

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, 2020-2022rako Gipuzkoako Industria Sidero-Metalurgikoaren Hitzarmen Kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20001095011981 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2020ko urriaren 23an, Adegik enpresaburuen ordezkapenean, eta ELA, LAB, eta CCOO sindikatuek langileen ordezkapenean, sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2020ko azaroaren 4an, aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritza honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Justizia Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, apirilaren 11ko 84/2017 Dekretuaren 15.1.h artikulua (2017-04-21eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-02-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-06-12ko *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, 2020ko azaroaren 10a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaria. (6026)

GIPUZKOAKO INDUSTRIA SIDEROMETALURGIKOAREN
HITZARMEN KOLEKTIBOA 2020-2022

HITZAURREA

Bi aldeak bat datoz Hitzarmen Kolektibo hau (arau-esparru egonkorra eta kanpoko aldakuntzei lotu gabea) beharrezkoa dela adieraztean, eta konpromisoa hartu dute Hitzarmena zainzteko eta defendatzeko. Hitzarmen hau arauzkoa da, eta bere

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 la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa para los años 2020-2022 (código 20001095011981).

ANTECEDENTES

Primero. El día 23 de octubre de 2020, se suscribió el convenio citado por Adegí en representación de los empresarios, y por los sindicatos ELA, LAB y CCOO en representación de los trabajadores.

Segundo. El día 4 de noviembre de 2020, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (*Boletín Oficial del País Vasco* de 21-04-2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-02-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-06-2010) 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 10 de noviembre de 2020.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (6026)

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA
SIDEROMETALÚRGICA DE GIPUZKOA 2020 - 2022

PREÁMBULO

Ambas partes convienen en la necesidad de tener un marco regulatorio estable como es este Convenio Colectivo y no sujeto a variaciones externas, comprometiéndose a preservarlo y defenderlo. Este convenio tiene fuerza normativa y obliga por todo

eremu funtzionalean dauden enpresa eta langile guztiak behar-zen ditu indarraldi osoan. Hitzarmena sinatu duten aldeentzat, Gipuzkoako industria siderometalurgikorako eraginkortasun orokorreko hitzarmen kolektiboa funtsezko tresna da eraginpean hartutako langileen eta enpresen lan-harremani egonkortasuna emateko. Sektoreko hitzarmen honen aplikazioa lagungarria da enpresen lehiakortasuna hobetzeko. Aldi berean, langileen lan-harremanen zaintza bermatzen du. Aldeek adierazi dutenez, etorkizunean desadostasunik sortuz gero, lehenik eta behin elkarrizketara joko da desadostasun horiek konpontzeko.

Hitzarmenak enpresen lehiakortasunean laguntzea eta, aldi berean, langileei familia-bizitza eta bizitza pertsonala enpresaren beharrek inbertitzea aukera ematea du helburu.

Hori lortzeko, hitzarmena sinatu duten aldeek onartu dute hitzarmenaren egungo eta etorkizuneko testuak enpresek ingurune premietara egokitze aldera antolamendu-malgutasuna izateko duten beharri zein sindikatuek langileei lan-baldintza egonkorrak eta duinak emateko duten beharri erantzun behar diola.

I. KAPITULUA

1. artikulua. Lurralde eremua.

Honako Hitzarmen Kolektibo hau Gipuzkoako Lurralde Historiko osoan aplikatuko da.

2. artikulua. Zeregin eta langileria eremua.

Honako Hitzarmen Kolektiboa honek Gipuzkoako Lurralde Historikoan ezarritako enpresak edo euren jarduerak lurralde horretan burutzen dituztenak, jarduera siderometalurgikoari emanak nola produkzio prozesuan hala era guztietako eraldaketan, eta enpresa horietan diharduten langileak ukituko ditu. Era berean, siderometalurgiarekin zuzenean lotuak dauden izaera laguntzaileko zereginak eta atal horretako instalazio, muntaia edo konponketa lanak burutzen dituzten enpresak, zentroak eta tailerrak.

Honako Hitzarmen Kolektibo hau, halaber, ondoren zehazten diren jardueri ere aplikatuko zaie, nahiz eta ezaugarri bereziak medio zenbait kontzeptuan bereziki arautuko diren.

– Industria metalgrafikoak eta metalezko ontziak eta potoen fabrikazioa. Hitzarmen Kolektibo hau eskusiboki aplikatuko da ontziak fabrikatzeko 0,5 mm baino lodiagoko xafla erabiltzen denean.

– Elektrizitate lineak.

– Optika-doitasanaren mekanika.

Salbuetsita geratuko dira merkataritza prozesu soilean, produktuen salmentara emandako enpresak.

Era berean, salbuetsita geratuko dira ondorengo egoeraren batean dauden enpresak nahiz langileak:

a) Bereziki ukitzen dituen legezko xedapenen bidez baztertuak daudenak.

b) Berariazko Hitzarmen kolektiboa itunduta dutenak edo etorkizunean itunduko dutenak, berori lege indarrean dagoen bitartean eta bertako klausulek xedatzen duten neurrian.

