotasun larriagatik edo ospitalizazioagatik:

– Ezkontidearena edo langilearekin bizi diren seme-alaben edo gurasoena: 3 egun ordaindu, ordaindu gabeko 3 egun natural gehiagorekin luzatu ahal izango dena. Lizentzia hau bi egunez luzatu ahal izango da lekualdaketa badago.

– Aitarena edo amarena, langilearekin bizi ez badira; aniarrebena, bilobena, aiton-amonena, aitagarrebena edo amagarrebena, ezkon-anaiarrebena edo ezkon-semealabena: 2 egun natural eta, lekualdaketak egin behar izatekotan, gehienez beste 2 egun natural.

Gaixotasunaren egintza eragileak dirauen bitartean (gaixotasun larriaren kasuan), langileak baimena hartzeko data aurreratu ahal izango du enpresaren adostasunez. Adostasunik ez badago, hurrenez hurreneko egunetan hartu beharko da.

Gaixotasun larriak irauten duenean:

– 3 egun naturaleko bigarren baimen ordaindu bat hartzeko eskubidea izango du ezkontide edo seme-alaben kasuan eta 2 egunekoa langilearekin bizi diren guraso edo seme-alaben kasuan, baldin eta lehenengo baimena amaitu zenetik hogeita hamar egun hurrenez hurren igaro badira. Kasu honetan ezin izango da joan-etorrien ondoriozko zabalkuntzarik aplikatu.

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

7.º) Lo acordado en el presente artículo para las horas extraordinarias lo será sin perjuicio de lo establecido en el artículo 05.º del presente Convenio sobre «Disponibilidad de Horas».

Artículo 8.º Licencias.

Los trabajadores, preavisando con al menos 24 horas de antelación, salvo hecho infortunado y/o imprevisible, y en todos los casos con la debida y suficiente justificación, tendrán derecho a licencias retribuidas que se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se establece en el presente artículo.

Las licencias retribuidas se abonarán a salario real sin incluir primas de producción o primas de carencia de incentivo, en su caso.

Igualmente, con las mismas condiciones de preaviso y justificación, los trabajadores podrán disponer de las licencias no retribuidas que se señalan.

Todas las licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

Las empresas concederán licencias en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean previamente justificados.

a) Por matrimonio:

– 18 días naturales de licencia. Esta licencia podrá ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida.

Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el período de vacaciones.

b) Por nacimiento de hijo/a:

– 3 días naturales de licencia de los que al menos dos serán laborables, pudiéndose ampliar en tres días naturales más en caso de parto con cesárea. Esta licencia podrá ampliarse en dos días en caso de desplazamiento.

Por nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados después del parto:

– La madre o el padre tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo al día mientras dure dicha situación.

c) Por enfermedad grave u hospitalización:

– Del cónyuge, hijos/hijas, así como de padre o madre que convivan con el trabajador/a: 3 días naturales, pudiéndose ampliar hasta 3 días más de licencia no retribuida. Esta licencia podrá ampliarse en dos días en caso de desplazamiento.

– De padre/madre que no convivan con el trabajador/a, así como de hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre y madre política, hermanos/as políticos o hijos/as políticos: 2 días naturales, ampliables hasta dos días en caso de desplazamiento.

Mientras se mantenga la situación de enfermedad grave el trabajador tendrá opción a elegir, de acuerdo con la empresa, las fechas de disfrute de la licencia. Si no hay acuerdo, los días de disfrute serán consecutivos.

Cuando la enfermedad grave persistiera:

– Pasados treinta días consecutivos desde la finalización del disfrute de la primera licencia, tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de tres días naturales en caso de referirse al cónyuge o hijos, y de dos días naturales si se refiere a padres o hermanos que convivan con el/la trabajador/a, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

– Kasu berdinetan eta denbora bererako ordaindu gabeko baimenak hartzeko eskubidea izango du, beti ere aurreko baimena bukatu zenetik hurrenez hurren hogeita hamar egun igaro badira. Kasu honetan ere ez da aplikagarria izango joan-etorriaren ondoriozko zabalkuntza.

Ezkontideari, seme-alabaren bati, aita edo amari, anai-arreba edo bilobaren bati, aiton edo amonari, aitagarreba edo amaginarrebari eta ezkon-anaiarreba edo ezkon-semealabaren bati egindako ebakuntza kirurgikoagatik, betiere, ospitalizaziorik egon ez arren, etxean geratzera behartzen baditu: 2 egun natural eta, lekualdaketarik egin behar izatekotan, gehienez beste bi egun.

d) Heriotzagatik:

– Ezkontidearena eta seme-alabena: 5 egun natural eta, lekualdaketarik egin behar izatekotan, beste bi egun.

– Guraso edo anai-arrebena, biloba, aiton-amona, guraso politiko, anai-arreba politiko edo seme-alaba politikoa: 2 egun natural eta, lekualdaketarik egin behar izatekotan, beste bi egun.

Ezkontidearen, seme-alaben, guraso edo anai-arreben heriotzagatik baimena ezin izango da zurgatu oporrekin edo langilearen ezkontzagatik baimenarekin bat egiten badu.

e) Gurasoen, seme-alaben edota anai-arreben ezkontzagatik:

Egun natural 1.

f) Ohizko bizilekua aldatzeagatik:

Egun natural 1.

g) Medikuen kontsultetara joateko:

Langilea Gizarte Segurantzako espezialisten kontsulta medikora joan behar duen kasuetan behar den denborako baimena izango du, kontsulta-ordua lanorduetan gertatzen denean, beti ere, aipatutako kontsulta medikuntza orokorreko fakultatiboak preskribatu badu. Dena den, langileak aldeztu aurretik aurkeztu beharko dio enpresariari aipatutako preskripzio mediko hori justifikatuko duen ziurtagiria. Gainerako kasuetan, Gizarte Segurantzako familiako sendagilearen kontsulta medikora edo medikuntza partikularrarengana joateagatik gehienez urtean 16 ordu ordaindu izango dira, horiek ere justifikatu beharko direlarik.

Era berean, beharrezkoa den denboraz eta urtean 16 ordu muga horren barruan, ezkontidea edo langilearekin bizi diren seme-alaba edo gurasoak kontsulta medikoetara, azterketa medikoetara eta ospitalean sartzera laguntzeko hutsegiteak, bai eta garrantzi txikiko interbentzio kirurgikoetan laguntzeko hutsegiteak ere barne hartuko dira. Zalantzarik gertatuz gero, Batzorde Misto Interpretatzailearen irizpena jo ahal izango da.

h) Jaio aurreko azterketarako:

Jaio aurreko azterketak eta erditzeko prestatzeko tekniken ikastaroak egiteko behar beste denbora, betiere, horiek lanorduetan egin behar badira.

i) Bularra ematea:

Emakumezko langileek bularra emateko aldian (9 hilabete arte) bi zatitan zatitu ahal izango duten ordubeteko geldiene baten eskubidea izango dute. Baimen hau proportzionalki luzatuko da erditze multipleko kasuetan. Emakumezko langileek euren borondatez, helburu berarekin, eskubide hau euren jardun arruntaren ordu bateko murrizte batekin aldatzekoa edo lanaldi osoetan metatzekoa. Lizentzia hau amak edo aitak hartu ahal izango dute, biek lan egiten dutela gertatzen bada.

– Tendrá derecho a sucesivas licencias no retribuidas, en los mismos supuestos y por igual tiempo, siempre que hayan transcurrido treinta días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que tampoco sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario justificado: Del cónyuge, hijos/as, padre/madre, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre y madre política, hermanos/as políticas o hijos/as políticas: 2 días naturales, ampliables en dos días en caso de desplazamiento.

d) Por muerte:

– Del cónyuge e hijos/as: 5 días naturales ampliables en dos días en caso de desplazamiento.

– De padre/madre, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre/madre política, hermanos/as políticos o hijos/as políticos: 2 días naturales, ampliables en dos días en caso de desplazamiento.

La licencia por muerte del cónyuge, hijos/as, padre/madre, hermanos/as no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio del trabajador/a.

e) Por matrimonio de padre/madre, hermanos/as, hijos/as:

1 día natural.

f) Por traslado del domicilio habitual:

– 1 día natural.

g) Para consultas médicas:

Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo/a de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 16 horas al año retribuidas, que deberán asimismo ser justificadas.

Asimismo, podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 16 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones quirúrgicas de menor importancia del cónyuge, así como de hijos/as y padres que convivan con el trabajador/a. En caso de duda, se podrá acudir al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa.

h) Para exámenes prenatales:

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

i) Por lactancia:

Las mujeres trabajadoras y durante el período de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas. A este permiso podrán acogerse indistintamente la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

– Izatezko bikoteak:

Ezkon-bizikidetasunak, bikotearen kideak edozein sexuak direla ere, behar bezala justifikatzen bada, (batera erroldaturik dauden ziurtagiria, eskaera data baino bi urte lehenagotik jarraian elkarrekin direla egiaztatzen duena, edo izatezko bikoteen erroldako ziurtagiria edota, izaera ofizialez, izatezko ezkonbitza egiaztatzen duen beste edozein agiri) artikulua honetan ezkontzaren kasurako adierazitako eskubide berak sortuko ditu.

Alabaina, zenbait kasutan (aita edo amaren, anai-arrebaren baten edo seme-alabaren baten gaixotasun larria edo ospitalizazioa, ospitalizaziorik behar ez duen baina etxean geratzera behar duen ebakuntza kirurgikoa, heriotza eta edoskitzea), bikotekideari eta, orobat, bikotekideen seme-alabei eta gurasoei dagokiela joko da, ez beste inori; hala, beraz, lizentzia ezin izango da hartu, bikotekidearen anai-arrebak, bilobak edo aitona-amonak tartean daudenean.

j) Nahitaezko betebeharra betetzeagatik:

Behar adinako denboraz, izaera publiko eta pertsonaleko eginbehar saihestezin bat betetzeko.

Arestian aipatutako eginbeharra betetzeak, hiru hilabeteko epe batean, lanorduen % 20 gutxienez egin beharreko lana egiteko ezintasuna ekartzen badu, Enpresak Langileen Estatutuko 46. artikuluko lehenengo atalean arautzen den eszedentzia egoerara igaro ahal izango du ukituriko langilea.

Langileak eginbeharra edo kargua betetzeagatik kalte-ordain bat jasotzen badu, kalte-ordain horren zenbatekoa enpresan dagokion alokairuari kenduko zaio.

Artikulu honen ondorioetarako, lekualdaketa dagoela esango da lekualdaketa benetan gertatzen denean eta justifikatuta dagoenean, betiere, bizilekuaren eta gertakaria izan den lekua-reen artean 300 km baino gehiago baldin badago.

Artikulu hau Hitzarmena sinatzen den egun berean sartuko da indarrean.

9. artikulua. Eszedentziak.

Enpresan gutxienez urtebeteko antzintasuna duen langileari eszedentzia emango dio enpresak, eta bere lanpostua gorde edota antzekoan birsartuko du automatikoki, baldin eta ondorengo baldintzak betetzen badira:

- Hori eragin duten arrazoiak, familia-izaerakoak, ikasketak edo antzekoak izatea.
- Eszedentzia horrek ez du sei hilabeteko epea gaindituko.
- Era honetako eszedentzia aldi berean hartzen duten langileen kopuruak ez du plantillaren % 2a gaindituko.

10. artikulua. Beste eszedentzia batzuk.

Era berean, Enpresan gutxienez urtebeteko antzintasuna duen langileari eszedentzia emango dio Enpresak, eta bere lanpostua gorde edota antzekoan birsartuko du automatikoki, baldin eta ondorengo baldintzak betetzen badira:

- Hori eragin duen arrazoia lanbide heziketa ikasketak edo birziklatzea egitea denean, langilea gero enpresa berera itzuli daitekeelarik.
- Eszedentziak urtebeteko iraupena izango du gehienez, bi alderdiek bestelakorik erabiltzen dutenean izan ezik.
- Era honetako eszedentzia aldi berean hartzen duten langileen kopurua, gehienez ere, batekoa izango da 50 langile baino gutxiagoko enpresetan; bikoia 50etik 100 langilera bitartekoetan eta plantillaren % 2a, 100 langile baino gehiagoko enpresetan.

– Parejas de hecho:

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

No obstante, en los supuestos de enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que preise reposo domiciliario, muerte, matrimonio de padre/madre, hermanos/as, hijos/as y lactancia, se referirá exclusivamente al compañero/a, así como a los hijos/as y padres de los convivientes, no siendo extensible la licencia para los hermanos/as, nietos/as y abuelos/as del otro conviviente.

j) Por cumplimiento de deber inexcusable:

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando el cumplimiento del deber antes indicado suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

A los efectos del presente artículo se entenderá que existe desplazamiento cuando éste efectivamente se produzca y sea justificado, y siempre que la distancia entre el domicilio y el lugar del hecho causante sea superior a 300 km.

La fecha de entrada en vigor de este artículo será la correspondiente a la firma del Convenio.

Artículo 9.º Excedencias.

La empresa concederá excedencia al personal con al menos una antigüedad de un año en la empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Que los motivos de la misma sean de carácter familiar, de estudio o similares.
- Que dicha excedencia no sea superior a seis meses.
- Que el número de personas que coincidan en este tipo de excedencias no sea superior al 2 % de la plantilla.

Artículo 10.º Otras excedencias.

La empresa concederá excedencias al personal con al menos un año de antigüedad en la empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que cumplan los requisitos siguientes:

- Que los motivos de la misma sean la realización de estudios de formación profesional o reciclaje que con posterioridad puedan ser incorporados a la propia empresa.
- Que la excedencia no sea superior a un año, salvo acuerdo entre las partes.
- Que el número de personas que coincidan en este tipo de excedencias no sea más de uno en las empresas de menos de 50 trabajadores/as, de dos en las empresas de 50 a 100 trabajadores/as y de un 2 % de su plantilla en las empresas de más de 100 trabajadores/as.

d) Eszedentzia honetatik at geratuko dira enpresako zuzendaritza eta kargudunak, bestelakorik erabakitzen ez den bitartean.

Gainerako eszedentziei dagokienean, indarrean dagoen legeriak ezarritakoa beteko da.

11. artikulua. Hitzarmeneko alokairua.

– Hitzarmeneko Oinarrizko Alokairua:

Eranskineko alokairu-tauletako «A» zutabean halakotzat azaltzen dena da Hitzarmeneko Oinarrizko Alokairua.

– Hitzarmen Plusa:

Aipatutako alokairu-tauletako «B» zutabean lanbide-kategoria bakoitzarentzat ezarritako kopurua da. «Plus» hori lanean jardundako egun bakoitzeko jasoko da.

Hitzarmen honetan ezarritako baldintzetan eta bertako eranskinetako alokairu-tauletan zehaztutako ordainsariak gutxieneko izaera dute lanbide-kategoria desberdinentzako.

Ordainsari hauek Hitzarmen honetan itundutako urteko jardunari dagozkionak dira, edota, kontratuan hala ezarria bada, epealdi txikiagoari dagozkionak beti ere gutxienez astean 36 ordu jarduten badira.

Ordainsariei eta Gizarte Segurantzako kotizazioari dagokienean Peoi Arruntaren kategoria Espezialistarena bezalakoa izango da. Peoi Arruntek, hala ere, euren kategoriari dagozkion zereginak bete beharko dituzte derrigorrez.

– Jarduera Plusa:

Diferentzia hau jasotzen du «Plus» kontzeptu honek: Benetako soldata gordinaren eta hitzarmeneko oinarrizko soldatan, pizgarririk ezari dagokion plusean gehi hitzarmen-plusean ordainduen artekoa.

– 2021, 2022 eta 2023rako Gutxieneko Ordainsari-Taulak eratzea:

2021eko urtarrilaren 1etik jarriko dira indarrean urteko gutxieneko soldata-taulak; bada, hitzarmenaren hiru urteko indarraldiaren urte bakoitzean, taulak eguneratzeari begira, % 1eko igoera metagarria ezarriko zaio aurreko urteko soldatari, aurreko ekitaldiko pizgarri-gabeziagatik sariarekin, honela:

1. 2021eko ekitaldian, % 1eko igoera aplikatu da 2020ko ekitaldiko soldata-taulen zenbatekoen gainean.

2. 2022ko ekitaldian, % 1eko igoera aplikatu da 2021eko ekitaldiko soldata-taulen zenbatekoen gainean.

3. 2023ko ekitaldian, % 1eko igoera aplikatu da 2022ko ekitaldiko soldata-taulen zenbatekoen gainean.

Beraz, soldata-taulek izandako igoeraren % 55 igoko dira ekitaldi bakoitzeko oinarrizko soldatak («A» zutabea).

12. artikulua. Hitzarmeneko soldata errealka.

Honako Hitzarmen honetan gutxieneko ordainsarien soldata-taulak ezarri dira, eta, aldi berean, horiek baino soldata errealka handiagoak badaudela aitortzen da. Honela bada, indarrean dagoen Langileen Estatutuko 33. artikuluan ezarritakoaren eraginez, langileek benetan jasotzen duten hura hartuko da Hitzarmeneko Soldata Errealtzat.

13. artikulua. Benetako soldaten gehikuntza, 2021, 2022 eta 2023rako.

Hitzarmen Kolektibo hiru iraunaldi urtetan zehar soldata errealka hauek jasoko dira:

– 2021eko ekitaldian, estatuko 2020ko KPlaren arabera igoko dira, gehi % 1, 2020ko ekitaldiko benetako soldaten gainean aplikatuta.

d) Dicha excedencia se exceptúa, salvo acuerdo en contrario, en los directivos y mandos de la empresa.

En cuanto al resto de las excedencias, será de aplicación lo establecido en la legislación en vigor.

Artículo 11.º Salario de Convenio.

– Salario Base de Convenio.

Se considera Salario Base de Convenio el que figura como tal en la Columna «A» de las tablas salariales anexas.

– Plus de Convenio.

Se conceptuará como tal la cantidad que para cada categoría profesional se establece en la Columna «B» de dichas tablas salariales. Este plus se percibirá por día de trabajo.

Las retribuciones que se señalan en las tablas salariales anexas a este Convenio, en las condiciones establecidas por el mismo, tienen carácter de mínimas para las diversas categorías profesionales.

Dichas retribuciones se entienden referidas a la jornada anual pactada en este Convenio o a la que, inferior a aquélla, se haya establecido contractualmente siempre que no sea inferior a 36 horas semanales.

La categoría de Peón Ordinario, a efectos retributivos y de cotización a la Seguridad Social, se asimila a la de Especialista, si bien subsiste la obligatoriedad de los Peones Ordinarios de realizar el trabajo correspondiente a su categoría.

– Plus de Actividad.

Se recoge bajo este concepto de «Plus» la diferencia existente entre el salario bruto real y las retribuciones abonadas en Salario Base convenio más Carencia Incentivo más Plus convenio.

– Elaboración de las Tablas de Retribuciones Mínimas para 2021, 2022 y 2023:

Las tablas de retribuciones mínimas anuales, vigentes desde el 01 de enero del 2021, se elaborarán aplicando en cada uno de los 03 años de vigencia del Convenio, un aumento del 01 % acumulativo, sobre la correspondiente retribución anualizada, con el plus de carencia de incentivo, correspondiente al precedente ejercicio, de forma que:

1. El ejercicio 2021, se aplicará un incremento del 01 % sobre los importes de las Tablas Salariales del ejercicio 2020.

2. El ejercicio 2022, se aplicará un incremento del 01 % sobre los importes de las Tablas Salariales del ejercicio 2021.

3. El ejercicio 2023, se aplicará un incremento del 01 % sobre los importes de las Tablas Salariales del ejercicio 2022.

Y de forma que el Salario Base de Convenio (Columna «A») de cada ejercicio, tenga un incremento del 055 % del experimentado por la Tablas Salariales.

Artículo 12.º Salarios reales de Convenio.

En el presente Convenio se establecen unas Tablas Salariales de retribuciones mínimas y, al mismo tiempo, se reconoce la existencia de Salarios Reales superiores a las mismas. En consecuencia, a los efectos de lo establecido en el artículo 33.º del vigente Estatuto de los Trabajadores, se entenderá por Salario Real de Convenio, el que realmente venga percibiendo cada trabajador.

Artículo 13.º Incremento de salarios reales 2021, 2022 y 2023.

Los salarios reales individuales, a percibir durante 03 años de vigencia del presente Convenio Colectivo, serán los siguientes:

– En el ejercicio 2.021, serán incrementados en el I.P.C. estatal del ejercicio 2020 más el 1 %, aplicados sobre los salarios reales del ejercicio 2020.

– 2022ko ekitaldian, estatuko 2021eko KPlaren arabera igo dira, gehi % 1,50, 2021eko ekitaldiko benetako soldaten gainean aplikatuta.

– 2023ko ekitaldian, estatuko 2022ko KPlaren arabera igo dira, gehi % 1,50, 2022ko ekitaldiko benetako soldaten gainean aplikatuta.

14. artikulua. Lanpostuen balorazioa.

Gaur egun plantillan dauden langileek, kanpoan kontratatu daitezkeen pertsonen aldean, lehentasuna izango dute maila handiago bateko lanpostua lortzeko egiten den balorazioan.

Edozein sistematan erabiltzen diren kontzeptuak ondorengo irizpide orokorren arabera izango dira:

- a) Ezagupenen irizpidea. Nola teorikoak hala praktikoak (abilezia, esperientzia, eta abar).
- b) Jarritako ahaleginen irizpidea, nola sentimen edo nerbioei dagokienak hala fisiko edo adimenezkoak.
- c) Langileak bere gain daukan karguko edo berarekin zerikusia duten elementuen (instalazioak, materialak, pertsonak edo informazioa, eta abar) erantzukizunaren irizpidea.
- d) Ingurugiroko baldintzen (nekea, toxikotasuna edo arriskua) irizpidea.

Laneko balio kualitatiboen hierarkiari dagokionean, sistema horien bidez esleitutako balorazioak ezarriko du Enpresako lanpostu bakoitzaren postu erlatibo. Balorazio hau lanpostu beraren ezaugarriari edo eskakizunei dagokie, postu hori betetzen duen pertsona edonor dela ere.

Lanpostuen balorazioa ezarria badago edo ezartzen bada, kategoriarik txikieneko lerrun-zerrendan dauden langileek Hitzarmen honetan kategoría horretarako zehazten diren ordain-sariak jasoko dituzte gutxienez.

Baloratutako postuetako bat bakarrak ere ez du jasoko, oro har, balorazioaren aurretik jasotzen zuen ordainsaria baino gutxiago.

Balorazioa egin ondoren lehengo diru sarrerak baino gutxiago iriteten zaizkien langileek euren diru sarrerak mantenduko dituzte pertsonalki eta zurgagarritasunez, honako baldintza hauetan:

- a) Produkzio primak eta, hala izanez gero, bestelako plusak ez dira diru sarrera finkotzat hartuko inola ere. Kontzeptu hauen ordainetan, postu berriari dagozkion zenbatekoak jasoko dira lehenengo momentutik.
- b) Lehengo balorazioaren eta berriaren arteko aldea gerorako igoeratan joango dira zurgatzen, bakoitzean gehienez ere alde horren % 50a igoko delarik. Alde hori euro 1era iristen ez denean, guztiz zurgatu ahal izango da.
- c) Balorazioaren ondorioz ekonomikoki kaltetuak suertatu diren langileei, hauek lehendik zuten lanpostu-mailaren antzeko bat eskaini diezaieke Enpresak edozein momentutan baldin eta halakorik hutsik badago. Proposamen hori ez bada onartzen diferentzia guztiz zurgatuko da gehikuntza bakoitzak ahalmentzen duen mugaren barruan eta, kasu honetan, ez da derrigorrez errespetatu beharko artikulua honetako b) atalean ezarritakoa.

15. artikulua. Produktibitatea.

A) Erregulazioa:

I. Hitzarmen honi erantsitako tauletan azaltzen diren alokairuak lanbide-kategoria bakoitzaren barruko baloraziorik txikiari dagozkio.

Errendimendua honela kalkulatu da: Lortutako produkzioa eta produkzio galdagarriaren arteko erlazioaz, edota, denbora galdagarria erabilitako denboraz zatikatuz.

– En el ejercicio 2022, serán incrementados en el I.P.C. estatal del ejercicio 2021 más el 1,50 %, aplicados sobre los salarios reales del ejercicio 2021.

– En el ejercicio 2023, serán incrementados en el I.P.C. estatal del ejercicio 2022 más el 1,50 %, aplicados sobre los salarios reales del ejercicio 2022.

Artículo 14.º Valoración de puestos de trabajo.

Las y los trabajadores que actualmente se encuentran en plantilla, tendrán preferencia en la valoración a realizar para optar a un puesto de superior categoría, sobre las personas que pudieran contratarse externas.

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 (habilidad, experiencia, etc.).
- b) Criterio de esfuerzos aportados, tanto sensoriales o nerviosos como físicos o mentales.
- 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.).
- d) Criterio de condiciones ambientales (penosidad, toxicidad o peligrosidad).

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 ostentaban. 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.

Artículo 15.º Productividad.

A) Regulación:

I. Los salarios que se establecen en las tablas anexas al presente Convenio corresponden al trabajo de inferior valor dentro de cada categoría profesional.

El rendimiento se calculará por la relación existente entre la producción obtenida respecto a la producción exigible o por sus inversas entre el tiempo exigible dividido por el tiempo empleado.

II. Gutxieneko errendimendu galdagarria edo arrunta Produktibitatearen Zerbitzu Nazionalako 100 edo beste sistematan honen baliokide dena izango da. Errendimendu hobezin teori-koa Produktibitatearen Zerbitzu Nazionalako 140 edo beste sis-tematan honen baliokide dena izango da.

Ohiko errendimendutzat hartuko da, laneko baldintzetan al-dakuntzarik izan gabe, aurreko hiru hilabeteetan zehar ohizko-an eta normalki lortu dena; beti ere, errendimendu galdagarria edo arrunta baino txikiago ez bada.

III. Pizgarrien lerroa, ondorengo bi puntuez zehaztua dagoen zuzena izango da:

a) Errendimendu arruntean, «A» eta «B» zutabeen batuketa.

b) 140ko errendimenduan, «A» eta «B» zutabeen batuketa-ren gaineko % 35eko gehikuntza.

IV. Aurreko pasartean zehaztutako joera baino txikiago duen pizgarri-lerroa ezarri ahal izango da. Beti ere, jarduerama-illa hauek baino lehen jasotzen ziren ordainsariak mantendu-ko dira honako kasu hauetan:

a) Kalitatea produktuaren faktore erabakitzailea denean.

b) Erabilitako lehengaia oso garestia denean.

c) Produktzio-prozesuaren izaerak, lanpostu batek, kate ba-tek, sekzio batek, enpresaren egonkortasun ekonomikoa arrisku larrian jartzen duten tarteko biltegiak sortzen dituzten eta lanpostu, kate edo sekzioaren jardunaldi erabilgarria murriztea ezinezkoa denean.

d) Beharginak egin beharreko ahalegin fisikoa handia de-nean.

e) Faktore erabakitzailea produktzioaren kantitatea izan ordez kalitatea, bien konbinazioa edo bestelakoa denean.

Balizko horietan eta Enpresak hala eskatzen badu, Lan Or-dezkaritzaren eskumena izango da proposatutako pizgarrien le-rroa aplikatzea bidezko den ala ez den zehaztea. Beharrezko-tzat jotzen dituen txosten teknikoak ikusi ondoren, berak ebatzi-ko du.

V. Ezarri den printzipioaren arabera, enpresak goian aipa-tutako 100eko gutxieneko errendimendu galdagarria edo beste neurketa-sistematan honen parekide dena eska dezake eta lan-gilea, errendimendu hori lortzera behartua dago.

Enpresari dagokio gutxieneko errendimendua, galdagarria edo arrunta, zehaztea. Aldez aurretik, ordea, Enpresa Batzor-deari jakinarazi eta kontsultatuko dio eta, hala badagokio, Pre-co Ilren arbitrajea jasoko du, laneko sistema eta metodoen be-rrantolaketa beharrezkoak ginez.

VI. Langileek laneko metodo berriei buruz (prozesuak, au-kerak, eragiketen edo lanen faseen deseraketa) informazioa ja-sotzeko eskubidea dute eta denborak neurtzeari ekin behar zaionean, langileei jakinarazi behar zaie.

Denborak ez dira atzeraeraginez aplikatuko, hau da, krono-metrajeari hasten den momentuan sartuko dira indarrean.

VII. Denboren eta errendimenduen neurketa, ondoren ze-hazten diren ekintzetako baten ondorioz egingo da beti:

1) Kasuan kasuko metodoak edo Industria prozedurak edo administrazioak eraberritzen direnean.

2) Kalkuluan edo neurketan akats nabarmena egin denean edo zalantza eragin denean.

3) Lantokian langileen kopurua jaitsi denean edo laneko beste baldintzaren bat aldatu denean.

II. Se considerará rendimiento mínimo exigible o normal el 100 del Servicio Nacional de Productividad o sus equivalentes en otros sistemas. Se considerará rendimiento óptimo teórico el 140 del Servicio Nacional de Productividad o sus equivalentes en otros sistemas.

Se considerará rendimiento habitual el que, sin haber mediado variaciones de las condiciones laborales, se viniese obteniendo de modo habitual y ordinario durante los tres meses inmediatamente anteriores, siempre que no resulte inferior al rendimiento exigible o normal.

III. La línea de incentivos será una recta que queda definida por los dos puntos siguientes:

a) A rendimiento normal la suma de la columna «A» más la columna «B».

b) A rendimiento 140, el 35 por 100 de incremento sobre la suma de la columna «A» más la columna «B».

IV. Podrá establecerse una línea de incentivos con tenden-cia inferior a la señalada en el punto anterior, manteniendo en todo caso las retribuciones anuales anteriores a los mismos ni-veles de actividad, en los siguientes casos:

a) Cuando la calidad sea factor determinante del producto.

b) Cuando la materia prima utilizada sea de coste elevado.

c) Cuando la naturaleza del proceso de producción, un puesto, una cadena, una sección, produzca almacenajes inter-medios que pongan en grave riesgo la estabilidad económica de la empresa y no quepa la solución de reducir la jornada útil en el puesto, cadena o sección.

d) Cuando el esfuerzo físico a realizar por el/la operario/a sea grande.

e) Cuando el factor determinante no sea la cantidad de producción, sino la calidad, ambos combinados u otros.

En estos supuestos a petición de la empresa, será de la competencia de la Delegación de Trabajo la determinación de si procede o no la línea de incentivos propuestos. Esta resolverá, previos los informes técnicos que estime pertinentes.

V. Se establece el principio de que la empresa queda fa-cultada para exigir un rendimiento mínimo exigible normal de 100 U.C. o su correspondiente en otros sistemas de medición y la obligación del/a trabajador/a a obtener dicho rendimiento.

La determinación de tal rendimiento mínimo, exigible o nor-mal, es facultad de la empresa, informado y consultado el Comi-té de Empresa y con el arbitraje, en su caso, del Preco, haciendo las reorganizaciones de sistemas y métodos de trabajo que es-time necesarios a tal efecto.

VI. El personal tiene derecho a ser informado de los nue-vos métodos de trabajo (procesos, gamas, descomposición de operaciones o fases de los trabajos), y deberán ser advertidos de que se va a proceder a la medición de tiempos.

Los tiempos no se aplicarán con retroactividad, es decir, que entrarán en vigor a partir del momento del inicio del crono-metraje.

VII. La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará siempre por alguno de los hechos siguientes:

1. Por reforma de los métodos o procedimientos industria-les o administrativos de cada caso.

2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o in-dubitado en error de cálculo o medición.

3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores/as o alguna otra modificación en las condiciones de aquél/la.

VIII. Gauzatze-errendimendu zuzenen azterketa.

Errendimendu pertsonalen azterketa eta kontrolerako sistema ezarrita dagoenean, langileak nahitaez onartu beharko ditu. Hala ere, emaitzekin desadostasunean daudenek dagokien erreklamazioa aurkez dezakete. Eragin hauetarako, Batzorde Parekidea eratu da Enpresa Batzordeko edo langileen ordezkartzako edo Sekzio Sindikalen ordezkartzako kideez eta Zuzendaritzako ordezkarienez osatua. Batzorde honek erabakiko ditu sistema aplikatzearen ondorioz sortu diren banakako erreklamazioak edo kolektiboak.

Enpresaren barruan adostasunik ez bada lortzen, Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozeduretan (Preco) aurreikusitako arbitraia jo beharko da.

B) Zehapenak:

Zehapen edo zigorrak segidan zehazten denari lotuko zaizkie:

a) 95 U.E (Unitate Ehundar) edo errendimendu txikiagoa. Hutsegite arintzat hartuko da 30 egun naturaleko epean jarraiko hiru egunetan edo txandakako bost egunetan gertatzen bada.

b) 90-95 U.E. (biak barne) bitarteko errendimendua. Hutsegite larritzat hartuko da 30 egun naturaleko epean jarraiko hiru egunetan edo txandakako bostetan gertatu bada eta aurrez errendimendu-eza idatziz zigortua izan bada.

c) 90 U.E. baino errendimendu txikiagoa. Hutsegite oso larritzat hartuko da 30 egun naturaleko epean jarraiko hiru egunetan edo txandakako bostetan gertatu bada eta aurrez errendimendu-eza idatziz zigortua izan bada.

d) Ohiko errendimendua kolektiboki eta nahita murriztea hutsegite oso larritzat hartuko da.

Zehapen horiek ezarri aurretik ukitutakoei azterketa medikoa egin ahal izango da beharrezkoa bada. Sendagilearen irizpena jaso ondoren Enpresak erabakia hartuko du nahiz eta bi alderdiek adostasunez izendatutako medikuak langile hori aztertu ahal izango duen, honen irizpena apelaezina gertatuko delarik. Pasarte honetan ezarritakoa gaixotasun edo istripuagatik ezgaitasun kasuetan aplikatuko da bereziki.

Hutsegite bat behin baino gehiagotan egiteagatik larriagotzat jo behar denean eta zehapenak zehaztu behar direnean Hitzarmen Kolektibo honetan eta Langileen Estatutuan xedatutakoa beteko da.

C) Kalitatea:

Aurrean aipatutako errendimendu guztiak lanak kalitate-baldintzetan egotearen baitan daude. Baldintza horiek idatziz edo ohizko eran ezarriak egongo dira, baina beti ere, edozein kasutan argi eta garbi ulertzeko moduan.

Lanen bat kalitate-kontrolakatzera botatzen badu eta hori gauzatu zuen langileak arduragabekeriaz edo asmo txarrez egin bazuen, konponketa edo hautaketa burutu beharko du, jarduera horrek eramaten dion denbora bere kontura joango delarik eta egotzi dakizkiokeen beste erantzukizuneren kalterik gabe.

Langileak bere jarduera ezingo du gauzatu, inola ere, auto-kontrola egiteko erari buruz ohituraz edo arau idatziaz ezarritako era ez den beste batez. Beharrezko denean, eragiketei ekin aurretik langileak goragoko kargudunari nahitaezko datuak eskatu ahal izango dizkio.

16. artikulua. Pizgarririk eza.

Neurtu gabe dauden zereginak betetzen dituzten langileek Taula eranskinetako «A» eta «B» zutabeetako kopuruaren gaineko % 14a jasoko dute pizgarririk ezaren ordainetan.

VIII. Análisis de rendimientos correctos de ejecución.

Determinado el sistema de análisis y control de rendimientos personales, el/a trabajador/a deberá aceptarlos preceptivamente, pudiendo, no obstante, quienes estuvieran disconformes con los resultados, presentar la correspondiente reclamación. A tal efecto, se constituye una Comisión Paritaria, con miembros del Comité de empresa o Representantes del personal o Delegados/as de Sección Sindical y representantes de la Dirección, que entenderá sobre las reclamaciones individuales o colectivas nacidas de la aplicación del sistema.

En caso de no llegar a un acuerdo en el seno de la Empresa, deberá recurrirse al Arbitraje contemplado en los Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco).

B) Sanciones:

Las sanciones se ajustarán a lo que se determina seguidamente:

a) Rendimiento igual o menor a 95 U.C. (Unidades Centesimales). Se considerará como falta leve si se produce en tres días consecutivos o en cinco alternos en el plazo de 30 días naturales.

b) Rendimiento de 90 a 95 U.C. inclusive. Se considerará como falta grave si se produce en tres días consecutivos o cinco alternos en el plazo de 30 días naturales y que previamente haya sido sancionado por escrito por falta de rendimiento.

c) Rendimiento menor a 90 U.C. Tendrá la calificación de falta muy grave, si se produce en tres días consecutivos o en cinco alternos en un plazo de 30 días naturales y que previamente haya sido sancionado por escrito como falta de rendimiento.

d) La disminución colectiva y voluntaria del rendimiento habitual se considerará como falta muy grave.

Antes de aplicarse dichas sanciones, las personas afectadas podrán ser sometidas a reconocimiento médico si éste es menester. Una vez obtenido el dictamen médico, la Empresa adoptará una determinación, aunque se reserven ambas partes el derecho a reconocer al interesado por un/a médico/a nombrado de común acuerdo, cuyo dictamen será inapelable. Será de especial aplicación lo dispuesto en este párrafo en los casos de incapacidad por enfermedad o accidente.

Para el paso de una falta a otra más grave por reincidencia y para la determinación de las sanciones se estará a lo dispuesto en el vigente Convenio Colectivo y Estatuto de los Trabajadores.

C) Calidad.

Todos los rendimientos anteriormente citados están condicionados a que los trabajos lo estén dentro de las condiciones de calidad, exigidas en forma escrita o establecidas por el uso, pero que en cualquiera de los casos lo sean de una manera clara y abierta.

En el caso de que los trabajos sean rechazados por el control de calidad, la persona que lo realizó, si es responsable del rechazo por negligencia o mala fe, deberá efectuar la reparación o selección, corriendo a su costa el tiempo que esta labor emplee, sin perjuicio de las otras responsabilidades que le sean imputables.

El/a trabajador/a no podrá realizar el trabajo de forma distinta a la que por uso o norma escrita se tenga establecida sobre la forma de efectuar el autocontrol, estableciéndose el principio de que, en los casos que lo requieran, el/a trabajador/a debe solicitar los datos necesarios antes de comenzar las operaciones, al mando inmediatamente superior.

Artículo 16.º Carencia de incentivo.

El personal que realice trabajos que no estén medidos, percibirá, por día laborable, en concepto de carencia de incentivo, un incremento del 14 por 100 sobre las columnas «A» y «B» de las Tablas anexas.

17. artikulua. Aparteko nekea, toxikotasuna eta arriskua duten zereginak.

Zereginen aparteko nekea, toxikotasuna eta arriskua lanpostuen balorazioan eta pizgarrien balioen ezarpenean barnebildurik egongo dira oro har. Pizgarria beste alokairu-kontzeptutan sartu gabe dagonean, zeregin horiek burutu behar dituzten langileek % 20a, % 25a edo % 30aren haborokina jasoko dute, aipatutako kontzeptuetako batek, bik edo hiruek ukitzen dituzten kontuan hartuz. Haborokin hau, «A» zutabeko alokairua gehi Antzinasun plusaren gainean kalkulatu da. Eguneko jardunean zehar aipatutako zereginetan 60 minututik gora eman dituen langileak jardun-erdiari dagokion plusa jasoko du. Jardun-erdia baino gehiagokoa izango balitz, jardun osoaren gainean kalkulatu litzaiokete plus hori.

Instalazioak edo prozedurak hobetu izanagatik enpresak laneko baldintza nekagarriak, toxikoak edo arriskutsuak desagertu direla irizten badio, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeari edo, hala badagokio, prebentzioko ordezkariari egiaztatu behar dio.

Enpresaren komunikazioarekiko adostasunik ez badago, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak edo prebentzioko ordezkariak txostena eskatu ahal izango die Enpresa Batzordeari, langileen ordezkariari eta bidezkotzat hartzen dituztenei (Osalani, Laneko Ikuskatzailtzari, Prebentzio Zerbitzuari eta abar), desagertzea egiaztatzeko.

Lana osasungarritasun- eta higiene-baldintza normaletan egiteko beharrezkoak diren neurriak hartu ondoren, adierazitako hoberia ordaintzeari utziko zaio, kasu bakoitzean bidezkoak diren errekurtsoak bazter utzi gabe.

18. artikulua. Gaueko lana.

Gaueko hamarrak eta goizeko seiak bitarteko jarduna da gaueko lana. Gaueko txanda egiten duten langileen asteko lanaldia igandean hasiko da, 22:00etan, eta ostiralean amaituko, 06:00etan.

Gaueko lanaren haborokina ondorengo arauen arabera erregulatuko da:

- a) Gaueko epealdi horren barruan ordubete baino gehiago eta lau bainogutxiago jarduten bada, lanean emandako orduetarako bakarrik jasoko da haborokina.
- b) Gaueko epealdian 4 ordutik gora jardun bada, eguneko jardun osoari dagokion haborokina jasoko da, epealdi horren barruan bete ala ez.

Artikulu honetan barnebildutako zereginak betetzen dituzten langileek gaueko lanagatik plusa deritzana jasoko dute, lan-jardun arruntari guztira dagokion alokairuaren % 30 izango dena. Ez dira sartuko, ordea, toxikotasuna, nekea eta arriskuagatik legezko plusak, produkzio primak eta, hala balitz, pizgarri ezak; ezta jaiegun, igande, aparteko haborokin eta oporrei dagokien zati proportzionala ere.