Era berean, Hitzarmen honen klausulak Klausula bakoitzaren eduki osoa nahiz bereziki doazkien zatiak aplikatuzetik salbuetsirik egongo dira, gai jakin eta bereziren bat langileen legezko ordezkariarekin Hitzarmen honetan jasota ez dagoen beste era batean ituntzen duten edo itundua duten enpresak, beti ere itun horiek idatziz jasorik baldin badaude.

el tiempo de su vigencia a la totalidad de las Empresas y trabajadores/as comprendidos/as en su ámbito funcional. Las partes signatarias consideran que el convenio colectivo de eficacia general para la industria siderometalúrgica de Gipuzkoa es un instrumento esencial para dotar de estabilidad a las relaciones laborales de las y los trabajadores y las empresas afectadas. La aplicación de este convenio sectorial contribuye de modo positivo a la mejora de la competitividad de las empresas, a la vez que constituye una garantía para la salvaguarda de las condiciones laborales de las y los trabajadores. Las partes afirman que las posibles divergencias que en el futuro de produzcan se deberán solucionar agotando primeramente las vías del diálogo.

El objetivo del mismo es contribuir a la competitividad de las empresas, permitiendo a su vez a los trabajadores y trabajadoras conciliar compaginando su vida familiar y personal con las necesidades de la empresa.

Para dar respuesta a estos objetivos las partes firmantes reconocen la necesidad de que el actual y futuro texto del convenio debe dar respuesta tanto a las necesidades de las empresas de tener flexibilidad interna organizativa para adaptarse a las necesidades del entorno como a las sindicales de dotar a los trabajadores de condiciones laborales estables y dignas.

CAPÍTULO I

Artículo 1.º Ámbito territorial.

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

Artículo 2.º Ámbito funcional y personal.

Este Convenio Colectivo afectará a la totalidad de las empresas establecidas en el Territorio Histórico de Gipuzkoa o que en ella desarrollen sus actividades, así como a las trabajadoras y trabajadores integrantes de las mismas, dedicadas a la actividad siderometalúrgica, tanto en el proceso de producción como en el de transformación en sus diversos aspectos, comprendiéndose asimismo aquellas empresas, centros o talleres en los que se lleven a efecto trabajos de carácter auxiliar, directamente relacionados con la siderometalúrgica o tareas de instalación, montaje o reparación, incluidos en dicha rama.

También les será de aplicación el presente convenio colectivo, sin perjuicio de su regulación especial en determinados conceptos, por razón de sus peculiares características, a las siguientes actividades:

– Industrias metalgráficas y de fabricación de envases metálicos y boterío. Será de aplicación exclusiva el presente convenio colectivo cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a los 0,5 mm.

– Tendidos de líneas eléctricas.

– Mecánica de óptica de precisión.

Quedan excluidas las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

Igualmente quedarán excepcionadas, tanto las empresas como sus trabajadores/as, que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

a) Estar excluidas por disposición legal que específicamente les afecte.

b) Tener concertado, o concertar en el futuro, Convenio Colectivo propio, en tanto el mismo se halle legalmente vigente y en la medida que en sus propias cláusulas se determine.

Asimismo quedarán exceptuadas de la aplicación de las correspondientes cláusulas del presente Convenio, bien sea en el total contenido de cada una de ellas o solamente en los puntos o aspectos de las mismas específicamente diferenciados, aquellas empresas que pacten o tengan pactado con la representación legal del personal algún tema concreto y específico de forma distinta a como en el Convenio esté regulado, siempre que dichos pactos consten por escrito.

3. artikulua. Indarraldia eta iraupena.

Hitzarmen honek hiru urteko indarraldia izango du, 2020eko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean ondorio guztietarako eta horrela iraungo du 2022ko abenduaren 31ra bitartean.

2022. urteko azaroaren 1ean automatikoki salatua geratuko da, data horretan bertan Hitzarmen Kolektibo honen ordezko-rako negoziazioei ekin ahal izango zaielarik eta berariazko akordiorik lortzen ez den bitartean, eduki osoa epe mugagabean mantenduko da, hurrengo akordiora arte.

Batzorde Negoziatzailearen ordezkaritza sindikalaren eraketa zehazterakoan, kontuan izango dira 2022ko ekainaren 30eko hauteskundearen emaitzak.

4. artikulua. Zurgapena eta konpentsazioa.

Hitzarmen honetan ezarritako baldintza ekonomikoak eta lan-jardunaldiari buruzkoak lehendik dauden era guztietako hobekuntzekin zurgatu eta konpentsatu ahal izango dira, Hitzarmen honetan espresuki zehazten direnak izan ezik.

5. artikulua. Hitzarmenaren batasuna.

Bat. Hitzarmen honetan bai Asanbladetarako bai Langileen Ordezkarientzako edo Enpresa Batzordeko kideentzako edo Ordezkaritza Sindikalentzako ezarri diren lan-jardunaldiek, urteko oporrek eta ordaindutako orduak osotasun bakar bat eta zatiezina osatzen dute urteko zenbaketan. Beraz, ezin izango dira bakarka aztertu.

Ondorioz, Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean ebazpen administratibo edo juridikoren baten ondorioz gai hauekoren bat aldatzen bada, sortutako aldea ezarritako legezko gutxienezko buruz gainerako gaitan itundu diren hobekuntzekin zurgatu eta konpentsatu dela ulertuko da.

Bi. Itundutako baldintzen batasun eta zatiezintasun printzipioa ezarrita, Lan Agintaritzak berezkoak dituen ahalmenak erabiliz Hitzarmen honetan biltzen den itunetako bat onesten ez badu, honek eraginkortasun praktikoa galduko du, Hitzarmena bere osotasunean birkontsideratu beharko delarik.