19. artikulua. Balorazioan barnebilduriko plusak.

Lanpostuen balorazioa egina duten Enpresek eta lanpostu bakoitzari dagokion puntuaketa ezartzerakoan goian aipatutako zirkunstantziak kontuan izan dituztenean, plus horiei dagozkien ordainsariak sartuz, hau da, aurreko bi artikuluetan ezarritako balorazioari dagokion puntuaketa lanpostuetan sartua duten Enpresek ez dituzte plus hauek aparte ordainduko.

Enpresa Batzordeak edo Langileen Ordezkariak hala eskatzean, toxikotasun, neke edo arriskupean dauden lanpostuen zeregin emango die Enpresak, baita lanpostu hauetan edo beste-lakoetan egin daitekeen edozein aldaketaren berri ere.

Artículo 17.º Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos.

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores una bonificación del 20, 25 o 30 por 100, según se vea afectado por uno, dos o los tres conceptos anteriores. Dicha bonificación se calculará sobre el salario de la columna «A» incrementado con el Plus de antigüedad. El/a trabajador/a que realice las tareas a que se ha hecho referencia durante un período superior a 60 minutos por jornada devengará el plus correspondiente a media jornada; si excediese de media jornada dicho plus se calculará sobre la totalidad de la misma.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos, la empresa considerará que han desaparecido las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, deberá acreditarlo ante el Delegado/a de Prevención.

En caso de no existir conformidad con la comunicación de la empresa, el Delegado/a de Prevención podrá solicitar informe a los que considere oportuno (Osalan, Inspección de Trabajo, Servicio Prevención,) para certificar su desaparición.

Una vez adoptadas las medidas necesarias para que el trabajo se realice en condiciones normales de salubridad e higiene dejará de abonarse la citada bonificación, sin perjuicio de los recursos que correspondan en su caso.

Artículo 18.º Trabajo nocturno.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas. El inicio de la jornada semanal para los trabajadores que realicen turno de noche se iniciará el domingo a las 22:00 h, y finalizará el viernes a las 06:00 h.

La bonificación por trabajo nocturno se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Trabajando en dicho período nocturno más de 1 hora sin exceder de 4, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.
- b) Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de 4, se cobrará con la bonificación correspondiente toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal período.

El personal que realice trabajos incluidos en el presente artículo disfrutará de un complemento de remuneración, denominado plus de trabajo nocturno, equivalente al 30 % sobre la totalidad del salario percibido en jornada ordinaria de trabajo, sin incluir los pluses legales de toxicidad, penosidad o peligrosidad, primas de producción o de carencia de incentivo en su caso, ni partes proporcionales de festivos, domingos, gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

Artículo 19.º Pluses incluidos en valoración.

La empresa a la hora de la realización de la valoración de puestos de trabajo, y al fijar la puntuación correspondiente a los citados puestos, tendrá presente la concurrencia de alguna de estas circunstancias y, en consecuencia, anotará como incluidos en las remuneraciones tales pluses, es decir, atribuyendo a dichos puestos un número de puntos cuya valoración económica cubra lo dispuesto en los dos artículos anteriores, que estarán exentas de efectuar pago aparte de estos pluses.

La empresa, previa petición del Comité de Empresa o Representantes del Personal, deberá entregar a los mismos, relación de puestos de trabajo afectados por toxicidad, penosidad o peligrosidad, así como cualquier variación producida en éstos u otros puestos de trabajo.

Enpresak Lanpostuen balorazioa eginga badu, Batzordeak edo Langileen Ordezkariek hala eskatuz gero, lanpostuaren tokitotasun, neke eta arriskua kontuan izanik lanpostuari eman zaion puntuaketa eta dagokion balorazio ekonomikoa jakinaraztera derrigortuak daude.

Enpresak aurreko artikuluetan ezarritako egoeratik eratorritako kopuruak ordaindu beharko ditu gutxienez eta bestelako kontzeptuetan ezin izango dituzte konpentsatu.

20. artikulua. Talde-buruak.

Lanbide edo ofizioko kategoriatik etorriarik eta eskuzko jardueraren bat burutuz, gutxienez 3 eta gehienez 8 kideko Ofizial, Espezialista eta abarrek taldearen lana kontrolatzeaz ardura dena da talde-buruak.

Talde-buruak ez du bere menpe edukiko berak baino kategoría handiagoa duen langilerik. Talde-buruak urtebetez jarraian edo txandakako 3 urteko epealdian bere zereginak bete ondoren betekizun horiek uzten baditu bere ordainsari berezia mantenduko du kategoría handiagoko lanpostura igotzearen ondorioz lanpostua betetzen den bitartean.

Talde-buruak jasoko duen plusa, erantsitako alokairu-tauletako «A» zutabean bere lanbide-kategoriarentzako ezarritako alokairuaren % 20a izango da, baldin eta lanpostuaren balorazioa egiterakoan aginte- faktorea kontuan izan ez bada.

21. artikulua. Antzinasuna.

Hitzarmen Kolektibo honetan barnebidutako langile guztiek aldizkako igoerak izango dituzte zerbitzu urteengatik. Bosturtekoetan ordainduko dira eta horien balioa erantsitako alokairu-tauletako «A» zutabean lanbide-kategoría bakoitzarentzako ezarritako alokairuaren gaineko % 5 izango da.

Langileen antzinasunaren zenbaketa ondorengo arauen arabera egingo da:

a) Antzinasunaren hasiera data langilea Enpresan sartu zenekoa izango da, ikastun edo izangai-garaia ere barne hartuta.

b) Antzinasuna zenbatzerakoan langileak enpresak jardunean emandako urte guztiak hartuko dira kontuan, lanbide-taldea edo kategoría edozein izan duela ere.

Probaldian edo aldi baterako eta bitarteko langileek enpresaren Zerbitzuan emandako epealdia ere zenbatuko da, baldin eta langile horiek enpresako plantilan sartu badira.

c) Antzinasunagatiko igoera berriak, bosturteko berri bakoitza betetzen den egunaren hurrengo hilean hasiko dira sortzen.

Plus hori langilea dagokion enpresarekin lotzearen saria denez, aurrean zehaztutako hobekuntza ezingo du beste inolako kontzeptuk konpentsatu baina kontzeptu beragatik Enpresak ezarritako beste haiek zurgaz dezake.

22. artikulua. Igande eta jaiegunetako ordainsaria.

Berreskuragarriak ez diren igande eta jaiegunetako ordainsaria Hitzarmen honen eranskinetako alokairu-tauletako «A» zutabean ezarritako alokairua gehi dagokion antzinasun plusa izango da.

Ordainsari hori lanegun edo lanordu bakoitzeko alokairuari gehitu ahal izango da.

23. artikulua. Aparteko haborokinak.

Aparteko bi haborokin ezarri dira, uztaillekoa eta Gabonetakoa. Biak ere 30 egunetakoak izango dira lanbide kategoría gutzientzako eta euren zenbatekoa «A» eta «B» zutabeetako alokairua gehi antzinasun plusa izango da.

La empresa, si tuviese valoración de puestos de trabajo realizada, estará obligada, si se le solicita por el Comité de Empresa o Delegados/as Sindicales, a indicar el número de puntos y su correspondiente valoración económica, que ha sido atribuida en la valoración global del puesto a las circunstancias de toxicidad, penosidad o peligrosidad del mismo.

La empresa tendrá que abonar, como mínimo, las cantidades que se deriven de lo señalado en los artículos anteriores, sin que puedan compensarlas con otros conceptos distintos de los que en ellos se expresan.

Artículo 20.º Jefes/as de Equipo.

Es Jefe/a de Equipo el personal procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de Oficiales, Especialistas, etc., en número no inferior a 3 ni superior a 8.

El/la Jefe/a de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya. Cuando el/la jefe/a de equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo o de 3 años alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica, hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquélla superada.

El plus que percibirá el/la Jefe/a de Equipo consistirá en una bonificación del 20 por 100 del salario establecido en la columna «A» de las tablas salariales anexas para su categoría profesional, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

Artículo 21.º Antigüedad.

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 5 % sobre el salario que, para cada categoría profesional, se señala en la columna «A» de las tablas salariales anexas.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa, incluyendo el período de aprendizaje o aspirantazgo.

b) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado.

También se estimarán los servicios prestados dentro de las empresas en período de prueba y por el personal eventual e interino, cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

c) Los nuevos aumentos por antigüedad comenzarán a devengarse a partir del mes siguiente al día en que se cumpla cada nuevo quinquenio.

Constituyendo este plus un premio de vinculación del/a trabajador/a la empresa, la mejora señalada anteriormente no podrá ser compensada con otros conceptos, pero podrá ser absorbible con aquéllas que por este mismo concepto tenga establecidas la empresa.

Artículo 22.º Retribución dominical y de festivos.

La retribución de los domingos y de festivos no recuperables será el salario que se señala en la columna «A» de la tabla salarial anexa al presente Convenio, más el plus de antigüedad en su caso.

Dicha retribución podrá incorporarse al salario del día u hora de trabajo.

Artículo 23.º Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias, una de Verano y otra de Navidad, ambas de 30 días para todas las categorías profesionales, calculándose las mismas sobre la suma de las columnas «A» y «B» más el plus de antigüedad.

Hala ere, aurreko atalean ezarritako haborokinez desberdinak jasotzen dituzten langileek lehendik dituztenak mantendu eta dagozkien igoerak aplikatuko dituzte baldin eta bestelakorik itundu ez den. Edonola ere, urteko zenbaketari buruz itundutako gehikuntzak errespetatuko dira.

Bestelakorik ituntzen ez den bitartean aparteko haborokin ezin izango dira hamabi hilekoetan hainbanatu.

Seihilekoan zehar lanean hasi edo lana uzten duen langileak, lanean jardundako denborari proportzionalki dagokion haborokina jasoko du.

Haborokin hauek lanean jardundako egunen arabera ordainduko dira eta eragin hauetarako horrelakotzat hartuko dira, istripu edo gaixotasunagatikotako bajaran, baimendutako egunak eta arauzko baimen ordainduak.

Edozein kasutan ere, Lanerako Ezgaitasun Iragankorrean sartutako gaixotasun edo istripuagatikotako bajaran emandako epealdian langileek ez badute aparteko haborokinik jaso Enpresak dagokien zatia edo osoa ordainduko die.

Bestelako itunik ez dagoen bitartean, aipatutako haborokinak uztailaren 20an eta abenduaren 20an ordainduko dira, hurrenez hurren.

24. artikulua. Irteerak, dietak eta bidaiak.

Areagotu egingo dira, hiru urteko (2015-2016-2017) aurreko hitzarmen kolektiboaren 24. artikuluan ageri diren zenbatekoen gainean ehuneko hauek aplikatuta:

– 2021ean, estatuko 2020ko KPlaren arabera igoko dira, gehi % 1, 2020ko ekitaldiko indarreko zenbatekoen gainean aplikatuta.

– 2022an, estatuko 2021eko KPlaren arabera igoko dira, gehi % 1,50, 2021eko ekitaldiko indarreko zenbatekoen gainean aplikatuta.

– 2023an, estatuko 2022ko KPlaren arabera igoko dira, gehi % 1,50, 2022ko ekitaldiko indarreko zenbatekoen gainean aplikatuta.

25. artikulua. Itxaronaldia eta geldialdia.

«Itxaronaldi»tzat hartuko dira enpresari egotzi daitezkeen arrazoiengatik eta langilearen asmoarekin zerikusirik gabe honek geldirik egon behar duenaldiak: Materialik edo elementurik eskura ez izatea; aurreko eragiketarako erritmo txikia izatea; neurketarako erremintarik ez edukitzea; lana gauzatzeko eragozpen bat sortzen bada, lanean jarraitzeko erabakiaren zain egotea; matxurarik ez duten garraio edo mugitzeko baliabideen zain egotea; maniobrak direla eta jarduna etetea; tresneria eta erremintak lantokian biltzea; beste taldeen erruaz zentzuzko lan berririo egon behar izatea, eta abar. Kasu hauetan langilearen alokairuari, aurreko hilean lortutako primen batezbesteko orduak gehituko zaizkio.

«Ezinbesteko» egoerak salbuetsita, «geldialditzat» hartuko dira enpresari egotzi ezin diren arrazoiengatik (material, lan, edo argindar eza eta abar) sortutakoak. Honelakoetan, bere kategorian edo lanpostu-mailaren arabera dagokion ordainsaria jasoko du langileak.

«Ezinbesteko» egoeratan, ukitutako enpresak ez badio erregulazio espedienteari hasiera eman edota Lan Agintaritzak ukatu badu, aldi horiek «geldialdi» bezala ordainduko dira, baldin eta bi alderdiek ez badute epe horiek berreskuratu eta ordaintzeko akordioarik hartu.

No obstante, aquel personal que viniese percibiendo dichas gratificaciones en cuantía distinta a la establecida en el párrafo anterior, seguirá manteniendo las que tuviesen, y aplicando a las mismas los aumentos correspondientes, salvo acuerdo entre las partes en otro sentido. En todo caso se respetarán los incrementos pactados en cómputo anual.

Salvo acuerdo en contrario no podrán prorratearse las gratificaciones extraordinarias en las doce mensualidades.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre percibirá la gratificación correspondiente en la proporción al tiempo trabajado.

Dichas gratificaciones se retribuirán en función de los días trabajados considerándose como tales, a estos efectos, los de baja por accidente o enfermedad y los días de licencia o permisos retribuidos reglamentados.

En todo caso, la empresa abonará en las gratificaciones extraordinarias la parte, o en su caso totalidad, de las mismas que los/as trabajadores/as no hayan percibido durante los períodos de baja por enfermedad y accidente, incluida en las prestaciones de Incapacidad Laboral Transitoria.

Salvo pacto en contrario, las fechas de abono de dichas gratificaciones serán las del 20 de julio y 20 de diciembre respectivamente.

Artículo 24.º Salidas, dietas y viajes.

Se incrementarán, aplicando sobre los importes que figuran en el art. 24.º del precedente Convenio Colectivo Trienal, –años años 2015, 2016 y 2017–, los siguientes porcentajes:

– En el ejercicio 2021, serán incrementados en el I.P.C. estatal del ejercicio 2020 más el 1 %, aplicados sobre los importes vigentes durante el ejercicio 2020.

– En el ejercicio 2022, serán incrementados en el I.P.C. estatal del ejercicio 2021 más el 1,50 %, aplicados sobre los importes vigentes durante el ejercicio 2021.

– En el ejercicio 2023, serán incrementados en el I.P.C. estatal del ejercicio 2022 más el 1,50 %, aplicados sobre los importes vigentes durante el ejercicio 2022.

Artículo 25.º Tiempo de espera y tiempo de paro.

Tendrán la consideración de «tiempo de espera» aquéllos en los que, por causas imputables a la empresa y ajenas a la voluntad del personal haya de permanecer éste inactivo, bien por falta de materiales o elementos a su alcance; escaso ritmo en la operación precedente; falta de herramientas o útiles de medición espera de decisión de si el trabajo puede o no continuar por haberse presentado alguna dificultad en el transcurso de su ejecución; en espera de medios de transporte o movimiento, cuando no estuvieran averiados; interrupción del trabajo por maniobras; reagrupamientos de útiles y herramientas a pie de obra; repetición de labores determinadas por defectos imputables a otros grupos, etc. En estos casos, el/a trabajador/a afectado/a percibirá su salario incrementado con la media horaria de las primas obtenidas en el mes anterior.

Con excepción de las situaciones de «fuerza mayor», se conceptuará como «tiempo de paro» los que sufra el/a trabajador/a por causas no imputables a la empresa, bien por falta de materiales, de trabajo, de fluido eléctrico, etc. En estos supuestos el personal percibirá la retribución que le corresponda por su categoría o nivel de puesto de trabajo.

En las situaciones de «fuerza mayor», cuando la empresa afectada no haya incoado el oportuno expediente de regulación de empleo, o la Autoridad Laboral lo hubiese denegado, se abonarán dichos períodos como «tiempo de paro», salvo acuerdo entre las partes para la recuperación y abono de los mismos.

26. artikulua. Nominen ordainketa.

Enpresek hilero ordaindu ahal izango diete euren alokairuak langile guztiei. Ordainketa hau Banketxe edo Aurrezki Kutxen bidez egin ahal izango da.

Enpresek edo langileek, euren ordezkarien bitartez, aurreko pasartean adierazitako ordainketa-era ezartzea eska dezakete. Horrelakoetan, bi alderdien itunez izendatuko dira Banketxeak edo Aurrezki Kutxak.

27. artikulua. Lanbide sailkapena.

Hitzarmen honetan barnebildutako edozein jardueratan eskuz nahiz adimenez jarduten duten langileak, burutzen duten zereginen arabera sailkatuko dira ondorengo lanbide-talde hauetan:

- a) Beharginak.
- b) Menpekoak.
- c) Administrariak.
- d) Titulurik gabeko teknikariak.
- e) Teknikari tituludunak.

Bestalde, bereziki definitu gabe dauden lanpostu berriak Enpresak lehendik dagoen edozein kategoriatan sar ditzake, ezaugarri berdintsuak badituzte.

Lanpostuen balorazioa egin ondoren Enpresa antolatuetan langile bakoitzari dagokion kategoria zehazteko, ezagupenen irizpidea, esperientzia eta abar hartuko dira kontuan.

Luzaroan zeregin edo lanbide-kategoria desberdinetako jarduerak betetzen dituzten langileei, lan edo betekizun nagusienaren kategoria esleitu zaien, berez dagokiena baino maila txikiagokoa ez bada behintzat.

Indarrean dauden xedapenek diotena betetz, bidezkotzat jotzen dituzten sarrera-frogak egin ahal izango ditu Enpresak eta langileak ez ditu sailkatuko azaltzen duten gaitasunaren arabera, zein zeregin betetzeko kontratatatuak izan diren kontuan hartuz baizik.

28. artikulua. Kontratazioan aukera-berdintasunak sustatea. Sexu edo adinagatiko diskriminaziorik eza.

Hitzarmen honen sinatzaileek, emakumeak lan-merkatuan sartu behar duela ikusirik, eta laneratze hori inolako diskriminaziorik gabe eta aukera berdinetan egin behar dela jabeturik, bat datoz hori lortzeko honako helburuak erdietsi behar direla esaterakoan:

1. Bai gizonek bai emakumeek aukera berdinak izan behar dituzte enpleguan, prestakuntzan, sustapenean eta lana garatzerakoan.
2. Lan beraren truke, gizonetako eta emakumetako alokairu berdina jaso behar dute. Beste edonolako lan-arloetan ere berdintasuna izan behar dute.

Alokairuari dagokionean ezingo da inolako diskriminaziorik egin langileen sexua edo adina dela eta. Bereziki debekatua dago enpresa berean antzeko lanpostuak betetzen dituzten langileei sexua edo adinaren arabera ordainsari desberdinak ematea. Enpresek ez badute debeku hau betetzen, dagozkien alokairu-diferentziak jasotzeko eskubidea izango dute diskriminatutako langileek.

3. Lanpostuak, lan praktikak, lanaren antolaketa eta gainerako lan baldintzak, bai gizonetako bai emakumetako egokiak izango diren moduan eratu behar dira.

Artículo 26.º Pago de nóminas.

La empresa podrá abonar los salarios de forma mensual a la totalidad de su personal. Este pago podrá efectuarse a través de entidades Bancarias o de Ahorro.

La empresa o el personal, a través de sus representantes, podrán exigir la implantación del sistema mencionado en el párrafo anterior pactándose entre las partes la designación de las entidades Bancarias o de Ahorro.

Artículo 27.º Clasificación profesional.

El personal que preste sus servicios, tanto manuales como intelectuales, en cualquiera de las actividades encuadradas en el presente Convenio, se clasificará en atención a la función que desarrolla, en los siguientes grupos profesionales:

- a) Personal Obrero.
- b) Personal Subalterno.
- c) Personal Administrativo.
- d) Personal Técnico no titulado.
- e) Personal Técnico titulado.

Por otra parte, la Empresa podrá asimilar a cualquiera de las categorías existentes, por analogía con las mismas, nuevos puestos de trabajo que no se encuentren definidos específicamente.

Para obtener en cada caso la categoría que corresponda al/a trabajador/a en la empresa, a partir de la valoración del puesto de trabajo, se tomará como base la puntuación correspondiente al criterio de conocimientos, experiencia, etc.

Al personal que realiza con carácter de continuidad funciones correspondientes a distintas tareas o categorías profesionales se le asignará la categoría correspondiente al trabajo o actividad predominante, siempre que no sea inferior a la que ostentaren.

La Empresa realizará, de acuerdo con las disposiciones en vigor, las pruebas de ingreso que consideren oportunas y clasificarán al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado y no por las que pudiera estar capacitado para realizar.

Artículo 28.º Fomento de igualdad de oportunidades en la contratación. Prohibición de discriminación en razón de sexo o edad.