6. artikulua. Baldintzarik onuragarrienak.

Enpresek ezarri dituzten Hitzarmen honetan zehazten diren baldintzak baino baldintza onuragarriagoak, oro har, gorde egingo dira; finkatzen den alokairu politika ezartzeak ez ditu, beraz, langileak kaltetuko.

II. KAPITULUA

7. artikulua. Lanaldia.

2020, 2021 eta 2022. urteetako lan efektiboko gehienezko ordu kopurua, urteko zenbaketan, honako hau izango da:

– Jardun etena:

2020, 2021 eta 2022. urte bakoitzeko lanordu efektiboak 1.697 izango dira.

– Jarraiko jarduna, bi edo txanda gehiagoko lana izan ezik:

2020, 2021 eta 2022. urte bakoitzeko lanordu efektiboak 1.682 izango dira.

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

– Bi edo txanda gehiagoko jarduna:

2020, 2021 eta 2022. urte bakoitzeko lanordu efektiboak 1.697 izango dira. Kasu guztietan atsedendiko 15 minutuak lan efektiboko denboratzat hartuko dira eta, beraz, ordaindu egingo dira.

Artículo 3.º Vigencia y duración.

El presente convenio tendrá una vigencia de tres años. Entrará en vigor a todos los efectos a partir del 1.º de enero de 2020 finalizando el 31 de diciembre del año 2022.

Quedará automáticamente denunciado a partir del 1.º de noviembre del año 2022, pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el Convenio Colectivo que lo sustituya y en tanto no se logre un acuerdo expreso, se mantendrá ultraactivo de manera indefinida todo su contenido, hasta el siguiente acuerdo.

Para determinar la composición de la representación sindical en la Mesa Negociadora se tendrán en cuenta los resultados electorales al 30 de junio del año 2022.

Artículo 4.º Absorción y compensación.

Las condiciones económicas y de jornada fijadas en el presente Convenio son absorbibles y compensables con las mejoras de toda clase que existan con anterioridad, salvo las excepciones que expresamente se determinan en este Convenio.

Artículo 5.º Unidad de convenio.

Uno. Lo acordado en este Convenio para jornada de trabajo, vacaciones anuales y horas retribuidas, tanto para Asambleas como para los/as Delegados/as de Personal o miembros de los Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, forman un todo único e indivisible en conjunto y en cómputo anual, y por lo tanto no podrán ser contemplados aisladamente.

En consecuencia, si por cualquier resolución administrativa o jurídica se modificase, durante la vigencia del Convenio, cualquiera de dichos temas, se entenderá absorbida y compensada la diferencia, con las mejoras que, sobre los mínimos legales establecidos, se han pactado en el resto de los temas.

Dos. Establecido el principio de unidad e indivisibilidad de las condiciones pactadas, en el supuesto de que la Autoridad Laboral en el ejercicio de las facultades que le son propias no aprobase alguno de los pactos del presente Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse el contenido en su totalidad.

Artículo 6.º Condiciones más beneficiosas.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implantadas por las empresas en cuanto aquéllas superen, en conjunto, las especificadas en este Convenio, de tal forma que ningún/a trabajador/a pueda verse perjudicado por la implantación de la política salarial que se establezca.

CAPÍTULO II

Artículo 7.º Jornada de trabajo.

El número máximo de horas de trabajo efectivo, en cómputo anual, para los años 2020, 2021 y 2022 será el siguiente:

– Jornada partida:

Las horas efectivas de trabajo para los años 2020, 2021 y 2022 serán 1.697 horas para cada uno de los años de vigencia.

– Jornada continuada con excepción del trabajo a dos o más turnos:

Las horas efectivas de trabajo para los años 2020, 2021 y 2022 serán 1.682 horas para cada uno de los años de vigencia.

En dicha jornada continuada se establecerá un descanso diario, de al menos 15 minutos, que no formará parte de las jornadas efectivas anteriormente señaladas y que por tanto no tendrá carácter retribuido.

– Jornada a dos o más turnos.

Las horas efectivas de trabajo para los años 2020, 2021 y 2022 serán 1.697 horas para cada uno de los años de vigencia, 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.

Enpresa eta langileen artean 2006ko abenduaren 31 baino lehenago hartutako erabakien ondorioz, aurreko urtean edo aurrekoetan bi txanda edo gehiagoko jardunetan beste atsedena hartu badira, Hitzarmen honetan ezarritako 15 minutuko atsedenditiko gorakoa zurgatu ahal izango da. Edonola ere, 2020, 2021 eta 2022. urtean ez da, hurrenez hurren, aurreko urtean baino ordu efektibo gehiagorik jardungo.

Aurreko urteetan arestian aipatutako urteko jardunaldi efektiboa baino gutxiago egiten zuten langileek, euren urteko jarduna mantenduko dute; izan ere, langile bakar batek ere ez baitu 2020, 2021 eta 2022. urtean, hurrenez hurren, aurreko urtean baino ordu efektibo gehiagorik emango jardunean.

Edozein unetan, Enpresek jardun mota berdinak ezar ditza ke talde edo kategoria desberdinetako langileentzat, izan ere udako jardun murriztuaren etendurarako eskubidea mantentzen baita. Hala ere, hartutako eskubideen edota legeko xedapenen ondorioz urteko zenbaketan ezarritako ordu-kopurua baino gutxiago egiten dituzten langileek, urteko zenbaketan ordu-kopuru bera mantendu ahal izango dute. Horrelakoetan, Hitzarmenean ezarritako ordainsariak jasoko dituzte eta, gainera, artikulua hau aplikatzearen ondorioz dagokien mugara arteko aldea hainbanatuta jasoko dute, baldin eta udako aipatutako jarduna etetearen ondorioz, Enpresak ordu horiek sartzeko beharra adierazten badu.

Bestalde, artikulua honetan zehaztutako jardunaldiak edozein arrazoiengatik ezarri diren edo etorkizunean ezarriko diren murrizketak zurgatu eta konpentsatuko ditu, aplikagarri den legeko xedapenaren maila edozein dela ere.

8. artikulua. Lan egutegiak eta ordutegiak.

Langileen legeko ordezkariekin eta, hala badagokio, ordezkari sindikalekin eztabaidatu ondoren, Enpresako Zuzendaritzak bakarrik ezarri ahal izango ditu lan egutegiak eta ordutegiak.

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 barnebiduko ditu.

Enpresak eraturako lan-egutegiak eta ordutegi-taulek lan-jardunaldiaren irregularitasunik eragingo balute, langileen legeko ordezkariaren adostasuna beharko da baldin eta lan-egutegiboko ordu arruntaren kopurua Langileen Estatutuko 34.3 artikuluan ezarritakoa baino handiago bada.

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 pasarteetan aipatutako baldintzetan eta enpresaren ekimen ezagatik ez badira ordutegi-taula eta lan-egutegia eratu, langileek hurrengo hilabetean nahi duten egutegia ezar dezakete urteko gehienezko ordu-kopurua errespetatuz.

9. artikulua. Orduz baliatzea.

Sektoreko enpleguaren egonkortasuna sustatu eta, era berean, enpresei merkatuaren premietara moldatzen laguntze alderia, aldi baterako kontratuen gehienezko kopurua, aldi baterako laneko enpresekin egindakoak barne, plantillaren % 10etik beherakoa den enpresetan bakarrik erabili ahal izango dira ondoren aipatzen diren neurriak. Ehuneko hori zenbatzeko, neurri horiek erabili aurreko hilabetea hartuko da erreferentzi gisa eta,

Aquellas empresas en las que, como consecuencia de acuerdos suscritos con los/as trabajadores/as con anterioridad al 31 de diciembre de 2006, se hubiese disfrutado durante el pasado año o en años anteriores de otros descansos en las jornadas a dos o más turnos, podrán absorber el exceso de éstos que resulte sobre los 15 minutos que por este Convenio se establecen, sin que la jornada efectiva a trabajar en los años 2020, 2021 y 2022 pueda ser superior a la efectivamente trabajada en el año anterior, respectivamente.

Aquel personal que viniese realizando con anterioridad una jornada efectiva anual inferior, en cada caso, a la arriba indicada, mantendrán sus jornadas anuales de trabajo, de forma que ninguna persona pueda realizar durante los años 2020, 2021 y 2022 mayor jornada efectiva de trabajo que en el año anterior, respectivamente.

Las empresas podrán establecer los mismos tipos de jornada para todo el personal de cualquier grupo o categoría en todo tiempo, por mantenerse el derecho de suspensión de la jornada reducida de verano. Sin embargo, el personal que por derechos adquiridos o por disposiciones legales disfruten de un número de horas, en cómputo anual, inferior al señalado, mantendrán dicho número de horas en cómputo anual, percibiendo las retribuciones de Convenio y abonándoles aparte, a prorrata, las de diferencia hasta el límite de las que por aplicación de este artículo les correspondan, si la Empresa impone la obligación de realizarlas como consecuencia de la supresión de la referida jornada de verano.

Por otra parte, la jornada consignada en este artículo absorberá y compensará cualesquiera otras reducciones de jornada que, por cualquier motivo, se hubieran establecido o que se establezcan en lo sucesivo, cualquiera que sea el rango de la disposición legal aplicable.

Artículo 8.º Calendarios y horarios de trabajo.

La fijación de los horarios de trabajo y los calendarios laborales será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, previa intervención de la representación legal del personal y delegados/as sindicales en su caso.

La Dirección de la Empresa, en el plazo de un 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.

En el supuesto de que los calendarios de trabajo y cuadros horarios elaborados por la empresa contengan una distribución irregular de la jornada de trabajo, será necesario el acuerdo de la representación legal del personal cuando el número de horas ordinarias de trabajo efectivo supere las señaladas en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 9.º Disponibilidad de horas.

Con objeto de fomentar la estabilidad del empleo en el sector y favorecer al mismo tiempo la necesaria adaptabilidad de las empresas a las necesidades del mercado, sólo aquellas cuyo número máximo de contratos temporales, incluidos los celebrados con las Empresas de Trabajo Temporal, sea igual o inferior al 10 % de la plantilla podrán utilizar las medidas que a continuación se señalan. A efectos del cómputo de dicho por-

ondorio hauetarako, ez dira aldi baterako kontratutzat hartuko bitarteko kontratuak eta txanda-kontratu baten ondoriozkoak.