Los firmantes del presente convenio, conscientes de la necesidad de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y que ésta se efectúe sin discriminación de ningún tipo y con respeto a la igualdad de oportunidades, coinciden que son objetivos para lograr la igualdad los siguientes:

1. Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
2. Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se prohíbe toda discriminación en razón de sexo o edad en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo similares en una misma empresa en razón de sexo o edad. De incumplirse por las empresas tal prohibición el personal discriminado tendrá derecho a las diferencias salariales que procedan.

3. Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

29. artikulua. Probaldia.

Probaldi bat itundu ahal izango da idatziz. Horren iraupena ez da inola ere sei hilabete baino luzeagoa izango teknikari tituluduntzat, ezta bi hilabete baino luzeagoa ere beste langileentzat, peoi eta espezialisten kasuan izan ezik, horien probaldia hamabost laneguneko izango baita gehienez ere.

Probaldiak irauten duen bitartean, betetzen duen lanpostua eta lanbide-kategoriari dagozkion eskubide eta betebeharrak izango ditu langileak plantilakoa bailitzan, probaldian zehar bi aldeetakoren batek eskatuta lan-harremana etetearen ondorioz sor daitezkeenak izan ezik.

30. artikulua. Uzteak.

Enpresaren zerbitzura dauden langileek euren borondatez lana uztea erabakitzen badute enpresari derrigorrez asmo horren berri eman beharko diote, ondoren zehazten den aurretiaz:

- Beharginek: Hamabost egun.
- Menpekoek: Hamabost egun.
- Administrariak: Hilabete bat.
- Buruek edo administrari tituludunek: Bi hilabete.
- Titulurik gabeko teknikariak: Bi hilabete.
- Teknikari tituludunek: Bi hilabete.

Behar den aurretiaz jakinarazteko derrigortasuna ez bada betetzen, jakinarazpena atzeratzen den egun bakoitzari dagokion eguneko alokairua ken diezaioke Enpresak langileari honen kitapena egiterakoan.

Behar hainbateko aurretiaz jakinarazi bada, ordea, epealdi hori amaitutakoan kalkula daitezkeen kontzeptu finko guztiei dagokien ordainsaria eman beharko dio Enpresak langileari.

Enpresak ez badu dagokion eginkizun hau betetzen, langileak kalte-ordain bat jasotzeko eskubidea izango du. Honen zenbatekoa, eguneko alokairua izango da kitapenean atzeratutako egun bakoitzeko, aurrejakinarazpenaren epealdiaren mugara arte beti ere. Langileak ez badu behar den aurretiaz jakinarazi Enpresak ez du betekizun hori izango eta, ondorioz, langilea ez da aipatutako eskubide horren jabe egingo.

31. artikulua. Finikitoak.

Finikito-agiria sinatu aurretik egokitzat jotzen duen aholkularitza jaso asmoz, langile orok, Langileen Ordezkarria edo Enpresako Batzordekide bat edo bere Sekzio Sindikaleko Ordezkarri bat bertan egotea eska dezake.

32. artikulua. Aldi Baterako Lan-Enpresak. Eskura jartzeko kontratuak.

Enpresak Aldi Baterako Lan-Enpresen zerbitzuak kontratazen dituenean, Hitzarmen honetako langileak dituzten lan-eskubideak eta Alokairu-taulen arabera gutxienez jasotzen dituzten ordainsariak bermatuko dizkie bere esanetara jartzen diren langileei. Betebehar hori espreski zehaztuko da Aldi Baterako Lan-Enpresaren eta Hitzarmen honen eraginpean dagoen Enpresaren artean gauzatuko duten eskura jartzeko kontratuen.

ABLE-ko langileen alde ezarritako alokairu-bermen eragine-tarako lanordua bakoitzeko balio bat finkatu da. Balio horretan sartuta dago pizgarririk ezagatik ordainsaria, eta II. eranskinean azaltzen den igande, jaiegun, aparteko haborokin eta oporretatik dagokion zenbatekoa.

33. artikulua. Obra eta Zerbitzu enpresak kontratatzea.

Enpresak, burutuko diren kontratuen edo azpikontratuen aurreikuspenei buruzko informazioa jakitera emateko beharra baldintzatu gabe, obra edo zerbitzu jakin batzuk enpresa kon-

Artículo 29.º Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores/as, excepto para peones y especialistas, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

Durante el período de prueba el/a trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Artículo 30.º Ceses.

El personal que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal Obrero: Quince días.
- Personal Subalterno: Quince días.
- Personal Administrativo: Un mes.
- Jefes/as o titulados/as administrativos/as: Dos meses.
- Personal Técnico no titulado: Dos meses.
- Personal Técnico titulado: Dos meses.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del/a trabajador/a una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

Habiendo preavisado con la referida antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del/a trabajador/a a ser indemnizado/a con el importe de una salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el/a trabajador/a incumplió la de preavisar con la antelación debida.

Artículo 31.º Finiquitos.

Toda persona podrá solicitar la presencia del Representante del Personal o un miembro del Comité de Empresa o del/a Delegado/a de la Sección Sindical a la que esté afiliado, con el objeto de recibir el asesoramiento que estime oportuno, antes de proceder a la firma del recibo-finiquito.

Artículo 32.º Empresas de Trabajo Temporal. Contratos de puesta a disposición.

La empresa cuando contrate los servicios de Empresas de Trabajo Temporal, garantizará que el personal puesto a su disposición tenga los mismos derechos laborales así como las retribuciones mínimas de Tablas de Convenio a que tenga derecho el personal afectado por este convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente Convenio.

A los efectos de las garantías salariales establecidas a favor del personal de ETT, se establece un valor/hora de trabajo, por todos los conceptos, que incluye la prima por carencia de incentivo y la parte proporcional de domingos y festivos, gratificaciones extraordinarias y vacaciones, que aparece recogido en el anexo II.

Artículo 33.º Subcontratación de Obras y Servicios.

Sin perjuicio de la información sobre las previsiones de contratación o subcontratación que vayan a realizarse, la empresa, en los supuestos en que formalicen un contrato de prestación

tratatzaile edo azpikontratatzaile batekin egiten dituenean, langileen legezko ordezkarietara berri eman beharko die:

- a) Enpresa kontratatzailearen edo azpikontratatzailearen izena edo nortasuna, helbidea eta identifikazio fiskalaren zenbakia.
- b) Kontratuaren helburua eta iraupena.
- c) Kontratua gauzatuko den lekua.
- d) Bidezko denean, enpresa nagusiaren lantokian kontratuz edo azpikontratuz jardungo duten langileen kopurua; eta era berean, bere langileen lan eta gizarte segurantzako baldintzei buruz aplikatuko den arautegia.
- e) Laneko arriskuak saihesteko xedez, jarduerak koordinatzeko aurreikusi diren neurriak.

34. artikulua. Laneko portaera-arauak.

* Printzipio gidariak.

Enpresako Zuzendaritzak, kontratuan adierazten diren lan-zereginak egintzaz edo omisioz betetzen ez dituzten langileei, ondorengo artikuluetan zehazten diren hutsegite-mailen araberrako zigorrak ezarri ahal izango die.

Enpresako Zuzendaritzari dagokio honako erabaki honetan zehazten diren araberrako zigorrak ezartzea.

Hutsegiteak zigortu aurretik langileari idatziz jakinaraziko zaio, zigorraren zioak eta data adieraziz.

Enpresak, hutsegite larri edo oso larriaren ondorioz ezarritako zigor ororen berri emango die langileen legezko ordezkarietara.

Zigorra ezarri ondoren, data horretatik hasi eta 60 egunerako bete daiteke.

* Hutsegiteen mailak.

Langile batek egindako hutsegite oro, arina, larria edo oso larria izan daiteke bere garrantzia, eragina eta asmoaren araberrara.

— Hutsegite arinak.

Honako hauek hartuko dira hutsegite arintzat:

- a) Hilabeteko epean justifikaziorik gabeko hiru puntualitate-hutsegite egitea, bai lanera sartzerakoan bai irteterakoan.
- b) Hilean egun batez arrazoi justifikaturik gabe lanera ez joatea.
- c) Aldez aurretik edo, hala balitz, hutsegitea egin ondorengo hogeita lau orduren barruan lanera ez joatearen arrazoia ez jakinaraztea, ezin burutu izana frogatzen ez bada behintzat.
- d) Lana arrazoi justifikaturik gabe uztea denbora laburrez bada ere, horren ondorioz nolabaiteko garrantziko kaltea eragiten bazaie lankideei edo lanabesei.
- e) Arduragabetasun txikiak materialak edo lan ekipoak zaintzerakoan, bere ardurapean badaude.
- f) Bezeroak eta hornitzaileak behar bezalako zuzentasun eta arduraz ez tratatzea.
- g) Enpresari bizileku aldaketan berri ez ematea, horrek lankideei edo enpresari inolako kalterik sor badakioke.
- h) Langilearen familian Gizarte Segurantzarekin edo zerga arloan eragina izan dezaketan aldaketan berri behar den garaian ez jakinaraztea.

de obra o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a la representación legal del personal, sobre los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de personas que serán ocupadas, por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal, así como la normativa de aplicación con relación a sus condiciones laborales y de Seguridad Social.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Artículo 34.º Código de Conducta Laboral.

* Principios ordenadores.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los/as trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al/a trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a la representación legal del personal de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

* Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por los/as trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave o muy grave.

— Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los y las clientes o proveedores de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros/as o a la empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del/a trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

i) Goragoko batek berezko zereginen barruan emandako aginduak edo mandatuak ez betetzea, pertsonentzako edo gauzentzako kalterik sortzen ez bada.

j) Laneko jardunaldi arruntaren barruan, eta arrazoi justifikaturik gabe, prestakuntza teoriko edo praktikoko ikastaroetara ez joatea.

k) Lanorduetan lankideekin, bezeroekin edo hornitzaileekin sesioan aritzea.

l) Lanean mozkorturik edo drogak hartuta egotea, ohikoa ez bada.

– Hutsegite larriak.

Honako hauek hartuko dira hutsegite larritzat:

a) Hogeita hamar eguneko epealdian lanera joaterakoan edo irteterakoan hiru puntualitate-huts baino gehiago egitea.

b) Arrazoi justifikaturik gabe hilabetean bi, hiru edo lau egunetan lanera ez joatea. Hutsegite bat bera ere nahikoa izango da langileren bat ordezkatu behar duenean edota horren ondorioz Enpresari nolabaiteko garrantziko kaltea sortzen zaionean.

c) Gizarte Segurantzarekin edo zerga gauzekin lotutako datuak gezurrezkoak izatea edo maltzurkeriaz gordetzea.

d) Lanorduetan edonolako jolas edo jokoan jardutea eten-gabe, laneko martxa normala oztopatuz.

e) Laneko gaietan goragokoei beren zeregin arruntaren barruan ez obeditzea, horrek pertsonentzako edo gauzentzako kalte larriak sortzen bada.

f) Norberaren txukuntasun eza baldin eta horrek lankideen arazoizko kexuak sortarazten baditu eta enpresak lehendik jakinaren gainean jarria bada.

g) Beste langile baten presentziaren itxura egitea, erregis-troak eta sarrera-irteerako kontrolak aldatuz.

h) Lanean arduragabekeria edo axolagabekeria azaltzea, bertako martxa ona oztopatuz, ondorioz pertsonen edo gauzen kalte larriak sortzen ez bazaie.

i) Lan- jardunean zehar baimenik gabeko lan partikularrak egitea edota, lanorduz kanpo, enpresaren lanabesak, erremin-tak, tresneria edo ibilgailuak norberaren edo besteren probetxu-rako erabiltzea.

j) Edonolako hutsegite arinak (puntualitate-ezak izan ezik) hiruhilekoaren barruan behin eta berriro egitea, lehendik zeha-penik izan bada.

k) Langileen askatasun sexuala hitzez edo fisikoki eraso-tzea; baita pertsonen intimitatea eta duintasuna ez errespetatzea ere.

l) Noizean behin mozkortzea edo drogak kontsumitzea, baldin eta horren ondorioz langileen laneko segurtasun eta osasun maila kaltetzen edo arriskuan jartzen ez bada.

– Hutsegite oso larriak.

Honako hauek hartuko dira hutsegite oso larritzat:

a) Sei hilabeteko epealdian justifikaziorik gabeko hamar puntualitate-huts baino gehiago egitea edota, hogeitaino baino gehiago urtebeteko epealdian.

b) Hilabeteko epealdian justifikaziorik gabe jarraiko hiru egunetan edota txandakako bost egunetan lanera ez joatea.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un o una superior/ra en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con los compañeros/as, con los/as clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

– Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros/as de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar a otro/a trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los/as trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as en el trabajo.

– Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) Agindutako zereginetan iruzurra, desleialkeria edo neurri kanpoko konfidantza azaltzea eta enpresako lokaletan nahiz enpresaz kanpo, jardunean zehar lankideei, Enpresari edo beste edonori lapurtzea edo ebastea.

d) Gaixotasun edo istripuaren itxura egitea. Bajan dagoen langileak norbere konturako edo besteren konturako lanak egitea hutsegite oso larritzat hartuko da. Istripuaren edo gaixotasunaren ondoriozko baja luzatzeko egiten den edozer ere atal honetan sartuko da.

e) Zerbitzua edo lanpostua arrazoi justifikaturik gabe uztea, nahiz denbora laburrean izan, baldin eta horren ondorioz enpresari edo lankideei nolabaiteko garrantziko kaltea sortzen bazaie, segurtasuna arriskuan jartzen bada edota istripuren bat sortarazten bada.

f) Enpresaren dokumentu erreserbatuen sekretua urratzea edota isilean gorde beharreko datuak ematea.

g) Enpresari lehiakortasun desleiala eragiten dioten jarduerak burutzea.

h) Laneko errendimendu normala edo aurrez itunduta dagoena nahita eta etengabe gutxitzea.

i) Hitzeko eta ekintzako tratu txarrak, edo ugazabei nahiz horien senitartekoei edo lankideei, enpresako bezeroei edo hornitzaileei buruz egindako errespetu eta begiruneko hutsegite larria.

j) Izaera desberdineko hutsegite larria bi hilabetetan zehar behin eta berriro egitea, baldin eta zigortuak izan badira.

k) Goragokoek lan gaietan emandako edozein agindu ez betetzea, enpresari edo lankideei kalte nabarmenak sortaraziz, non eta aginte gehiegikeriaren ondorio ez diren. Aginte gehiegikeriatzat hartuko dira zuzendariak, buruek edo tarteko agintedunek asmo txarrez, legezko arauak nabarmen urratuz eta langilearen kalterako burututako ekintzak.

l) Laneko kategoria handiagoaz baliatuz askatasun sexualaren aurka burutzen diren erasoak; baita laneko edo norberaren egoeraren ondorioz bereziki ahulak diren pertsonen aurka egindakoak ere.

* Zehapenak.

Hutsegiteen ondorioz ezar daitezkeen gehienezko zehapenak honako hauek izango dira:

a) Hutsegite arinengatik:

Idatzizko oharterazpena.

b) Hutsegite larriengatik:

Idatzizko oharterazpena.

Bi eta hogeit hamar egun bitartean enplegu eta soldata gabe uztea.

c) Hutsegite oso larriengatik:

Idatzizko oharterazpena.

Hogei eta hirurogei egun bitartean enplegu eta soldata gabe uztea.

Iraizpena.

* Preskripzioa.

Hutsegiteak, mailaren arabera, honela iraungipena izango dute:

— Hutsegite arinak: Hamar egun.

— Hutsegite larriak: Hogeit hamar egun.

— Hutsegite oso larriak: Hirurogei egun.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el/a trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros/as de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente,

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para su empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos/as, jefes/as o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el/a trabajador/a.

l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

* Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes.

a) Por faltas leves.

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

* Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

— Faltas leves: diez días.

— Faltas graves: veinte días.

— Faltas muy graves: sesenta días.

Preskripzio hori, hutsegitea jakinarazi zen egunetik kontatu-ko da; eta, beti ere, hutsegitea burutu zenetik 6 hilabetera irau-ngo dira.

35. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.

1. Langileen segurtasuna eta osasuna era eraginkorren babesteko betekizunari erantzuteko xedez, enpresariak beharrezkoak diren neurri guztiak hartuko ditu: Arriskuen ebaluaketa, informazioa, prestakuntza, osasunaren zaintza, parte hartzea eta prebentzio ordezkariekin hitz egitea.

Enpresariak arriskuen aurkako borrokan jardungo du eten-gabe, honako printzipio hauei jarraiki:

1. Arriskuak ekiditea.
2. Ekidin daitezkeen arriskuen ebaluaketa egitea.
3. Arriskua bere sorburuan etetea.
4. Lanpostuen kontzeptua nola eratua dagoen ikusirik, lan-pertsona bakoitzari egokitzea; eta, taldeak, lan metodoan eta produkzioak hautatzerakoan, lana aspergarria eta errepikakorra izan ez dadin begiratzea; era berean, osasunean izan dezakeen eragina ahalik eta txikiena izango den modua egitea.
5. Bilakaera teknikoa aintzakotzat hartzea.
6. Lan arriskutsuaren ordez, arrisku txikiagoa edo arriskurik ez duena ezartzea.
7. Prebentzio-planak egitea, teknika, lanaren antolaketa, lan baldintzak, gizarte harremanak eta ingurugiro faktoreen eragina ahal den erarik koherenteenean biltzen saiatuz.
8. Babes kolektiboa bakoitzaren babesaren gaineratik jartze-ko neurriak hartzea.
9. Langileei bidezko jarraibideak ematea.
10. Enpresariak, lan jakin bat agintzerakoan, kontutan hartuko ditu langile horrek laneko segurtasun eta osasun gaie-tan dituen gaitasun fisikoak.
11. Enpresariak beharrezko neurri guztiak hartuko ditu, arrisku larri eta bereziko lekuetara behar hainbat eta egoki den informazioa jaso duten langileak bakar-bakarrik sar daitezzen.

Bere aldetik langileek, banaka harturik, Lan Segurtasun eta Osasunaren arloan jasotako jarraibideak bete beharko dituzte derrigorrez, behar duten prestakuntza eta informazio teoriko eta praktikoa eskaini zaielarik aurrez, IV atalean adierazten denez. Batez ere prebentzio-zerbitzuen aholkularitza jasoko dute, eta honen bidez babes pertsonalerako baliabide eta jan-zien erabilerari buruzko informazioa emango diete.

Ez da ordu-kredituan barneratuko Segurtasun eta Osasun Batzordearen bileretarako nahiz enpresaburuak prebentzioaren arloan egiten dituenetarako erabiltzen den denbora, ezta Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legearen 36. artikuluko bigarren atalean, a) eta c) letretan, aurreikusitako bisitaldi-erabilerarako erabiltzen den denbora ere.

Halaber, prebentzioko ordezkariek guztiak Lan Segurtasun eta Osasunaren arloko prestakuntza-ikastaroetan parte hartzeko baimen ordainduak izango dituzte, arlo honetan eskumena duten Erakunde edo Institutuzio Ofizialek deituak direnean (31/1995 Legearen 37.2 artikulua), edota Hitzarmen hau sinatzen duten Erakunde Sindikalak Zerbitzuek deituak direnean, eskumena duten Erakundeek ahalmena eman dieten arloetan betiere. Baimen hauen gozamenerako baimena enpresariak eman beharko du. Baimen hau ukatuz gero, errekurtsioa aurkez dakioko Hitzarmenaren Interpretazio Batzorde Mistoari, honek erabakiko duela.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar 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.

Artículo 35.º Seguridad y Salud Laboral.

1. En cumplimiento del deber a la protección eficaz de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, el/a empresario/a adoptará cuantas medidas sean necesarias: Evaluación de riesgos, información, formación, vigilancia de la salud, participación y consulta con los/as delegados/as de prevención.

El/a empresario/a desarrollará una acción permanente para combatir los riesgos con arreglo a los siguientes principios:

1. Evitar los riesgos.
2. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
3. Combatir los riesgos en el origen.
4. Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo, y a reducir los efectos del mismo en la salud.
5. Tener en cuenta la evolución técnica.
6. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
7. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales.
8. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
9. Dar las instrucciones a los/as trabajadores/as.
10. El/a empresario/a tomará en consideración las capacidades profesionales de los/as trabajadores/as en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.
11. El/a empresario/a adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los/as trabajadores/as que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

Por su parte, los/as trabajadores/as individualmente considerados están obligados, previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a la que se hace referencia en el apartado IV, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de Seguridad y Salud Laboral. Especialmente serán asesorados en las que se refieran al uso de medios y prendas de protección personal.

No se imputarán en el crédito horario las horas destinadas a la representación legal de los trabajadores, el tiempo correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número dos del artículo 36 de la Ley 31/1995 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Asimismo, los Delegados de Prevención dispondrán de los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral y que sean convocados por los Organismos o Instituciones Oficiales competentes en la materia (art. 37.2 de la Ley 31/1995) o por los Servicios de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio, en aquellas materias que le sean facultadas por los Organismos competentes. El disfrute de dichos permisos deberá ser autorizado por la empresa. En caso de denegación podrá elevarse recurso a la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio quién resolverá al efecto.