Langileen lege-ordezkariek uste badute enpresak ez duela ehuneko hori betetzen, artikuluko honen azken paragrafoan aipatutako prozedurari emango diote hasiera. Hala egin ezean, enpresak ehuneko hori betetzen duela ulertuko da.

a) Lan-jardunaldi arruntaren barruan, Enpresako Zuzendaritzak 2020, 2021 eta 2022. urtean 65 ordu erabili ahal izango ditu ustekabeko premiei edo produkzio-garai bereziei erantzuteko, entrega epeak oso zehatzak direnean eta hori ez betetzeak eskaria, bezeroa eta abar galtzea dakarrenean. Bai eta alderantzizko kasuetan ere, hau da, merkatuaren eraginez jarduera gutxitzen denean edo eskaerak urriagoak direnean eta honek guztiak, enpresaren garapen arruntan eragina izan dezakeenean.

Edonola ere, aurreko atalean aipatutako orduak erabiltzeko ahalmenak ez du inola ere, enpresak ezarrita duen urteko jarduna handituko.

Arestian aipatutako orduak erabiltzeko ahalmenaren ondorioz orduak gehitzeak edo gutxitzeak enpresa osoarengan, bertako sekzioengan edota langile bakoitzarengan izan dezake eragina.

Aurrean aipatutako agindua derrigorrezkoa izateko nahikoa eta beharrezkoa izango da, Enpresako Zuzendaritzak eta langileen ordezkariek espresuki bestelako erabakirik hartzen ez badute, ondorengo baldintzak betetzea:

1. Ukitutakoei eta enpresako langileen ordezkariei hori justifikatzen duten arrazoi idatziak 5 egun aurretiaz jakinaraztea.

2. Orduz baliatzeak lanorduak gehitzea ekartzen duenean, enpresako egutegietan lanegun bezala zehaztuta dauden jarduna 9 ordura arte gehituz egingo da.

Enpresako Zuzendaritzak, aparteko kasuetan, jarduera beste egunetan betetzea agindu dezake, beti ere igandeak, jaiegunak, zubiak eta oporrak salbuetsiz, eta egun horiek ez dira urtean 4 baino gehiago izango. Honelakoetan, lan-jarduna ez da 6 ordu eta erdi baino gutxiagokoa izango, ezta 9 ordu baino gehiagokoa ere.

Jarduna aurreko atalean aipatutako egunetan betetzen denean, txandakako langileek goizeko edo arratsaldeko txandatan burutuko dute. Jardun jarraituko edo zatituko langileek goizeko jardunean soilik erabili ahal izango dituzte ordu horiek eta, beti ere, arratsaldeko hiruak baino lehen amaituz.

Enpresak aurreko atalean aipatutako apartekotasuna erabiltzen badu, ordu horiek atsedeen-egun osotan konpentsatuko dira. Horrela, langile bakoitzak urtean bete behar dituen langunak ez dira gehituko.

3. Orduz baliatzeak lanorduak gutxitzea ekartzen duenean, egutegiaren arabera bete beharreko jardunak erabat gutxituz (gehienez ere bost egun arte) edo zatika (gehienez bi ordu egunetan) gutxituz egingo da.

Lan-egutegiaren arabera lan egin beharreko egunetako jarduna 9 ordura arte luzatuz konpentsatuko da hori edo, aparteko kasutan, bestelako egunetan, igande, jaiegun, zubi eta oporrak salbuetsiz, eta egun horiek ez dira urtean 4 baino gehiago izango. Langile bakoitzak urtean jardunean bete behar dituen langunak ez dira inola ere gehituko.

centaje, 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 2020, 2021 y 2022, 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 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.

Erabiltzeko orduak ez dira ekonomikoki konpentsatuko, urte natural bakoitzaren barruan denbora libre hartuz baizik.

Itundutako konpentsazio-orduekin zerikusirik gabe, Enpresak ezin izango ditu 30 egun jarraituko epealdian lan-jardun gehikuntzak edo gutxitzeak txandaka erabili.

Enpresak agintzen duenean lan-jardun handiagoa edo txikiagoa bete beharraren kalterik gabe, Enpresako Zuzendaritzak eta ukitutako langileek jakinarazi zen datatik hasita 30 eguneko epean erabakiko dute artikuluko honetan aipatutako orduen konpentsazioa gozatzeko edota dagozkien orduak betetzeko era eta data. Erabaki hori enpresako langileen ordezkarietarako jakinaraziko zaie.

Epe horretan ez bada adostasunik lortu eta bi alderdiek ez badute gaia arbitraiaz ebaztea erabaki, enpresak eta ukitutako langileek 15 eguneko epe luzeazina izango dute orduak gozatzeko edo betetzeko erabakia % 50ean hartzeko.

Kompentsazio-datei dagokienez, langileei ezartzea dagokienez % 50a zehazterakoan ezin izango dute produkzioari garaietako urtesasoietan eragin dezaketen datarik hartu, ezta enpresak jada jakinarazita dituen puntako alditan ere.

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

Artikulu honetan aipatutako ahalmenaz baliatzen diren enpresen Batzorde Misto Interpretatzaileetarako jakinarazi beharko diote hori eragin duten arrazoiak, ukitutako langileen kopurua eta erabiltzeko nahiz erabili beharreko orduen gutzitzea zehaztuz.

Artikulu honetan aipatutako ordu-erabilpenak ukitutako langileek Batzorde Mistoarengana jo dezakete baldin eta, urteko egutegia egiterakoan, egun erabilgarriak luzatu asmoz jarduneko egunak justifikaziorik gabe gehitu direla uste badute. Batzorde Mistoak zortzigarren artikuluko bigarren atalean ezarritako epean eman beharko du bere erabakia.

Langileen lege-ordezkarietarako uste badute enpresak ez duela artikulu honen lehenengo paragrafoan aldi baterako kontratuen kopuruari buruz adierazitako ehunekoa betetzen, hori Hitzarmentaren Interpretazio Batzorde Mistoaren iritzipean jarriko du. Eskaera gehienez 24 orduko epean egingo da, artikulu honetan aipatutako aurreabisua egiten denetik zenbatzen hasita, eta, edonola ere, aurreabisua egiten den egunaren biharamuneko 12:00ak baino lehen. Eskaera hori jasota, Batzordeak deialdia egingo du eta bildu egingo da, gehienez, 24 orduren barruan. Batzordea ados jarriko ez balitz, desadostasunak Laudo bidez ebaztuko lirateke. Laudoa Precoren Gipuzkoako arduradunak bertako Bitartekari eta Tartekarietarako Elkargotik ondorio horretarako eta bat-batean hautatutako tartekariak emango du. Laudoa betearazlea izango da, eta inolako atzerapenik gabe, artikulu honetako A) ataleko 1) puntuan aipatutako aurreabisurako epearen barruan emango da.

10. artikulua. Oporrak.

2020, 2021 eta 2022. urtean 30 egun naturaleko opor ordainduak izango dituzte; derrigorrez eta bakarrik 26 lanegun izango direlarik.

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.

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 incidan 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.

Las empresas que hagan uso de la facultad que se recoge en el presente artículo deberán ponerlo en conocimiento de la Comisión Mixta Interpretativa informando de las razones que lo han motivado e indicando número de personas afectadas y número de horas globales utilizadas o a utilizar.

El personal afectado por la utilización de lo señalado en este artículo, podrá acudir a la Comisión Mixta si entendiese que en la confección del calendario anual se ha producido aumento injustificado de los días de trabajo, al objeto de ampliar los días de disponibilidad. La Comisión Mixta deberá dictaminar dentro del plazo establecido en el párrafo segundo del artículo octavo.

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 deberá someter la misma a la Comisión Mixta Interpretativa del convenio. La solicitud deberá realizarse en el plazo máximo de 24 horas contadas a partir de la comunicación del preaviso a que se hace referencia en este artículo, y en todo caso, antes de las 12 horas del día inmediatamente posterior a dicha comunicación. Recibida dicha solicitud, la Comisión deberá ser convocada y reunirse en el plazo máximo de 24 horas a partir de la misma. Si la Comisión no alcanzase un acuerdo, 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 que será ejecutivo, deberá dictarse de forma improrrogable dentro del plazo de preaviso a que se refiere el punto 1) del apartado A) de este artículo.

Artículo 10.º Vacaciones.

Para los años 2020, 2021 y 2022 se retribuirán, en concepto de vacaciones reglamentarias 30 días naturales, debiendo de disfrutarse exclusiva y necesariamente 26 días laborables.

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.

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 zenbatu eta gozatzearen eraginetarako.

Oporretarako ezarri den datan enpresako plantillan urtebeteko lan efektiboa bete ez duten langileek zerbitzuan emandako denboraren arabera dagozkien opor-egunak gozatuko 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, dagokion 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.

Aldi baterako ezintasun-egoera eta oporrak bat etortzeari dagokionez, Langileen Estatutuaren 38. artikuluan xedatutakoari jarraituko zaio.

Langileak lan efektiboko jardun arruntean jasotzen duen alokairuaren arabera ordainduko zaizkio 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 dagokionez, artikulua honetan ezarritako batezbestekoaren arabera ordainduko zaizkie opor-egunak; baita 30 egun natural horietako jaiegun eta igandeak ere.

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

11. 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:

Erabaki dute:

1. Aparteko orduak betetzeko aukera ezabatuta geratu da, honako artikulua honetako 2. pasartearen 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 arrazoiak bitarteko, enpresak bere martxa normalari eusteko eguneko lan jardun arrunta derrigorrez luzatu beharra gertatzen denean. Edozein kasutan ere, gehiegizko lan hori langile berriekin ezin dutela egin arrazoitu beharko da, honako arrazoiren 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.

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 lo referente a la coincidencia de las I.T.s, con las vacaciones, se estará a lo dispuesto en el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores.

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 11.º Horas extraordinarias.

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

Acuerdan:

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

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

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

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

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

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

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

3. Bigarren pasartearen aurrekusi diren egoera berezien bidez betetzen diren aparteko orduen ordez, atsedean denbora hartuko da.

Konpentsazioan emango dira ordubete eta 20 minutu lanean lan egindako ordu bakoitzeko eta ordubete eta 40 minutuko igande edo jaiegunean lan egindako ordu bakoitzeko, Hitzarmen Kolektibo honen 2. artikulua azken paragrafoan ezarritakoa eragotzi gabe.

Konpentsazio ekonomikoa honako kasu hauetan bakarrik burutu ahal izango da, ezinbesteko kasuetan eta 2.c) puntuan aurrekusiak egoera dela eta, atsedean denboraz konpentsazioa ezinezkoa gertatzen denean. Kasu horietan, eta Hitzarmeneko 2. artikulua azken pasartearen xedatutakoa baldintzatuz gabe, honela ordainduko dira aparteko orduak: % 40 erantsiz, lanean burutu direnean; eta % 65 erantsiz, igande edo jaiegunean burutu direnean.