II. Lan Arriskuen Prebentziorako Legea aplikatuz, enpresa guztiek honakoa bete behar dute derrigorrez, langile bakoitzak prebentzio gaitetan behar hainbateko prestakuntza teoriko eta praktikoko egokia jasoko dute kontratuz egiteko garaian, kontratu mota eta berorren iraupena edozein delarik ere; baita langileak burutzen dituen zereginak aldatzen direnean edota lan taldeetan teknologia berriak aplikatzen direnean ere.

Prestakuntza hori enpresaren baliabideez edo kanpoko zerbitzu homologatuen bidez eman ahal izango da. Atal honetan ezarri denaren arabera enpresak burutzen dituen prestakuntza prozesuen berri eman behar zaie langileen legezko ordezkariak.

Prestakuntzan ematen den denbora lanordu efektibotzat hartuko da ondorio guztietarako.

III. Lan Segurtasun eta Osasuneko Ordezkariek, Prebentzio Zerbitzuekin batera, honako ahalmen eta ardura zehatz hauek izango ditu, une bakoitzean indarrean dauden lege-xedapenen ematen dizkieten kaltetan izan gabe (31/1995 Legearen 31. artikuluan Prebentzio Zerbitzuei emanak batez ere.

a) Artikulu honen I. atalean zehazturiko programen zein lan-tegian derrigorrez bete behar diren lan segurtasun eta osasuneko arauak prestatzen, abiarazten eta hauen aplikazioa kontrolatzen parte hartzea.

b) Enpresariari proposatzea egoki iritzitako lehentasunen ordena, aurreikusitako programak burutzeko beharrezko inbertsioak onartu aurretik.

c) Produkzio- prozesuaren material, instalazio, makineria eta bestelako alderdiei buruzko informazioa ezagutzeko, diren arrisku errealek edo potentzialak ezagutzeko eta hauek desagertarazteko edo murrizteko neurriak proposatzearen beharrezkoa den neurrian.

d) Ukitutako langileei ematea osasun neurriak edo arrisku edo istripuen ikerkuntzari buruzko informazioa, egokien iritzitako baliabideen bidez, baldin eta produkzioaren ohiko martxa galarazten ez badute.

e) Enpresariari eskatzea babes edo zaingo neurri bereziak har ditzan, arriskugarritasun nabarmena edo langileen osasunerako arrisku egiaztatua ematen delarik horrela jokatzea komeni den lanpostuetan.

f) Mediku Zerbitzuekin, Agintariekin eta Segurtasun Teknikariarekin elkarlan estuan aritzea, laneko istripu eta gaixotasunen arrazoiak desagertaraztera bideratutako prebentzio-neurriak ezartzen eta hauen eraginkortasunaren eta emaitzen kontrollean.

g) Mediku Zerbitzuen eta Segurtasun Teknikariaren aholkularitza eskura izatea, profesionalki berezko edo espezifikoa zaizkien arlo guztietan.

h) Halaber, lan segurtasun eta osasunean espezializaturiko Erakunde Ofizialek, eta hala egokitzuz gero, eta enpresariarekin aurrez harturiko akordioaz, beste Erakunde espezializatu batzuek, lanpostuetan ematen diren agente kutsatzaileen metaketa erreala edo arrisku-maila ikertzen parte har dezaten eta kontu honen inguruan aholkularitza eman dezaten eskatzea. Edonola ere, alderdi biek onartuko dituzte egindako neurketen emaitzak, eta egindako ikerlana jasotzen duten txostenetan proposatzen diren agindu eta neurri zuzentzaileak aplikatuko dituzte; hauen kopia bat Lan Segurtasun eta Osasuneko Batzordeari eskuratuko zaio.

IV. Enpresa nagusiak, lan arriskuen prebentziora zuzendutako jarduerak koordinatzeko beharrezkoak diren neurriak hartuko ditu enpresa kontratatzaileekin edo zerbitzu enpresekin batera, enpresa horietako langileek enpresa nagusikoen segurtasun baldintza berak izan ditzaten.

II. En aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales todas las empresas están obligadas a que cada trabajador/a reciba formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación se podrá impartir mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos homologados. La representación legal del personal deberá ser informada de los procesos de formación que la empresa desarrolle de conformidad con lo establecido en este apartado.

El tiempo destinado a la formación será considerado a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

III. El Delegado de prevención de Seguridad y Salud Laboral junto con los Servicios de Prevención, tendrán las siguientes facultades y responsabilidades específicas, sin perjuicio de las que le están atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento (principalmente las atribuidas a los Servicios de Prevención, en el art. 31 de la Ley 31/ 1995).

a) Participar en la elaboración, puesta en marcha y control de aplicación, tanto de los programas especificados en el anterior apartado I de este artículo, como de las normas de seguridad y salud laboral que han de tener obligado cumplimiento en el centro de trabajo.

b) Proponer al/a empresario/a el orden de prioridades que considere conveniente antes de la aprobación de las inversiones necesarias para llevar a cabo los programas previstos.

c) Conocer la información relativa a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo en la medida que sea necesaria para constatar los reales o potenciales riesgos existentes y para proponer las medidas encaminadas a eliminarlos o reducirlos.

d) Transmitir al personal afectado, la información precisa relativa a las medidas de salud o investigación de riesgos o accidentes, a través de los medios que estime más adecuados, siempre que no interfieran la marcha normal de la producción.

e) Requerir al/a empresario/a para la adopción de medidas especiales de protección o vigilancia en aquellos puestos de trabajo cuya evidente peligrosidad o demostrado riesgo para la salud de los/as trabajadores/as lo aconsejen.

f) Colaborar activamente con el Servicio Médico, con los Mandos y con el Técnico de Seguridad en la implantación y control de su eficacia y resultados, de medidas preventivas que intenten evitar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales.

g) Disponer del asesoramiento del Servicio Médico y del Técnico de Seguridad en todas las materias que profesionalmente les son propios o específicos.

h) Solicitar asimismo la intervención y asesoramiento de Organismos Oficiales especializados en seguridad y salud laboral y, en su caso, de otros Organismos especializados previo acuerdo con el/a empresario/a, para investigar el nivel de riesgo o la real concentración de agentes contaminantes en los puestos de trabajo. En todo caso, ambas partes aceptarán los resultados de las mediciones efectuadas y aplicarán las prescripciones y medidas correctoras que propongan los informes en que se recoja la investigación efectuada, una de cuyas copias se entregará al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

IV. La empresa principal establecerá las medidas necesarias para la coordinación de las actividades relativas a la prevención de riesgos laborales, con las empresas contratistas o de servicios, a fin de garantizar al personal de éstas las mismas condiciones de seguridad que las de sus trabajadores/as.

Enpresa nagusiaren prebentziorako organo erantzuleek, prebentzio jarduerak koordinatzeko aurreikusitako neurrietan finkatzen den eskumena izango dute arlo honi dagokionean.

V. Kanpoan eta euria askotan dela lan jarraia burutu behar duten langileei arropa eta oinetako iragazkaitzak emango zaizkie, putzuz edo lohiz beteriko inguruetan jardun behar dutenei bezalaxe.

Azidoekiko kontaktua eskatzen duten lanetan, artilezko jantzi egokiak emango zaizkie.

Jantzi eta oinetako hauek, bakar-bakarrik adierazitako lan horiek egiteko eta egin bitartean erabili ahal izango dira.

Atezain, Zaindari, Jagole, Etxezain eta Gidariei uniformeak, oinetakoak eta estaltzeko jantziak eta iragazkaitzak emango zaizkie.

Gorago aipatutako babes-jantziez gain, langile guztiei babes-jantzi egokiak emango dizkiete enpresek. Arlo honen inguruan sor daitezkeen gorabeherak, eskumena duen Lan Agintariak erabakiko ditu.

36. artikulua. Osasunaren zaintza.

Enpresak, aldika-aldika, langile bakoitzak burutzen duen lanaren berezko arriskuen arabera zaintza bermatuko du (Osasunari buruzko txostenak, Arriskuen Ebaluaketari eta prebentzio-Planei erantsiko zaizkie).

Osasunaren zaintza hori gutxienez urtean behin egingo da, lan-ordutegiaren barruan (legeria bereziak bestelakorik ez badiu behintzat) eta Enpresako Osasun Zerbitzuez arduratzen diren faktuatiboek edo horretarako kontratatu direnek burutuko dute.

Horretarako, osasunaren zaintza zein prebentzio-zerbitzuren bidez egingo den jakinaraziko die enpresak Prebentzioko ordezkariari eta Segurtasun eta Osasun Batzordeari. Kanpoko prebentzio-zerbitzu bat aukeratuz gero, Prebentzioko ordezkariari zein Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeari itun horren ezaugarri teknikoak buruzko informazioa bidaliko die.

Osasunaren zaintza hori burutzeko, Berariazko Protokoloak edo osasun arloko agintariak ematen dituzten jarraibideak aplikatuko dira (zarata, kargak eskuz jaso beharra, jarrera beharatuak, bistaratze-pantailak, beruna...). Lanbide eritasunei eta arrisku-ebaluaketak hala agintzen dituen gaixotasunei arreta berezia jarriko zaie.

Gainerako pertsonen arriskurik sortzen ez bazaie behintzat, osasunaren zaintzak norberaren borondatezkoa izan behar du. Azterketaren txostena langile bakoitzari emango zaio banaka, konfidentzialtasuna gordez eta diskriminaziorik eza errespetatuz. Zaintza hori honakoetan bermatuko da: Lanean edo lanpostu berri batean hastean eta osasun arrazoiengatik luzaroan lanera joan ez denean.

Enpresaburuak langile guztiei bermatuko die aldian-aldian euren osasun egoeraren azterketa egin ahal izatea, lanak dituen arriskuen arabera.

Zaintza hori langileak baimena ematen badu baino ezingo da egin. Honako kasu hauetan osasun-azterketak ez dira borondatezkoak izango, langileen ordezkariak txostena egin ondoren: Horiek egitea ezinbestekoa denean lan-baldintzek langileen osasunean dituzten ondorioak ebaluatzeko edo langilearen osasun-egoera berarentzat, gainerako langileentzat edo enpresarekin erlazioatutako beste pertsona batzuentzat arriskutsua izan ote daitezkeen egiaztatzeko, edota legezko xedapenen batean hala ezarrita dagoenean berariazko arriskuetatik eta arriskugarritasun handiko jardueretatik babesteari dagokionez.

Los órganos responsables de la prevención de la empresa principal tendrán, en esta materia, las competencias que se establezcan en las medidas previstas para la coordinación de las actividades de prevención.

V. Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En los trabajos que requieran contacto con ácidos, se les dotará de ropa de lana adecuada.

Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican.

A los/as Porteros/as, Vigilantes, Guardas, Conserjes y Chóferes se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.

Con independencia de las prendas de protección a que anteriormente se hace referencia, la empresa al inicio del año proveerá de 2 juegos completos de ropa de trabajo y calzado adecuado a todos los/as trabajadores/as de la empresa. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia, serán resueltas por la Autoridad Laboral competente.

Artículo 36.º Vigilancia de la Salud.

La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes al trabajo que realiza. (incorporando las informaciones de salud a las Evaluaciones de Riesgo y Planes de Prevención).

Esta vigilancia médica se realizará con una periodicidad mínima anual (salvo legislación expresa) por los/as especialistas Sanitarios de los Servicios de Prevención propios o contratados durante el horario de trabajo.

A tal efecto, la empresa comunicará a los Delegados de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud el Servicio de Prevención a través del cual se realizará la Vigilancia de la Salud. En el caso de que se opte por un Servicio de Prevención ajeno entregará tanto a los Delegados de Prevención como al Comité de Seguridad y Salud Laboral información sobre las características técnicas de dicho concierto.

La referida vigilancia de la salud se realizará aplicando los Protocolos Específicos o criterios de las autoridades sanitarias (ruido, manipulación manual de cargas, posturas forzadas, pantallas de visualización, plomo, ...) teniendo en cuenta especialmente las Enfermedades profesionales reconocidas o que la evaluación de riesgo lo contemple.

La vigilancia de la salud debe ser voluntaria, salvo en los supuestos de riesgo a terceros. La información será entregada individualmente a cada trabajador/a respetándose la confidencialidad (salvo autorización expresa) y no-discriminación. Esta vigilancia deberá estar garantizada tras la incorporación al trabajo o a un nuevo puesto de trabajo y tras una ausencia prolongada por motivos de salud.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Nolanahi ere, langileari ahalik eta eragozpen gutxien dakarzion eta arriskuarekiko proportzionalak diren azterketak edo probak egitea aukeratuko da.

Langileen osasuna zaindu eta kontrolatzeko neurriak hartzen direnean, beti errespetatuko da langileak intimitaterako eta duintasunerako duen eskubidea, eta haren osasun-egoerari buruzko informazio guztiak isilpean gordeko dira.

Hori horrela izanik ere, enpresariak eta prebentzio gaietan erantzukizuna duten pertsonak eta erakundeak, prebentzio gaietan dituzten zereginak behar bezala bete ditzaten, egindako azterketa medikoen ondorioez informatuta egongo dira ondorio horiek langileak lanpostu jakin bat betetzeko dituen ahalmenekin lotuta daudenean edota babes zein prebentzio neurriak hartzeko edo hobetzeko premiekin zerikusia dutenean.

Prebentzio Zerbitzuen Araudiko 37.3 c) artikuluan ezarritakoarekin bat etorritik, osasun-azterketek, nolanahi ere, barne hartuko dute laneko historia klinikoa; bertan, anamnesiaren, esplorazio klinikoaren, kontrol biologikoaren eta lan-motak berekin dituen arriskuen araberrako azterketa osagarrien datuez gain, lanpostuaren deskribapen zehatza, iraupena zenbatekoa den, lan-baldintzak aztertzean zein arrisku antzeman diren eta zein prebentzio-neurri hartu diren ere jasoko da.

37. artikulua. Gaitasun gutxitua duten langileak.

Lan istripu edo lanbide eritasunaren ondorioz ahalmen fisiko eta intelektualak murriztuak eta gaitasun gutxitua duten langileek Enpresan euren baldintzetara hobekien egokitzen diren lanpostuak beteko dituzte baldin eta lanpostu berrirako gai badira, lehendik jasotzen zuten ordainsaria errespetatuko zaielarik.

38. artikulua. Haurdun dagoen emakumea.

Emakume haurdun orok, Enpresako medikuaren edo, halakorik ez bada, espezialistaren txostena aurkeztu ondoren eta langileak nahiz Enpresak hala eskaturik, bere egoerarentzat nekagarria edo arriskugarria den lan batean arituko balitz, aldi baterako lanpostuz aldatuko litzateke bere egoerarentzat arriskurik ez duen egokiago batera, hain zuzen, bere jatorrizko lanpostua eta kategoria kontserbatuz.

Kasu honetan, Enpresako Zuzendaritzak Enpresa Batzordeari edo Langileen Ordezkaritari entzun ondoren, haurdunak utzitako lanpostu hutsa derrigorrez bete beharko duen pertsona izendatuko du eta hori, behin-behineko egoeran dagoenez, bere lanpostura itzuliko da haurdun dagoena berera itzultzen denean.

Haurdun dagoen langileak nahiz aldaketak eragindako langileak, une bakoitzean betetzen duen lanpostuari dagozkion ordainsariak jasoko ditu.

39. artikulua. Lan baldintzen eta mugikortasun geografikoaren funtsezko aldaketak.

A) Ekonomi, teknika, antolakuntza edo produkzio arrazoien ondorioz langileei, erabaki edo itun kolektiboaz edo enpresariak bere aldetik hartutako eragin kolektiboko erabakiez, aitortzen zaizkien baldintzen funtsezko aldaketak ondoko prozedurara egokituko dira, langile bat, zenbait edo guztiak hartzen badituzte ere:

a) Aldez aurretik langileen ordezkaritzari aipatutako aldaketaren arrazoiak jakinaraziko zaizkio.

b) Kontsultarako hamabost eguneko epealdi bat ezarriko da langileen legezko ordezkaritzarekin.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

No obstante lo anterior, el/a empresario/a y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del/a trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.3 c) del Reglamento de los Servicios de Prevención, los exámenes de salud, incluirán, en todo caso, una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas.

Artículo 37.º Personal con capacidad disminuida.

Todos aquellos/as trabajadores/as que, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos a sus condiciones que existan en la empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto, respetándose la retribución que se viniese percibiendo.

Artículo 38.º Mujer embarazada.

Toda mujer embarazada, previo informe del médico de Empresa o del especialista si aquél no existiese, y cuando la trabajadora o la empresa lo soliciten, si desarrollase un trabajo penoso, o peligroso para su estado, se le cambiará provisionalmente de su puesto de trabajo a otro más cómodo, si lo hubiere, sin riesgo para su estado, conservando el derecho a reintegrarse en su puesto y categoría originales.

En este supuesto, la Dirección de la empresa, oído el Comité de Empresa o Delegado/a de Personal, designará a la persona que obligatoriamente deberá cubrir el puesto dejado vacante por la embarazada, y que por el carácter de provisionalidad de la situación, se incorporará a su anterior puesto, cuando la embarazada se reintegre a su puesto de trabajo de origen.

Tanto la trabajadora embarazada como el trabajador/a afectado/a por el cambio, percibirán las retribuciones correspondientes al puesto que ocupen en cada momento.

Artículo 39.º Modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica.

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

a) Notificación previa a la representación del personal, con indicación de los motivos en que se fundamenta tal modificación.

b) Establecimiento de un período de consultas con la representación legal del personal de una duración de 15 días.

c) Epe horretan aldaketa hori egiteko beharizanari buruz gehiengoaren akordioak lortzen ez bada, aldeek beren-beregi erabaki dute nahitaezko arbitrajearen mende ez direla jarriko. Eta nolahi ere, desadostasunik baldin badago, Preco lanbide-akordioaren adiskidetze eta bitartekaritza prozesuak aplikatuko dira.

B) Aurreko atalean adierazitako prozedura Enpresako Zuzendaritzak planteatu ditzakeen mugikortasun geografiko kolektiboetarako ere izango da aplikatzea.

40. artikulua. Arrazoi objektiboen ondoriozko irazpenak eta Enplegu Erregulaziorako espedienteak.

Arrazoi objektiboetan oinarritzen den irazpen adierazpenaren alde aurretiko izaeraz, indarrean dagoen legeriak araututakoa, hala nola enplegu erregulaziorako espedientearen eskabidea Lan Agintaritzaren aurrean aurkeztea, Enpresak ondorengo bete beharko du derrigorrez:

a) Hartzear doan neurria eta honen funtsa eta asmoa justifikatzen duen dokumentuak Enpresa Batzordeari idatziz aditzera ematea.

b) Aipatutako adierazpenetik, aipatutako Enpresa Batzordeak, lotesle izaera izango ez duen txostena jaulkitzeko, 72 orduko epea ematea.

Enpresak baldintza formal horiek bete ezean, kaleratzea baldin gabe geratuko da.

Irazpenaren desegokitasuna edo deuseztapena adierazten duten epaietan berronarpenik gertatzen ez bada, aginduzkoa izango da Enpresa Batzordeari alde aurretiko izaeraz adierazpena ematea, interesatuari bere jakinarazpena eman baino lehen.

Enpresaren eta plantillak murrizteko espedienteetan sartutako langileen artean akordioa lortzen bada, adosturiko kalte-ordaina ezingo da izan 1,5 hilabete Zerbitzuan emandako urte bakoitzeko, eta, gehienez ere, 12 urteko antzintasuna. Salbuetsita geratzen dira konkurtso prozesuan dauden enpresak.

Arrazoi objektiboen ondoriozko irazpen kasuetan, ukitutako langileei ondorengo kalte-ordainak ordaintzera behartua dago enpresaria:

a) Enpresan bost urte baino gutxiagoko antzintasuna duten langileei, euren alokairuko hogeita egun Zerbitzuan emandako urte edo urte-zati bakoitzeko.

b) Enpresan bost eta hamar urte bitarteko antzintasuna duten langileei, euren alokairuko hogeita bost egun Zerbitzuan emandako urte edo urte-zati bakoitzeko.

c) Enpresan hamar urte baino gehiagoko antzintasuna duten langileei, euren alokairuko hogeita hamar egun Zerbitzuan emandako urte edo urte-zati bakoitzeko.

Edonola ere, kalte-ordainik handiena hamabi hileko izango da.

41. artikulua. Absentismoagatiko kaleratzeak eta bidegabeko kaleratzeak.

Lan-absentismoa, justifikatuta baldin badago, ez da kalera-tze objektiboa egiteko kausatzat joko.