4. Artikulu honek dioena enpresan aplikatuko bada, alde aurretik akordioak zehaztu beharko dira langileen legezko ordezkariei 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, artikulu honetako 3. pasartearen hiruugarren atalean aurrekusi ez diren balizkoetan.

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

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 arrazoiak berri. Informazio hori, Enpresak izenpetuta eta zigilatuta egongo da.

7. Artikulu honetan aparteko orduak buruz erabaki dena, Hitzarmen honetako «Orduak baliatzea» izeneko 9. artikuluan xedatutakoa baldintzatuz gabe burutuko da.

III. KAPITULUA

12. artikulua. Baimenak.

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

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 artículo 2.º de este Convenio Colectivo.

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

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

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

5.º La iniciativa de negociación de lo señalado en el punto anterior podrá ser tomada por la Dirección de la empresa o por la Representación Legal 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.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 9 del presente Convenio sobre «Disponibilidad de Horas».

CAPÍTULO III

Artículo 12.º Licencias.

Los/las trabajadores/as, 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.

Baimen guztiak alokairu errearen arabera ordainduko dira, produkzio primak eta pizgarri ezagatik primak, hala bada-gokio, 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 lekualdaketarik 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, seme-alaben edo gurasoen: 3 egun ordaindu, ordaindu gabeko 3 egun natural gehiagorekin luzatu ahal izango dena. Lizentzia hau bi egunez luzatu ahal izango da lekualdaketa badago.

– Anai-arrebena, bilobena, aiton-amonena, aitagarreba edo amagarrebarena, ezkon-anaiarrebena edo ezkon-semealabena: 2 egun natural eta, lekualdaketarik egin behar izatekotan, gehienez beste bi egun natural.

Gaixotasunaren egintza eragileak dirauen bitartean (gaixotasun larriaren kasuan), langileak baimena hartzeko data aukeratu 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 ala ez guraso, edo langilearekin bizi diren anai-arrebaren kasuan, baldin eta lehenengo baimena amaitu zenetik hogeita hamar egun hurrenez hurren igaro badira. Kasu honetan ezin izango da joan-etorrien ondoriozko zabalkuntzarik aplikatu.

– 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.

Ospitaleratzetik gabe etxean atseden hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoa, justifikatua:

Ezkontideari, seme-alabaren bati, aita edo amari, anai-arreba edo bilobaren bati, aiton edo amonari, aitagarreba edo amagarrebari eta ezkon-anaiarrebena edo ezkon-semealabaren bati egingako ebakuntza kirurgikoagatik, betiere, ospitalizatorik 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 gertaera eragilearen lehenengo lanegunetik aurrera.

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/las trabajadores/trabajadoras 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/hijas 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: 3 días naturales, pudiéndose ampliar hasta 3 días más de licencia no retribuida. Esta licencia podrá ampliarse en dos días en caso de desplazamiento.

– Hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre y madre política, hermanos/as políticas o hijos/as políticas: 2 días naturales, ampliables hasta dos días en caso de desplazamiento.

Mientras se mantenga la situación de enfermedad grave el/la trabajador/a 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/hijas y de dos días naturales si se refiere a padres/madres (con los que convivan o no) o hermanos/hermanas que convivan con el/la trabajador/a, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

– 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, a partir del primer día laborable desde el hecho causante.

– Guraso edo anai-arrebena, biloba, aiton-amona, guraso politiko, anai-arreba politiko edo seme-alaba politikoena: 2 egun naturala eta, lekualdaketa 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:

– Egund natural 1.

f) Ohizko bizilekua aldatzeagatik:

– Egund natural 1.

g) Medikuaren 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 faktatiboak preskribatu badu. Dena den, langileak alde zurretik aurkeztu beharko dio enpresariari aipatutako preskripzio mediko hori justifikatuko duen ziurtagiria. Gainerako kasuetan, Gizarte Segurantzako familiako sendagilearen kontsulta medikora edo medikuntza partikularrengana joateagatik gehienez urtean 16 ordu ordaindu izango dira, horiek ere justifikatu beharko direlarik.

– Era berean, beharrezkoa den denboraz eta urtean 16 orduko 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 irizpenera jo ahal izango da.

h) Jaio aurreko azterketetarako:

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

i) Edoskitzeagatik:

– Langileek, jaiotzen, adopzioen, eta adopzio-helburuko zainza edo harrera kasuetan, eta edoskitze-aldian (9 hilabetera artekoa), ordubeteko etenaldia egiteko eskubidea izango dute, eta etenaldi hori bi zatitan banatu ahal izango dute. Baimenaren iraupena proportzioan handituko da jaiotzen, adopzioen, eta adopzio-edo harrera-helburuko zaintza anizkoitzen kasuan. Langileek, nahi izanez gero, lanaldi arruntaren ordubeteko murrizketa bala dezakete eskubide horren ordez, helburu berberarekin, edo murrizketa lanaldi osotan metatu.

Izatezko bikoteak:

– Ezkon-bizikidetasunak, bikotearen kideak edozein sexu-koak 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-arreben 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 aiton-amonak tartean daudenean.

– De padre/madre, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre/madre política, hermanos/as políticas 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 asimilarse 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 personas trabajadoras, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, 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 nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Las personas trabajadoras por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas.