42. artikulua. Sekzio sindikala - eraketa.

Legalki eraturako Zentral Sindikal batera afiliatutako Pertusa, S.L.-ren langileek Enpresako Sekzio Sindikal bat eratu ahal izango dute.

43. artikulua. Sekzio sindikala- garantiak.

Enpresako Sekzio Sindikalek honako garanta hauek izango dituzte:

a) Enpresako lokaletan izaera sindikal nahiz laboreko argitalpenak eta oharrak zabaltzea, beren afiliatuen kotizazioak

c) En caso de que en dicho plazo no se alcanzase un acuerdo mayoritario sobre la necesidad de tal modificación, las partes acuerdan expresamente el no sometimiento a un arbitraje obligatorio. Y en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional Preco.

B) El procedimiento señalado en el apartado anterior será igualmente de aplicación para las movilidades geográficas de tipo colectivo que pueda plantear la Dirección de la empresa.

Artículo 40.º Despidos por causas objetivas y expedientes de Regulación de Empleo.

Con carácter previo a la notificación al personal, de despido basado en causas objetivas, regulado en la legislación vigente, así como a la presentación ante la Autoridad Laboral de solicitud de expediente de regulación de empleo, la empresa estarán obligada a:

a) Notificar por escrito a los representantes legales de los trabajadores la medida que va a adoptar, su fundamento y documentos en los que se justifique la pretensión.

b) Conceder un plazo de 72 horas, desde dicha notificación para que el citado Comité de Empresa emita informe al respecto, que no tendrá el carácter de vinculante.

El incumplimiento por la Empresa de tales requisitos formales traerá consigo la nulidad del despido.

En caso de no readmisión en sentencias que declaren la improcedencia o nulidad de un despido, será preceptiva la notificación a los representantes de los trabajadores con carácter previo a su comunicación al interesado.

En caso de acuerdo entre empresa y trabajadores/as afectados/as en expedientes de reducción de plantillas, la indemnización acordada no podrá ser inferior a 1,5 meses por año de servicio, con un máximo de 12 años de antigüedad. Se exceptúan las empresas que se encuentren inmersas en un proceso concursal.

En los supuestos de despido por causas objetivas, el/a empresario/a estará obligado a satisfacer al personal afectado las siguientes indemnizaciones:

a) Para el personal con menos de cinco años de antigüedad en la empresa, veinte días de su salario por cada año de servicio o fracción de año.

b) Para el personal con una antigüedad en la empresa entre cinco y diez años, veinticinco días de su salario por cada año de servicio o fracción de año.

c) Para el personal con antigüedad en la empresa superior a diez años, treinta días de su salario por año de servicio o fracción de año.

En todo caso la máxima indemnización será de doce mensualidades.

Artículo 41.º Despidos por absentismo y despidos Improcedentes.

El Absentismo laboral (siempre que sea justificada) no se considerará causa para realizar un despido objetivo.

Artículo 42.º Constitución Sección Sindical.

El personal de la empresa Pertusa, S.L., afiliados/as a una Central Sindical, legalmente constituida, podrán constituir una Sección Sindical de Empresa.

Artículo 43.º Garantías Sección Sindical.

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías:

a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la empresa; recaudar las cotizaciones de

biltzea eta afiliazio sindikaleko beren lanetan ezingo dute trabarik izan, eskubide horiek erabiltzeak ezin duelarik lana edo ekoizpenaren martxa eragotzi.

b) Huteskundeetarako izangaiak proposatzea Enpresa Batzordeko lanpostuak betetzeko.

Batzordekideak zerrenda itxien sistemaz hautatzen diren enpresatan, Zentral Sindikal baten ordezkapenean hautatua izan zen Batzordekideren batek baja ematen badu, bertako Zentral Sindikalek kargu horretatik ken dezakete eta bere ordezko langilea izendatu.

c) Sekzio bakoitzeko Ordezkarri Sindikalak hautatzea, enpresariaren aurrean afiliatuen ordezkariak izango dutenak.

d) Aurrez jakinarazita eta Enpresaren baimena jaso ondoren, aditu sindikalisten, ekonomilarien, legegizonen eta abarren zerbitzuak erabil ditzakete, gai kolektiboetara mugatuak (negoziazio kolektiboa, alokairuen berrikuspenak, enplegu erregulazioko espedienteak eta abar) enpresako lokaletara sartzea izango dutelarik.

e) Hurrengo artikuluan ezarritako afiliazio baldintzak betetzen dituzten Enpresako Sekzio Sindikalak Ordezkariek langileen ordezkariak edo Enpresako Batzordeei dei egin diezaiakete, azken hauen ordu ordainduen barruan, beren ohizko bilerak egin ahal izateko ezarritako baldintzak eta aurrejakinarazpenak betetzeko.

f) Hurrengo artikuluan adierazten diren afiliazio baldintzak betetzen dituzten Enpresako Sekzio Sindikalak Ordezkariek:

* Enpresako Batzordeen eta, hala balitz, langileen ordezkarien esku Enpresak jartzen duen informazio eta dokumentazio berbera jasoko dute.

* Enpresak, informazioa emateaz gain, langileengan kolektiboki eragiten duten gaiak entzungo dizkie; batik bat, honako hauei buruzkoak:

- Enplegu erregulazioko espedienteak.
- Enpresaren tokialdaketa osoak edo zatikakoak.
- Lan sistema berriak edo pizgarriak sartzea.
- Laneko antolamenduan funtsezko eragina duten erabakiak.

Enplegu erregulazioko espedienteen kasuan eta indarrean dagoen legeriak aurreikusitako epearen barruan, txosten bat egin ahal izango dute eta espedientearekin batera dagokien Lan Agintaritzari aurkeztu, Enpresako Batzordeak, kontsulten bukaera-aktarekin aurkeztuko duen txostenarekin batera.

* Arrazoi teknologiko edo ekonomikoen ondoriozko lan-entendura edo desagertze kasuetan, Enpresako Batzordekideen eta, baldin badaude, Enpresako Ordezkarien tratamendu berbera jasoko dute Enpresan jarraitzeko lehentasunari dagokionean.

g) Enpresak Enpresako Sekzio Sindikal bateko afiliatuei bilerak egiten utziko die, bertako lokaletan, lanorduetatik kanpo. Halaber, hurrengo artikuluan ezarritako baldintzak betetzen dituzten Sekzio Sindikaleko afiliatuen bileretara Zentral Sindikaleko arduradun batek joan ahal izango du aurrez Enpresari jakinarazi eta honek baimena ematen badu. Enpresak, bere ahalmenen arabera, bilera horiek egiteko lokalak ipiniko ditu eta, era berean, hurrengo artikuluan ezarritako baldintzak betetzen dituen Zentral Sindikaleko Ordezkarientzako eremu berezia.

h) Hutsegite larri edo oso larrien ondorioz langile afiliatu baten aurka diziplina neurriak hartu behar direnean eta dagokion Zentral Sindikalak egoera horren berri Enpresari emana dionean, Enpresako Zuzendaritzak zehapenaren proposamena

erabakitzeko. Enpresak Enpresako Sekzio Sindikal bateko afiliatuei bilerak egiten utziko die, bertako lokaletan, lanorduetatik kanpo. Halaber, hurrengo artikuluan ezarritako baldintzak betetzen dituzten Sekzio Sindikaleko afiliatuen bileretara Zentral Sindikaleko arduradun batek joan ahal izango du aurrez Enpresari jakinarazi eta honek baimena ematen badu. Enpresak, bere ahalmenen arabera, bilera horiek egiteko lokalak ipiniko ditu eta, era berean, hurrengo artikuluan ezarritako baldintzak betetzen dituen Zentral Sindikaleko Ordezkarientzako eremu berezia.

b) Proponer candidatos/as a elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.

En las empresas en que la elección de los miembros del Comité se haya efectuado por el sistema de listas cerradas, las Centrales Sindicales presentes en el mismo podrán destituir a aquel miembro del Comité que haya causado baja en la Central Sindical por la que fue elegido, y designar en su caso al/a trabajador/a que le haya de sustituir.

c) Elegir Delegados/as Sindicales que representen a los/as afiliados/as de la Sección Sindical ante el/a empresario/a.

d) Utilizar, previa notificación y autorización de la empresa, los servicios de expertos/as sindicalistas, economistas, abogados/as, etc., en los temas colectivos (negociación colectiva, revisiones salariales, expedientes de regulación de empleo, etc.) con acceso a los locales de la empresa.

e) Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos establecidos en el artículo siguiente, podrán convocar a los/as Delegados/as de Personal y Comités de Empresa, dentro de las horas retribuidas a estos últimos, con los mismos requisitos y preavisos establecidos para sus reuniones ordinarias.

f) Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos establecidos en el artículo siguiente:

* Dispondrán de la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición de los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal en su caso.

* Deberán ser informados, y oídos por la empresa, de cuantas cuestiones afecten colectivamente al personal, y en especial las relativas a:

- Expedientes de regulación de empleo.
- Traslados totales o parciales de empresa.
- Introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos.
- Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

En los casos de expedientes de regulación de empleo, podrán emitir informe en los plazos previstos en la legislación vigente, que se adjuntará en el expediente ante la Autoridad Laboral correspondiente, conjuntamente con el que emita el Comité de Empresa, en su caso, junto al acta de finalización de consultas.

* Tendrán el mismo tratamiento que los miembros de los Comités de Empresa o Delegados/as de Empresa, en su caso, en cuanto a la prioridad de permanencia en la misma, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

g) Las empresas permitirán reuniones a los y las afiliados/as a una Sección Sindical de Empresa en los locales de la misma, fuera de las horas de trabajo. A las reuniones de los y las afiliadas de una Sección Sindical de Empresa que cumpla los requisitos establecidos en el siguiente artículo, podrá acudir, previa notificación y autorización de la empresa, un/a responsable de la Central Sindical. Dentro de las posibilidades de la empresa, se facilitarán locales donde celebrar dichas reuniones, así como espacios propios para el/a Delegado/a de la Sección Sindical que cumpla los requisitos establecidos en el artículo siguiente.

h) En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves contra cualquier trabajador/a afiliado/a, y siempre que esta condición haya sido puesta en conocimiento de la empresa por la respectiva Sección Sindical, la dirección de

jakinaraziko dio Ordezkarari Sindikalari. Honek, hurrengo 48 orduen barruan izaera loteslea izango ez duen txostena emango du eta orduan Enpresak, beste tramiterik gabe, egokien deritzon zehapena jar dezake.

44. artikulua. Sekzio sindikala-ordaindutako orduak.

Enpresa edo, hala balitz, lantoki bakoitzerako ezarritako gutxieneko afiliatuen kopurua betetzen duten, edota langileen ordezkaritza betetzeko hauteskundeetan ezarritako portzentaik lortu dituzten Enpresa edo Lantokiko Ordezkarari Sindikalak hilean alokairu errealean ordaindutako gehienezko ordu-kopuru baterako eskubidea izango dute, honako taula honen arabera:

Kopurua Tamaño	Afil. kop. (%) N.º afil. (%)	% Botu % Voto	Hautes. sind. Elec. sind.	Ordezk. kopurua N.º deleg.	Ordu kopurua N.º horas
6 - 25 langile 6 a 25 trabajadores/as	25			1	Bat ere ez Ninguna
25 - 100 langile 25 a 100 trabajadores/as	20			1	10 ordu/hil. 10 horas/mes

Aipatutako Ordezkarari Sindikalak hala nahi badute, Enpresa Batzordearen edo, hala balitz, Langileen Ordezkarrien bileratan parte har dezakete ordaindutako ordu horien barruan.

45. artikulua. Sekzio sindikalaren bilera eta prestakuntzarako baimenak.

Bat. Gutxienez plantilaren % 10eko afiliazio baldintza betetzen duten Enpresako Sekzio Sindikalak, beren afiliatu guztiak gehienik ere urtean 5 ordu ordaindu gabeko baimena izango dute prestakuntza sindikaleko ikastaroetara, beren zentralaren batzarretara eta antzeko ekintzetara joateko. Baimen-egun horiek erabili ahal izateko derrigorrez nobere Zentral Sindikalaren alde aurretiko jakinarazpena beharko da 48 ordu aurretik egun bat erabiliko bada eta 72 orduko aurretiaz, ordaindu gabeko egun horietako bat baino gehiago erabiliko bada.

Bi. Gutxienez plantilaren % 10eko afiliazio baldintza betetzen duten Sekzio Sindikal horiek eta Hitzarmen honek indarrean irauten duen urte bakoitzean lau (4) ordu izango dituzte beren bilera sindikalak lanorduez kanpo burutzeko. Ordu hauen ordain-saria afiliatuek bakarrik jasoko dute. Bilera hauek Enpresako lokaletan nahiz enpresaz kanpo egin ahal izango dira. Sekzio Sindikalak afiliazioaren % 15a baino gehiago biltzen badute, sei (6) orduko izango da arestian aipatutako kopurua eta afiliazio-portzentaia % 20koa bada, urtean zortzi (8) ordu erabili ahal izango dituzte.

Ordezkarari Sindikalari dagokio bilera hauetarako deialdia egitea eta Enpresako Zuzendaritzari gutxienez 48 orduko aurretiaz jakinaraztea. Bertan, bileraren data eta eguneko gai-zerrenda zehaztu beharko ditu.

Funtsezko aparteko arrazoiak ematen direnean, Ordezkarari Sindikalak 24 orduko aurretiaz jakinarazi ahal izango du aurrean aipatutakoa.

Bilerak burutzen diren lokala Batzordeak edo Sekzio Sindikalak soilik erabiltzekoa ez denean, Enpresako Zuzendaritzarekin adostasunean ezarriko da bilera ospatzeko ordua.

Bilera hauei dagokion ordainsaria Alokairu Errealen gainekoa izango da, produkzio prima edo, hala balitz, pizgarri eza sartu gabe.

Aurrean zehaztutakoaren arabera, Zentral Sindikalak bilera horietara joan diren afiliatuen zerrenda emango dio Enpresako Zuzendaritzari, ordainketen ondorioetarako.

la empresa notificará al/a Delegado/a Sindical la propuesta de sanción. En el término de las 48 horas siguientes, éste emitirá informe, que no tendrá carácter vinculante y la empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada.

Artículo 44.º Horas retribuidas Sección Sindical.

Los/as Delegados/as Sindicales de Empresa, que agrupen como mínimo en la empresa, los porcentajes de afiliación que para cada tamaño se señalan, o en su caso hayan obtenido los porcentajes que asimismo se señalan, en las elecciones a los órganos de representación de los/as trabajadores/as, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes, a salario real, en la cuantía siguiente:

Con cargo a estas horas, si los/as citados/as Delegados/as Sindicales lo desean, podrán participar en las reuniones del Comité de Empresa o de Delegados/as de Personal en su caso.

Artículo 45.º Licencias para formación reuniones sección Sindical.

Uno. Las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan el requisito de un mínimo de afiliación del 10 % del total de la plantilla, dispondrán para el conjunto de sus afiliados/as (no individualmente) de hasta un máximo de 5 días anuales de licencia no retribuida para asistencia a cursos de formación sindical, congresos de su Central y actividades análogas. La utilización de dichos días de licencia requerirá, preceptivamente, comunicación previa de su Central Sindical con 48 horas de antelación si fuese un sólo día el utilizado y 72 horas si se pretendiese utilizar más de un día de licencia no retribuida.

Dos. Dichas Secciones Sindicales con el 10 % de afiliación, dispondrán de hasta cuatro (4) horas anuales durante cada año de vigencia de este Convenio para la celebración de reuniones sindicales fuera de horas de trabajo, y que serán retribuidas única y exclusivamente para sus afiliados/as. Estas reuniones podrán realizarse tanto dentro como fuera de los locales de la empresa. Para el caso de que las Secciones Sindicales agrupen al 15 % de afiliación, el número de horas a que se refiere el presente párrafo será de seis (6) anuales y si el porcentaje de afiliación es del 20 % el número de horas anuales de que se dispondrá será de ocho (8)

Las citadas reuniones serán convocadas por el/a Delegado/a Sindical que lo comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la reunión y el Orden del Día de la misma.

Por razones excepcionales y fundamentadas el/a Delegado/a Sindical podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

Cuando el local en que se realicen estas reuniones no esté dedicado por la empresa a uso exclusivo del Comité o Secciones Sindicales, la hora de celebración de la reunión se fijará de común acuerdo con la Dirección de la empresa.

La retribución de estas reuniones se realizará sobre los Salarios Reales, sin inclusión de prima de producción o prima por carencia de incentivo, en su caso.

De conformidad con lo anteriormente señalado, las Centrales Sindicales deberán remitir a la Dirección de la empresa relación nominal de afiliados/as asistentes a dichas reuniones a efectos de retribución de las mismas.

Artikulu honetan aipatzen den ordainsaria Ordezkarri Sindikalaren bitartez ordaindu ahal izango da, Zentral Sindikalak hala erabaki badu. Honela bada, enpresari jakinaraziko zaio erabaki hori eta, beti ere, langile afiliatu bakoitzak ordainketa Ordezkarri Sindikalaren bidez egiteari oniritzia ematen dion idatzia beharko du. Baimen horrek Hitzarmen honen indarraldi bera izango du. Honelakoetan, bileretara joaten diren langile afiliatuei dagokien ordainsari osoa emango dio enpresak dagokion Zentral Sindikalako Ordezkarriari, honek banatu dezan. Sistema honen bitartez ordaintzen diren zenbatekoek enpresak langileari zuzenean ordainduta bezalako alokairu-erregimena eta fiskala izango dute.

46. artikulua. Sekzio sindikala - eszedentziak.

Enpresan gutxienez egon behar den alditik salbuetsita daude gutxienez probintzia mailako kargu sindikal bat bete behar dutela eta, eszedentzia eskatzen duten langileak. Eszedentzia horiek derrigorrezkoen izaera izango dute agintaldi sindikalak dirauen denboraz eta alor horretan aplikagarri diren xedapen orokorren bitartez arautuko dira.

47. artikulua. Sekzio sindikala - hiru hilabeteko bilerak.

Enpresako Zuzendaritza edo honek ordezkarri izendatzen duena eta 53. artikuluan ezarritako afiliazio baldintzak betetzen dituzten Enpresako Sekzio Sindikaletako Ordezkarriak gutxienez hiru hilabetez behin bilduko dira enpresaren egoera orokorrari buruzko informazioa jasotzeko.

48. artikulua. Ez diskriminazioa.

Beren eskubide sindikalak erabili ahal izateko langileek segidan aipatzen diren garantia sindikalak izango dituzte, diskriminazio sindikala xedetzat duten egintza edo itun guztiak balio gabekotzat joko direlarik, eta bereziki kontzeptu hauek:

- a) Langile baten enplegua zentral sindikal batera afiliatuta egotera ala ez egotera baldintzatzea.
- b) Enpresak, zentral sindikal bat edo Enpresako Sekzio Sindikal bat eratu edo sustatzeko laguntza finantzarioa edo bestelakoa ematea.
- c) Langile bat zentral sindikal batera afiliatuta egoteagatik edo ez egoteagatik, zentral hori indarrean dagoen legeriari lotzen zaionean, kalera botatzea, zigortzea, diskriminatzea edota edonolako kalteak sortzea.

49. artikulua. Kopurua eta eraketa. Langileen ordezkarriak.

Langileen Ordezkarria da langileen ordezkaritza- organoa. Indarrean dagoen legeriak une bakoitzean ezartzen duen eraketa eta garantiak izango dituzte, Hitzarmen honetan bereziki zehazten diren kalterik gabe.

Enpresako Zuzendaritzaren ekimenez edo Langileen Estatutuko 67. artikulua hauteskunde-sustatzaileri buruz dioena bezalaxe, euren jardueran erabiltzeko ordu ordainduen kreditua duten Langileen Ordezkarri eta Enpresa Batzordeak plantila-murrizketara egokituko dira.

Gutxienez sei hilabeteko epealdi etengabeen dagozkien hauteskunde sindikaletarako erabili zen erroldak gutxienez % 10eko murrizketa jasan duenean eta gutxienez 10 langile gutxiago daudenean eragingo du aipatutako plantila-murrizketak.

Hautagai-zerrendak irekiak direnean, murrizketak automatikoki eragingo du hauteskunde sindikaletan boturik gutxienez jaso zuen edo jaso zuten ordezkarriengan. Hautagai-zerrendak itxiak direnean, aldez, zerrenda horretan boturik gutxienez jaso zuen edo jaso zuten hautatuengan.

La retribución a la que se hace referencia en este artículo, podrá ser abonada, si así lo acuerda la correspondiente Sección Sindical, a través el/a Delegado/a Sindical. A tal efecto se comunicará la decisión a la empresa, acompañando, en todo caso, escrito individual de cada uno de los/as trabajadores/as afiliados/as autorizando el abono de dicho importe a través de su Delegado/a Sindical, autorización que tendrá la misma vigencia que el presente Convenio. En dichos casos, la empresa entregará al/a Delegado/a de la Sección Sindical correspondiente, para su posterior distribución, el importe íntegro de las retribuciones que correspondan a los afiliados asistentes a las reuniones. Las retribuciones abonadas por este sistema tendrán el mismo régimen salarial y fiscal que si fueran abonadas directamente por la empresa a los/as trabajadores/as.

Artículo 46.º Excedencias Sección Sindical.

Se exceptúan del período mínimo necesario de permanencia en la empresa al personal que solicitase excedencia con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter, al menos, provincial. Dichas excedencias tendrán el carácter de forzosas por el tiempo que dure el mandato sindical y se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

Artículo 47.º Reuniones Trimestrales Sección Sindical.

La Dirección de la empresa o persona en quien delegue y los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 53.º se reunirán trimestralmente para informar sobre la situación general de la empresa.

Artículo 48.º No discriminación.

Para el ejercicio de sus derechos sindicales, a las trabajadoras y a los trabajadores se les garantizará lo que posteriormente se enumera, considerándose nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical y en concreto:

- a) Condicionar el empleo de un/a trabajador/a a la afiliación o no afiliación a una Central Sindical.
- b) La constitución o el apoyo por parte del/a empresario/a de una Central Sindical o Sección Sindical de Empresa mediante ayuda financiera o de otro tipo.
- c) Despedir a un/a trabajador/a, sancionarle, discriminarle o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no afiliación a una Central Sindical, siempre que ésta se ajuste a la legislación vigente.

Artículo 49.º Número y composición, Representantes Legales de los Trabajadores.

El/a Delegado/a de Personal es el órgano de representación del personal. Tendrán la composición y garantías que se señalan en la legislación vigente en cada momento, sin perjuicio de las específicas que se establecen en el presente Convenio.

El número de Delegados/as de Personal o miembros del Comité de Empresa con derecho al uso del crédito horario retribuido para el ejercicio de su actividad, se acomodará, a iniciativa de la Dirección de la empresa, o de los/as promotores electorales a que hace referencia el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores, a las disminuciones de la plantilla.

Operará la citada disminución cuando en un período ininterrumpido de al menos seis meses, la plantilla que sirvió de censo para las correspondientes elecciones sindicales, haya sufrido una disminución de al menos el 10 % de la misma con una reducción mínima de 10 trabajadores/as.

La disminución operará automáticamente, en el caso de candidaturas abiertas, sobre el/la representante o representantes con menor número de votos en las correspondientes elecciones sindicales, y en el caso de candidaturas cerradas sobre el o los/las representantes elegidos con el menor número de votos en la correspondiente lista.

Artikulu hau aplikatzeak ukitutakoek, langileen ordezkari izaten (langileen ordezkari edo Enpresako Batzordekide) jarraituko dute eta gainerakoek garantzia berak izango dituzte, ordaindutako orduen kreditua izan ezik; hau, izan ere, hilean behin halakorik bada Enpresako Zuzendaritzarekin egin beharreko bilera joatera mugatuko baita eta, gehienez ere, hilean hiru ordu erabili ahal izango dituzte horretarako.

50. artikulua. Ordaindutako Orduak. Langileen Ordezkarriak.

Langileen Ordezkariek eta Enpresako Batzordekideek euren jarduera gauzatzeko ondoren zehazten diren ordaindutako orduak izango dituzte, enpresaren tamainaren arabera:

<i>Kopurua</i>	<i>Ordaindutako orduak (ordu/hil.)</i>
30 langile bitartean	20
31 - 75 langile	25
76 - 150 langile	30

Langileen Ordezkariek, Enpresako Batzordekideek eta Ordezkarri Sindikalek, Enpresak edonolako tamaina duela ere, gehienez 40 ordu hartu ahal izango dituzte enpresa horretan enplegu erregulazioa izapidetzen ari den hilean, edota enpresa ukitzen duen bideragarritasun- plana edo sektoreko birmoldaketa negoziatzen ari den bitartean. (Azken kasu hauetan, ordu-tegi-luzapena hilabete bati dagokiona izango da gehienez).

Langileen Ordezkarien, Enpresako Batzordekideen eta Ordezkarri Sindikalen orduak kide batengan edo gehiagorengan metatuak izan daitezke hileroko (Ordezkarri Sindikala barne):

– 250 langile baino gutxiago dituzten enpresatan, artikulu honetan tamainaren arabera aitortuta dituzten halako bi arte, ondorengo baldintzak betetzen badituzte beti ere:

- a) Metaketa zentral sindikal bereko kideen artean izan da dila eta honen organo probintzialen baimenarekin.
- b) Zentral Sindikalak gutxienez Enpresako plantilaren % 10eko afiliazioa izan dezala.
- c) Metaketaz gozatuko du(t)en titularr(ar)en izena k) enpresari jakinaraz daki(zki)on, aurreko hilabetearen barruan eta gutxienez 8 egunetako epearekin.
- d) Metaketak gutxienez segidako hiru hilabetez jarrai dezan, dagokion Zentral Sindikalak metaketa indargabetzeko duen ahalmenaren kalterik gabe.

Goian ezarritakoaren kalterik gabe, Enpresako Batzordekideen jarduera sindikalerako ordu ordainduak ezingo dira berritoki metatu, Enpresako Zuzendaritzarekin akordio espresua ez baldin badago, behintzat.

Erakunde hauetako kideentzat ezarritako ordu ordainduen barne Enpresako Zuzendaritzarekin hileroko bilera bat sartzen da, eta ordezkariaren ekimenez azkeneko hauek deitutakoak, baina baztertuta geratzen dira Zuzendaritzaren ekimenez dei egin daitezkeen gainerakoak.

51. artikulua. Eginkizunak. Langileen ordezkariak.

Langileen Ordezkariek edo Enpresako Batzordeak eta Hitzarmen honetako 53. artikuluko xedapenak betetzen dituzten Zentral Sindikaletako Ordezkariek honako eginkizun hauek izango dituzte:

- a) Enpresarentzat indarrean dauden lan arauak, Laneko Segurtasun eta Osasunekoak eta Gizarte Segurantzakoak bete-

Los afectados por la aplicación del presente artículo mantendrán su condición de representantes de los/as trabajadores/as (Delegados/as de personal o miembros del Comité de empresa) y gozarán de iguales garantías que el resto de los mismos, a excepción del crédito horario retribuido que se limitará al necesario para acudir a la reunión mensual ordinaria, si la hubiera, con la Dirección de la empresa, con un tope en todo caso de tres horas mensuales.

Artículo 50.º Horas retribuidas, Representantes Legales de los Trabajadores.

Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad de los/as Delegados/as de Personal y miembros del Comité de Empresa, serán las siguientes en función del tamaño de la empresa:

<i>Tamaño</i>	<i>Horas retribuidas (horas/mes)</i>
Hasta 30 trabajadores/as	20
De 31 a 75 trabajadores/as	25
De 76 a 150 trabajadores/as	30

Los/as Delegados/as de Personal, miembros de los Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, dispondrán de hasta un máximo de 40 horas, cualquiera que sea el tamaño de la empresa, durante el mes en que se esté tramitando un expediente de regulación de empleo en la misma, o en su caso, se esté negociando un plan de viabilidad o una reconversión sectorial que afecte a la misma. (En estos últimos casos la ampliación horaria sólo podrá referirse a un mes como máximo).

Las horas de los/as Delegados/as, Miembros de Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, podrán ser mensualmente acumuladas en uno o varios miembros (incluido el/a Delegado/a Sindical):

– Hasta el límite máximo del doble a las que por tamaño tengan reconocidas en este artículo, en las empresas de menos de 250 trabajadores/as, siempre que cumplan los requisitos siguientes:

- a) Que se trate de acumulación entre miembros de una misma Central Sindical y con autorización de los Órganos Provinciales de la misma.
- b) Que la Central Sindical tenga un mínimo de afiliación del 10 % de la plantilla de la empresa.
- c) Que se ponga en conocimiento de la empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de 8 días, el nombre del titular o titulares que hayan de disfrutar de la acumulación.
- d) Que la acumulación se mantenga como mínimo por un período de tres meses consecutivos, sin perjuicio de la posibilidad de la Central Sindical correspondiente de revocar tal acumulación.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, las horas retribuidas para la acción sindical de los miembros del Comité de Empresa, no podrán ser objeto de otras acumulaciones, salvo acuerdo expreso con la Dirección de la empresa.

En las horas retribuidas establecidas para los miembros de estos organismos se incluye una reunión mensual ordinaria con la Dirección de la empresa, y las convocadas por ésta a iniciativa de los/as representantes, pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección.

Artículo 51.º Funciones, Representantes Legales de los Trabajadores.

Serán funciones del/a Delegados/as o Comités de Empresa, y de los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales, las siguientes:

- a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad y salud laboral en el trabajo y Seguridad Social vigentes

tzen direla bermatzea, Zuzendaritzari arau-haustea ohartaraziz eta haiek betetzeko beharko liratekeen erreklamazio guztiak erabiliz.

b) Lanbide sailkapenari buruzko administrazio espedienteen eta lege xedapenez beharrezkoak liratekeen gainontzekoen berri ematea.

c) Enpresak bete asmo dituen lanpostuez behar adinako aurretiaz informatua izatea, baita kontratu berrien modalitateaz ere (finkoa, behin-behinekoa,aldi baterakoa, etxex etxeko lana, eta abar) eta kontratu horien arrazoiak, iraupena, lanbide-kategoria eta bestelako baldintza orokorrak.

Era berean, enpresak hilero epealdi horren barruan burututako iraupen zehatzeko kontratuen berri emango dio langileen ordezkariari.

Informazio horretan honako datu hauek zehaztuko dira: Langileen izena, kontratazio mota, kontratuen indarraldia eta lanbide-kategoria. Egindako kontratu luzapenei buruz ere informazio bera eman beharko du.

d) Halakorik balitz, langileek egin beharreko frogak eta azterketak buruz informatuak izatea.

e) Urtero Enpresako laneko segurtasun eta osasun egoeraz eta hori hobetzeko hartutako neurriez informatuak izatea.

f) Langileengan eragin zuzena izan dezaketen neurri guztiak buruz informatuak eta kontsultatuak izatea eta, bereziki, honako hauen gainean:

- Enplegu erregulazio espedienteak.
- Enpresaren tokialdaketa osoak edo zatikakoak.
- Lan sistema berriak edo pizgarriak sartzea.
- Enplegua, laneko baldintzak, laneko osasuna eta heziketaren gainean eragin dezaketen teknologia berriak sartzea.
- Lanaren antolamendua funtsean eragin dezaketen erabakiak.

Atal honetan sartzen diren gaiei buruz Enpresaren jarduketan baliotasuna ezarritako informazio eta kontsulta betebehartara baldintzatua egongo da.

g) Lanaren antolamendua eta hobekuntza teknikoan alorrean beharrezkotzat jotzen diren neurri guztiak Enpresari proposatzea.

52. artikulua. *Langileen ordezkariari enpresari buruzko informazioa.*

Enpresak, aldizka, enpresaren egoera eta martxa orokorrari buruzko informazioa emango diote Langileen Ordezkariari edo Enpresa Batzordeari.

Hori guztia, Langileen Estatutuko 64. artikuluan, Askatasun sindikaleko Lege Organikoan eta horrekin bat datozen xedapenetan informatzeari buruz ezarritako betebeharren kalterik gabe.

Batzordearekin egiten dituen bileratan Enpresako Zuzendaritzak isilpean ematen dituen informazioak sekretuak izango dira. Enpresako Batzordekideek edo Langileen Ordezkariak enpresako langileekin ere informazio horiek isilpean gorde behar dituzte derrigorrez.

53. artikulua. *Disziplinazko neurriari buruzko informazioa.*

Izaera larri edo oso larriekin Enpresak edozein langilei ezartzen dizkion disiplinazko neurriak alde aurretik Langileen Ordezkariari edo Enpresa Batzordeari jakinarazi beharko dizkio, eta horiek euren iritzia eman dezakete haiei buruz. Era berean, Enpresako Sekzio Sindikalek euren afiliatuei buruzko txostena egin dezakete.

para la empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

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

c) Ser informado con antelación suficiente de los puestos de trabajo que la empresa piensa cubrir, así como de las modalidades de los nuevos contratos (fijo, eventual, interino, tiempo parcial, trabajo a domicilio, etc.), razones que los motivan, duración, categoría profesional y demás condiciones generales de los mismos.

Asimismo la empresa deberá entregar mensualmente a la representación del personal información sobre los contratos de duración determinada celebrados en dicho período.

En dicha información deberá constar nombre del personal contratado, modalidad de la contratación, vigencia de los contratos y categoría profesional. Igual información deberá facilitarse sobre las prórrogas de los contratos realizados.

d) Ser informados, en el caso de que existiesen, de las pruebas y exámenes que el personal haya de realizar.

e) Ser informados anualmente de la situación de seguridad y salud laboral en la empresa y de las medidas adoptadas para su mejora.

f) Ser informado y consultado de cuantas medidas afecten directamente al personal y especialmente de aquéllas que pudieran adoptarse sobre:

- Expedientes de regulación de empleo.
- Traslados totales o parciales de la empresa.
- Introducción de nuevos sistemas de trabajo o incentivos.
- Incorporación de nuevas tecnologías que puedan afectar al empleo, condiciones de trabajo, salud laboral o formación.
- Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

La validez de las actuaciones de la empresa en las materias comprendidas en este apartado estará condicionada a los requisitos de información y consulta establecidos.

g) Proponer a la empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de producción o mejoras técnicas.

Artículo 52.º *Información sobre la empresa a los Representantes Legales de los Trabajadores.*

La empresa facilitará a los representantes legales de los trabajadores, información periódica acerca de la situación y marcha general de la empresa.

Todo ello sin perjuicio de las obligaciones de información establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y disposiciones concordantes.

Tendrán el carácter de secretas las informaciones confidenciales dadas por la Dirección de la Empresa en las reuniones con el Comité. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal estarán obligados a guardar dicho secreto incluso con los propios/as trabajadores/as de la empresa.

Artículo 53.º *Información sobre medidas disciplinarias.*

Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la empresa a cualquier trabajador/a, deberán ser puestas en conocimiento previo del/a Delegado/a de Personal o Comité de Empresa, quienes podrán emitir su opinión sobre las mismas. Asimismo podrán emitir informe las Secciones Sindicales de Empresa respecto de sus afiliados/as.

54. artikulua. Langileen ordezkarien garantia amankomunak.

Langileen ordezkariak, Enpresako Batzordekideak eta Ordez-kari Sindikalek ondoko garantia amankomunak izango dituzte:

a) Enpresa jakinaren gainean jarri ondoren, bertako langi-leengan eragina duten lan edo sindikatu izaerako oharrak era-kusteko iragarki-taula bat erabiltzea.

b) Enpresa bakoitzak ahal duen neurrian, denek erabilera-ko bileretarako lokalak izatea, LOLS legeak 8. artikuluan xeda-tutakoaren kalterik gabe.

Enpresa Batzordeen bilerak gutxienez 24 orduko aurretiaz jakinaraziko dira, kasu larri eta justifikatueta izan ezik, honela-koetan epe gutxiagoz jakinarazi ahal izango baita.

Enpresa Batzordearen bilerak behar hainbateko aurretiaz programatzen ahalegindu beharko da.

c) Hutsegite larri edo oso larrien ondorioz diziplina-neurri-ren bat hartu behar bada eta horrek baliorik izango badu, 24 or-duko aurretiaz zigorraren proposamena jakinaraziko zaio:

– Langileen ordezkarien kasuan, Enpresa Batzordeari.

– Ordez-kari Sindikalaren kasuan, partaide deneko tokiko edo probintziako Sindikatuari.

Erakunde hauek, ondorengo 48 orduen barruan izaera lo-teslea izango ez duen txostena egingo dute eta enpresak, bes-terik gabe, egoki deritzon zehapena ezarriko du.

Garantia hau, agintaldia amaituta eta ondorengo bi urteetan ere indarrean egongo da.

d) Hitzarmen honetako 53. artikuluan zehaztutako afilia-zio baldintzak betetzen dituzten Sekzio Sindikaletako Ordezka-riek indarrean dagoen Langileen Estatutuko 68. artikuluan, c) atalean ezarritako garantiak izango dituzte.

55. artikulua. Ekintza sindikala burutzeko arauak, enpre-sa batzordeentzako eta sekzio sindikalentzako amankomunak direnak.

Ordaindutako orduak ekintza sindikalerako erabili behar di-renean, gutxienez 24 ordu lehenago jakinarazi beharko zaio En-presako Zuzendaritzari.

Jarduera sindikala burutzeak ezin izango du gainerako pro-duitzaileen lan eta produkzioaren martxa orokorra oztopatu. Langi-leek euren ordezkariak edo Ordez-kari Sindikalek zuzendu behar zaienean lanorduez kanpo egin beharko dute.

Enpresak ahalmen osoa izango du euren jarduera sindikala burutzearen ondorioz enpresako prozesu orokorraren jarraipen arrunta larri oztopatzen duten produktzaileak behin-behinga-tasunez eta euren agintaldiak dirauen bitartean lanpostuz alda-zeko.

Lekualdaketa hori aldeztu aurretik Enpresa Batzordeari jaki-narazi eta kontsultatuko zaio.

Lekualdaketa ez dio kalterik sortuko ukitutako langileari ez ekonomikoki, ezta jarduera sindikalari dagokionean ere. Lan-postu berri hori, Enpresak dituen ahalmenen arabera, lehengo-aren ahalik eta antzekoena izango da.

Ekintza sindikalerako ordaindutako orduak enpresan nahiz enpresaz kanpo erabili ahal izango dira. Edonola ere, langi-leek ordu horien erabilpena justifikatu beharko dute; honelakoetan, ordea, ez da beharrezkoa izango eguneko gai-zerrenda edo landu beharreko gaiak aurkeztea.

Artículo 54.º Garantías comunes de los Representantes Legales de los Trabajadores.

Los/as Delegados/as de Personal, miembros de los Comi-tés de Empresa y Delegados/as Sindicales, tendrán las siguien-tes garantías comunes:

a) Utilizar, con conocimiento previo de la empresa, un ta-blón de anuncios para fijar comunicaciones de carácter sindical o laboral.

b) A que sean facilitados locales de reunión, para uso común, dentro de las posibilidades de cada empresa, sin perjui-cio de lo establecido en el artículo 8 de la LOLS.

Las reuniones de los representantes legales de los trabaja-dores serán preavisadas al menos con 24 horas de antelación, salvo casos urgentes y fundamentados en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior.

Se procurará que las reuniones del Comité de Empresa sean programadas con la antelación suficiente.

c) Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria por faltas graves o muy graves y para la validez de las mismas, se no-tificará la propuesta de sanción, con una antelación de 24 horas a:

– En caso de representantes de los/as trabajadores/as al Comité de Empresa.

– En caso de Delegado/a Sindical al Sindicato local o pro-vincial al que pertenezca.

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

Esta garantía se mantendrá durante los dos años siguientes a la expiración del mandato.

d) Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 53.º tendrán las garantías establecidas en el apartado c) del ar-tículo 68.º del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 55.º Normas para el ejercicio de la Acción Sindi-cal, comunes para Comités de Empresa y Secciones Sindicales.

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

El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el tra-bajo de los restantes productores ni la marcha general de la pro-ducción. El personal que desee dirigirse a sus representantes o Delegados/as Sindicales lo harán fuera de las horas de trabajo.

La empresa estará facultada para trasladar de puesto de trabajo, provisionalmente y durante el tiempo que dure su man-dato, a aquellos productores/as que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente la con-tinuidad normal del proceso general de la empresa.

Dicho traslado será comunicado y consultado previamente al Comité de Empresa.

El personal afectado no podrá ser perjudicado económica-mente ni en el desarrollo de su actividad sindical como conse-cuencia del traslado. El nuevo puesto de trabajo deberá ser, dentro de las posibilidades existentes en la empresa, lo más si-milar al anterior.

Las horas retribuidas para la acción sindical podrán ser uti-lizadas tanto dentro como fuera de la empresa. En todo caso, el personal deberá justificar la utilización de las mismas, sin que, a tales efectos, sea obligatoria la presentación del Orden del Día o de los temas a tratar.

56. artikulua. Asanbladak.

Enpresek, asanblada ordainduak lanorduen barruan nahiz kanpo burutzeko baimena emango dute. Urtean 8 asanblada eta 4 ordu izango dira gehienez ere.

Asanbladak Enpresa Batzordeak deituko ditu bere ekimenez edota Enpresako Sekzio Sindikaleko Ordezkariek hala eskatuta. Aipatutako 8 asanblada eta 4 orduak baimenduko dira gehienez, ondorengo atalean zehaztutako baldintzak beteko direlarik.

Enpresako Sekzio Sindikal bateko Ordezkariek hala eskatzean, ezarritako mugaren barruan asanblada ordainduak deitzera behartuak daude Enpresa Batzordeak, baldin eta Sindikatu horrek enpresako plantila osoaren % 33ari dagokion afiliatukopurua biltzen badu edo, zuzenean, plantillako langileen heuren batek hala eskatzen badu.

Asanbladaren deialdiaren berri eman beharko zaio Enpresako Zuzendaritzari gutxienez 48 orduko aurretiaz eta, jakinarazpen horretan, asanblada egiteko data eta eguneko gai-zerrenda zehaztuko dira.

Enpresako Zuzendaritzarekin adostasunean zehaztuko da asanblada burutzeko ordua.

Aparteko eta funtsezko arrazoiak bitarteko direnean, Enpresak asanblada-data alda dezake. Era berean, langileen ordezkaritzak jakinarazteko epea 24 ordura mugatu ahal izango du.

Asanblada hauen ordainsaria, ezarritako mugara arte, alokairu errearen arabera egingo da, produkzioarako primak eta, hala balitz, pizgarri-ezaren primarik barnebildu gabe.

Ordaindu gabeko asanbladei dagokienez, lanorduez kanpo burutuko dira gero ere, enpresa bakoitzean ezarrita dituzten ohiuren arabera.

57. artikulua. Lanbide heziketa.

Bi alderdiek lanbide heziketa iraunkorraren beharra aitortzen dute.

Enpresaren barruan Batzorde Parekidea eratuko da, bertako Zuzendaritzako ordezkariez eta ordezkariek osatua. Batzorde Parekide honen eginkizunak hauek izango dira: Enpresako heziketa-beharrak aztertzea, enpresako jarduerarako interesgarriak diren eta langilearen heziketa osatzeko egokiak diren ikastaroak zehaztea eta hauetan parte hartuko duten langileak izendatzea.

Batzorde honek, halaber, ikastaro horietan parte hartzen duten langileen baimenak eta bestelako konpentsazio-motak zehaztuko ditu. Ezarritako baimenak edo konpentsazioak erabili dituen langileak ondorengo hamabi hilabeteetan, bere borondatez, enpresan baja hartzen badu, enpresak dagokion kitapenetik konpentsazio horien zenbatekoa kendu ahal izango du.

Enpresak, enpresaz kanpoko heziketa plangintzetan parte hartzea eskatzen duten langileei bide hori erraztuko die, plangintza horiek lanorduez kanpo burutzen badira behintzat.

Xede horrekin, enpresak bidezko atxikimendua egingo du, langileek plangintza horietan parte hartzeko aukera izan dezaten.

Lehenengo xedapen gehigarria. Euskara sustatzea.

Langileen Ordezkariek eta Enpresaren Zuzenbidea bat datoz gure probintzian Euskara defendatu eta hedatzeko ahaleginak batu behar direla aitortzerakoan. Helburu horrekin, honako erabakiak hartu dituzte:

Enpresen esparruan Euskara erabiltzera eta hedatzera zuzendutako jarduerak garatzea, zeregin hau burutu dadin bi al-

Artículo 56.º Asambleas.

La empresa autorizará la celebración de asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo anual de 8 asambleas y 4 horas.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa, a iniciativa del mismo, o a requerimiento del/a Delegado/a de la Sección Sindical de Empresa, en las condiciones establecidas en el siguiente párrafo y hasta el límite de las 8 asambleas y 4 horas señaladas, se entenderá a efectos de computo horario, como una única asamblea realizada, todas las asambleas parciales realizadas.

Los Comités de Empresa estarán obligados a convocar asambleas retribuidas dentro del límite establecido, cuando a tal fin sean requeridos por el/a Delegado/a de una Sección Sindical de Empresa, siempre que la misma agrupe a un número de afiliados/as que represente, como mínimo, el 33 % de la plantilla total de la empresa o directamente por petición formulada por un tercio de los trabajadores de la plantilla.

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

La hora de celebración de la asamblea se fijará de común acuerdo con la Dirección de la empresa.

Por razones excepcionales y fundamentadas, la empresa podrá modificar la fecha de celebración, y de igual forma, la representación del personal podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

La retribución de estas asambleas, hasta el límite establecido, se realizará sobre los salarios reales, sin inclusión de prima de producción o primas por carencia de incentivo, en su caso.

En cuanto a las asambleas no retribuidas seguirán celebrándose fuera de las horas de trabajo, conforme a los usos y costumbres que se tengan establecidos en cada empresa.

Artículo 57.º Formación Profesional.

Las partes firmantes de este Convenio reconocen la necesidad de la formación permanente del personal.

En la empresa se constituirá una Comisión Paritaria de empresa integrada por representantes de la Dirección de la misma y de los/as representantes sindicales, con el objeto de analizar las necesidades de formación en la misma, así como determinar en su caso los cursos que sean de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación del/a trabajador/a y los/as trabajadores/as que hayan de participar en los mismos.

Dicha Comisión determinará asimismo las licencias y cualquier otro tipo de compensación para los/as trabajadores/as participantes en dichos cursos. Si el trabajador/a que ha utilizado la licencia o compensaciones establecidas causara baja voluntaria en la empresa en los doce meses siguientes, ésta podrá deducir de la liquidación que le corresponda el importe de las mismas.

La empresa facilitará la incorporación de sus trabajadores/as que lo soliciten a planes externos a la empresa, siempre que éstos se realicen fuera de sus horas de trabajo.

A tal efecto autorizarán mediante la correspondiente adhesión la incorporación de sus trabajadores/as a dichos planes.

Disposición adicional primera. Impulso del Euskara.

Los representantes legales de los trabajadores y la dirección de la empresa, coinciden en la estimación de que deben aunar sus esfuerzos en la defensa y extensión del Euskara. A tal efecto acuerdan:

Desarrollar en el ámbito de la empresa, actividades encaminadas a la utilización y extensión del Euskara facilitando ambas

derdiek euren eskura dauden bitarteko guztiak jarriko dituztelarik. Hori lortu asmoz, laneko dokumentuak, nominak, Gizarte Segurantzakoak eta abar pixkaka elebidun ager daitezen saiatuko dira enpresak.

Enpresan argitaratzen diren idazki eta ohar guztiak euskaraz eta gazteleraz argitaratuko dira.

Era berean, Hitzarmen honek indarrean dirauen bitartean, enpresek elebidun ezarri beharko dituzte errotuloak, nominak eta gainerantzeko agiri guztiak.

Bigarren xedapen gehigarria. Aukera-berdintasunaren sustapena.

Enpresako ordezkariak eta sindikatuek emakume eta gizonen arteko aukera-berdintasuna bultzatu behar dela adierazi dute. Horretarako, Batzordea sortzea erabaki dute, sektoreko egoeraren diagnostiko orokorra egiteko eta, sektoreko enpresak eta langileak aukera-berdintasunaren inguruan sentsibilizatzeko aldera, beharrezko ekintzak ezartzeko. Helburua pertsonen elkar errespetatzea eta industria-eremuan emakumeak duen presentzia handitzea da, eta xede horrekin, ekintza positiboko neurriak hartuko dira kontratazio, prestakuntza eta sustapenaren arloan.

Hirugarren xedapen gehigarria. Gatazkak ebazteko prozedura. Preco.

1. Bi alderdiek bere gain hartzen dute Gatazka Kolektiboak Ebazteko borondatezko Prozedurei buruzko Akordio Interkonfederala (Preco), 2000ko apirilaren 4ko 66 zk. *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria* argitaratua. Erabaki hau honako Hitzarmen honen eremuan izango da aplikagarria, berorren klausulak aplikatzearen ondoriozko gatazka kolektiboetarako ebazpenei dago kienez.

2. Aurrekoa eragotzi gabe, hitzarmen kolektibo honetako 5., 15. eta 43. artikuluen aplikazioan (horren arabera Precoren prozedurak erabili behar dira arbitrajeko berariazko konpromisoak izapidetzeko) aintzat hartuko da prozedura horretako 6. puntuan ezarritakoa eta PRECOren Batzorde Parekideak hartutako erabakietan ezarritako baldintzak beteko dira.

Laugarren xedapen gehigarria. Enpleguari buruzko euskal erabakiari atxikitzea.

Hitzarmen hau izenpetzen duten Enpresak eta Langileen Ordezkariek bat egin dute 1999ko urtarrilaren 15ean Confebask eta ELA, CC.OO., UGT eta LAB Zentral Sindikalek enpleguari buruz itundu duten Euskal Erabakiarekin.

Bostgarren xedapen gehigarria. Geroa BGAE-ari egin beharreko ekarpenak.

2021, 2022 eta 2023 urteetan Geroa BGAE-ari egin beharreko ekarpenak, langileak Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorrari ezbehar arruntetarako egin beharreko Kotizazio Oinarriaren % 4,60 izango da; % 2,3 langileak eta beste % 2,3 enpresak ordainduko dutelarik.

Ekarpen horiek, denak batera ordainduko ditu enpresak eta, langile bakoitzari dagokiona, alokairuen nominatik kenduko dio.

Seigarren xedapen gehigarria. Alokairu-gehikuntza ez aplikatzeko klausula.

Enpresak inola ere ezin izango du hartu hitzarmen hau ez aplikatzeko erabakia, Langileen Estatutuko 82.3 artikuluan aipatutako prozeduraren bitartez. Hala badagokio, berriro negoziatu beharko du hitzarmena iraungi baino lehen, beste bat lortzeko, edo dagoen hau berrikusteko, Langileen Estatutuko 86.1 artikulua aurreikusitakoari jarraituz.

Alde biek berariaz adosten dute ez direla nahitaezko arbitrajearen mende jarriko. Nolanahi ere, desadostasunak ebazteko,

partes los medios que estén a su disposición para la efectiva ejecución de esta tarea. A tal efecto la empresa procurará gradualmente que todos los documentos laborales, nóminas, Seguros Sociales, etc. figuren en bilingüe.

Todas las notas y avisos que se publiquen en los tabloneros de anuncios se redactarán en castellano y euskara.

Asimismo durante la vigencia del presente Convenio la empresa deberá adecuar a bilingüe los rótulos, nóminas y demás documentos laborales de la empresa.

Disposición adicional segunda. Fomento de igualdad de oportunidades.

La representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa manifiestan la necesidad de fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Con tal finalidad acuerdan realizar un diagnóstico general de la situación en la empresa, y establecer las acciones necesarias para la sensibilización entre empresa y trabajadores respecto a la igualdad de oportunidades, favoreciendo el respeto entre todas las personas y el incremento de la presencia de la mujer en el ámbito industrial, a través de medidas de acción positiva en materias de contratación, formación y promoción.

Disposición adicional tercera. Procedimiento de Resolución de Conflictos. Preco.

1. Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (Preco) publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* n.º 66 de 4 de abril de 2000, que será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, referido a la resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo.

2. Sin perjuicio de lo anterior la aplicación de los artículos 5.º, 15.º y 43.º del presente convenio colectivo, que remite a los procedimientos del Preco la tramitación de compromisos específicos de arbitraje, se realizará atendiendo a lo establecido en el punto 6 de dicho procedimiento y a las condiciones previstas en los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria del Preco.

Disposición adicional cuarta. Adhesión al Acuerdo Vasco sobre el Empleo.

La dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, firmantes de este Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo Vasco sobre el Empleo suscrito entre Confebask y las Centrales Sindicales ELA, CC.OO, UGT y LAB el pasado 15 de enero de 1999.

Disposición adicional quinta. Aportaciones a Geroa-EPSV

En las aportaciones a Geroa-EPSV, durante los años 2021, 2022 y 2023 se mantiene en el 4,60 % de la Base de Cotización, por contingencias comunes del/a trabajador/a al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 2,3 % correrá a cargo del/a trabajador/a y el otro 2,3 % con cargo a la empresa.

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

Disposición adicional sexta. Cláusula de Inaplicación salarial.

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio mediante el procedimiento al que se refiere el art. 82.3 ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el art. 86.1 ET.

Ambas partes acuerdan expresamente el no sometimiento a un arbitraje obligatorio. Y en todo caso, los procesos a los que

Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioaren adiskidetze- eta bitartekotza-prozedurak bete beharko dituzte.

Enpresak hitzarmen kolektibo hau aldi batean ez aplikatzea nahi izanez gero (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak direla eta), eta langileen ordezkari-ekin akordiorik lortzen ez badu, eta gatazkak konpontzeko lanbide arteko akordioaren prozedurara jota ere desadostasun hori konpontzen ez bada, bi alderdien artean (enpresaren ordezkari-tzaren eta langileen ordezkari-tzaren gehiengoaren artean) adostasuna lortu beharko da hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICCEren esku jartzeko.

Zazpigarren xedapen gehigarria. Batzorde paritarioa.

Batzorde Paritarioa osatzen da, Hitzarmena eta Langileen Estatutuko 85.3h) artikuluan jasotako gaiak interpretatzeko. Enpresako Zuzendaritzako ordezkari-ekin eta Enpresa Batzordeko kideek osatuko dute, alderdi biek kide-kopuru bera izango dutela. Soil-soilik horren mende jarriko dira hitzarmena indarrean dagoen artean sor daitezkeen gai guztiak, hitzarmen hori betetzeari edo haren interpretazioari, irismenari edo aplikazioari buruzkoak.

Bi alderdietako edozeinek eskatutakoan bilduko da Batzorde Paritarioa, hitzarmen hau betetzeari edo horren interpretazioari buruz edo Langileen Estatutuko 85.3.h) artikuluan araututako gainerako gai-ekin buruz desadostasunak sortzen direnean (banakakoak edo kolektiboak). Batzordeak zazpi eguneko epea izango du ebazpena emateko. Batzorde Paritarioa ados jartzen ez bada, alderdiek berariaz adosten dute ez direla nahitaezko arbitrajearen mende jarriko. Nolanahi ere, Gatazkak Konpontzeko borondatezko Prozeduren gaineko Konfederazioen arteko Akordioan jasotako adiskidetze- eta bitartekotza-prozedurara jo ahal izango dute (Preco Akordioa, 2000ko otsailaren 16koa; apirilaren 4ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*). Eskaera bat formalizatutzeko, hitzarmena izenpetzen duten alderdietako baten sinadura guztiak izan beharko ditu.

Zortzigarren xedapen gehigarria. Aldi baterako ezintasunerako osagarria eta gaixotasunaren ondoriozko aldi baterako ezintasunaren jarraipena eta kontrola.

Aldi baterako ezintasuna laneko istripuaren ondoriozko bada, enpresak osagarri bat ordainduko dio langileari; hain zuzen ere, benetan jasotako soldataren % 100eraino.

Gaixotasunaren ondoriozko aldi baterako ezintasunaren jarraipen eta kontrolari dagokionez, Osasun Sistema Publikoak egingo du, eta ez mutuek. Osasun Sistema Publikoak jarraipena eta kontrola egiteko irizpideari dagokionez, bakarrik aldatuko da legez ezartzen denean Osasun Sistema Publikoak ezin duela halakorik egin.

cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional Preco.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

Disposición adicional séptima. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria Interpretativa del Convenio, así como de las cuestiones recogidas en el artículo 85.3.h) del Estatuto de los Trabajadores, que estará compuesta paritariamente por los representantes de la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores. Que será la única con exclusividad, a la que se someterá cualquier cuestión que surja durante la vigencia del convenio en razón de cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del mismo.

Esta Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes cuando se produzcan divergencias (individuales o colectivas) acerca de la interpretación o cumplimiento de este convenio y del resto de materias reguladas en el Artículo 85.3.h) del Estatuto de los Trabajadores debiendo adoptar una resolución en el plazo de siete días. Cuando la Comisión Paritaria no alcanzara acuerdo, las partes acuerdan expresamente el no sometimiento a un arbitraje obligatorio. Y podrán en todo caso, recurrir a los procedimientos de mediación y conciliación recogidos en el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco) de 16 de febrero de 2000 (*Boletín Oficial del País Vasco* de 4 de abril). Se considerará como petición formal aquella que tenga la totalidad de las firmas de una de las partes firmantes del Convenio.

Disposición adicional octava. Complemento I.T y seguimiento y control de I.T derivada de enfermedad.

La dirección de la empresa complementará hasta el 100 % del salario real percibido en caso de I.T derivada de accidente laboral.

El seguimiento y control de las bajas en situación de I.T. derivada de enfermedad se realizará por el Sistema Público de Salud y no a través de las Mutuas. Dicho criterio de seguimiento y control por parte del Sistema Público de Salud, únicamente se modificará cuando legalmente se establezca la imposibilidad de realizarlo mediante el Sistema Público de Salud.

I. ERANSKINA / ANEXO I
2021. URTEA - AÑO 2021

Lanbide kategoriak Categorías profesionales	100 U.E. / A 100 U.C.			Piz. eza pr. P. car. inc.	Pizg. eza Carencia incentivo
	Oin. sold. Sal. base	Hitz. Plusa Plus Conv.	Eg. jar. sold Salar. día trab.	14% (A+B)	
	A	B	A+B	C	
Beharginak / Personal Obrero					
Peoi arrunta eta espez. / Peón ordin. y especia.	15,0300	40,0100	55,0400	7,7060	23.246,30
1. mailako ofiziala / Oficial/a de 1. ^a	17,2600	43,7900	61,0500	8,5470	25.821,01
2. mailako ofiziala / Oficial/a de 2. ^a	16,3500	42,3400	58,6900	8,2170	24.807,92
3. mailako ofiziala / Oficial/a de 3. ^a	15,1700	40,4700	55,6400	7,7900	23.498,23

	Hilekoa Mensual	Lan eguna Día trabajo	Lan eguna Día trabajo	Pizg. eza Carencia incentivo
	Oin. sold. Sal. base	Hitz. Plusa Plus Conv.	Piz. eza pr. P. car. inc.	
	A	B	C	
Administrariak / Personal Administrativo				
1. mailako burua / Jefe/a de 1. ^a	723,83	52,4200	10,6690	32.394,79
2. mailako burua / Jefe/a de 2. ^a	667,61	50,2200	10,1020	30.637,31
1. mailako ofiziala / Oficial/a de 1. ^a	585,49	47,0100	9,2750	28.071,82
2. mailako ofiziala / Oficial/a de 2. ^a	530,21	44,0300	8,6040	26.012,84
Laguntzailea / Auxiliar	463,26	40,3800	7,7850	23.502,44
Tailerreko teknikariak / P. Técn. Taller				
Tailerreko burua / Jefe/a de Taller	712,93	52,6500	10,6510	32.320,22
Tailerreko maisua / Maestro/a de Taller	595,38	48,0200	9,4620	28.633,57
2. mailako maisua / Maestro/a de Segunda	574,20	47,1100	9,2370	27.938,54
Arduraduna / Encargado	560,99	46,3000	9,0630	27.406,85

2022. URTEA - AÑO 2022

Lanbide kategoriak Categorías profesionales	100 U.E. / A 100 U.C.			Piz. eza pr. P. car. inc.	Pizg. eza Carencia incentivo
	Oin. sold. Sal. base	Hitz. Plusa Plus Conv.	Eg. jar. sold Salar. día trab.	14% (A+B)	
	A	B	A+B	C	
Beharginak / Personal Obrero					
Peoi arrunta eta espez. / Peón ordin. y espezia.	15,6500	43,6000	59,2500	8,2950	24.991,44
1. mailako ofiziala / Oficial/a de 1. ^a	17,9700	47,7500	65,7200	9,2010	27.758,40
2. mailako ofiziala / Oficial/a de 2. ^a	17,0200	46,1600	63,1800	8,8450	26.669,62
3. mailako ofiziala / Oficial/a de 3. ^a	15,8000	44,0900	59,8900	8,3850	25.260,33

	Hilekoa Mensual	Lan eguna Día trabajo	Lan eguna Día trabajo	Pizg. eza Carencia incentivo
	Oin. sold. Sal. base	Hitz. Plusa Plus Conv.	Piz. eza pr. P. car. inc.	
	A	B	C	
Administrariak / Personal Administrativo				
1. mailako burua / Jefe/a de 1. ^a	753,69	57,2700	11,4940	34.823,35
2. mailako burua / Jefe/a de 2. ^a	695,15	54,8400	10,8830	32.936,57
1. mailako ofiziala / Oficial/a de 1. ^a	609,64	51,2800	9,9910	30.176,87
2. mailako ofiziala / Oficial/a de 2. ^a	552,08	48,0100	9,2670	27.964,65
Laguntzailea / Auxiliar	482,37	44,0000	8,3850	25.265,84
Tailerreko teknikariak / P. Técn. Taller				
Tailerreko burua / Jefe/a de Taller	742,34	57,5100	11,4750	34.745,82
Tailerreko maisua / Maestro/a de Taller	619,94	52,3800	10,1920	30.781,28
2. mailako maisua / Maestro/a de Segunda	597,89	51,3700	9,9490	30.032,32
Arduraduna / Encargado	584,13	50,4900	9,7620	29.463,58