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 precise 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) 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-
ren artean 300 km baino gehiago baldin badago.

Artikulu hau Hitzarmena sinatzen den egun berean sartuko da indarrean.

13. artikulua. *Eszedentziak.*

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

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

14. 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:

- a) Hori eragin duen arrazoiak lanbide heziketa ikasketak edo birziklatzea egitea denean, langilea gero enpresa berera itzuli daitekeelarik.
 - b) Eszedentziak urtebeteko iraupena izango du gehienez, bi alderdiek bestelakorik erabiltzen dutenean izan ezik.
 - c) 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.
 - d) Eszedentzia honetatik at geratuko dira enpresako zuzendaritza eta kargudunak, bestelakorik erabakitzen ez den bitartean.
- Gainerako eszedentziei dagokienean, indarrean dagoen legeari ezarritakoa beteko da.

IV. KAPITULUA

15. artikulua. *Hitzarmeneko alokairua.*

* Hitzarmeneko Oinarrizko Alokairua:

Eranskinetako 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 ordainsariekin gutxienezko izaera dute lanbide-kategoria desberdinentzako.

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 kms.

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

Artículo 13.º *Excedencias.*

Las empresas concederán 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:

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

Artículo 14.º *Otras excedencias.*

Las empresas concederán 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:

- a) 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.
- b) Que la excedencia no sea superior a un año, salvo acuerdo entre las partes.
- c) 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) 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.

CAPÍTULO IV

Artículo 15.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.

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

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

* 2020rako Gutxieneko Ordainsarien Taulak egitea:

2020ko urtarrilaren 1etik aurrera indarrean egongo diren gutxieneko ordainsarien taulak (I. eta II. eranskinak) honela egin dira:

– 2019ko abenduaren 31ko eguneratzea, KPlaren 2011tik 2018ra arteko igoera aplikatuta (% 8,8) dagokion urteko ordainsariari, pizgarririk gabe, 2011ko taulan ageri dena, eta hitzarmeneko oinarritzko soldatak («A» zutabea) % 55eko igoera izan dezan soldata-tauletan izandako igoeraren gainean.

– 2020. urterako igoera, 2019ko KPlaren igoera (% 0,8) dagokion urteko ordainsariari aplikatuta, pizgarririk gabe, 2019ko abenduaren 31ko gutxieneko ordainsarien taulak eguneratu ondoren (aurreko paragrafoan adierazitakoa) eta, horrela, Hitzarmeneko Oinarritzko Soldatak («A» zutabea) % 55eko igoera izan dezan soldata-tauletan izandako igoeraren gainean.

* 2021erako Gutxieneko Ordainsarien Taulak egitea:

2021eko urtarrilaren 1etik aurrera indarrean egongo diren gutxieneko ordainsarien taulak egiteko, 2020. urteari dagokion KPlaren igoera aplikatuko zaio dagokion ordainsari urteko-tuari, pizgarririk gabe, 2020. urteari dagokion taulan ageri dena, eta, horrela, Hitzarmeneko Oinarritzko Soldata («A» zutabea) Soldata Tauletan izandakoaren % 55eko igoera izan dezan.

KPIa negatiboa bada, soldata-taulek ez dute eraginik jasoko, aplikatu beharreko zenbatekoa 0 izango baita.

* 2022rako Gutxieneko Ordainsarien Taulak egitea:

2022ko urtarrilaren 1etik aurrera indarrean egongo diren gutxieneko ordainsarien taulak egiteko, 2021eko KPlaren igoera dagokion urteko ordainsariari aplikatuko zaio, pizgarririk gabe, 2021erako taulan ageri dena, eta, horrela, Hitzarmeneko Oinarritzko Soldatak («A» zutabea) soldata-tauletan izandakoaren % 55eko igoera izan dezan.

KPIa negatiboa bada, soldata-taulek ez dute eraginik jasoko, aplikatu beharreko zenbatekoa 0 izango baita.

16. artikulua. Lanpostuen balorazioa.

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 zeri-kusia 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 erlatiboa. Balorazio hau lanpostu beraren ezaugarriari edo eskakizunei dagokie, postu hori betetzen duen pertsona edonon dela ere.

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.

* Elaboración de las Tablas de Retribuciones Mínimas para 2020:

Las Tablas de retribuciones mínimas con vigencia desde 1 de enero de 2020 (anexo I y II) se han elaborado de la siguiente manera:

– Actualización a 31 de diciembre de 2019, aplicando el aumento del IPC desde el 2011 al 2018 (8,8 %) sobre la correspondiente retribución anualizada, con carencia de incentivo, que figura en la Tabla con vigencia para 2011 y de forma que el Salario Base de Convenio (Columna «A») tenga un incremento del 55 % sobre el experimentado por las Tablas Salariales.

– Incremento para el año 2020, aplicando el aumento del IPC del 2019 (0,8 %) sobre la correspondiente retribución anualizada, con carencia de incentivo, tras la actualización de las Tablas de retribuciones mínimas a 31 de diciembre de 2019 referida en el párrafo anterior y de forma que el Salario Base de Convenio (Columna «A») tenga un incremento del 55 % sobre el experimentado por las Tablas Salariales.

* Elaboración de las Tablas de Retribuciones Mínimas para 2021:

Las Tablas de retribuciones mínimas con vigencia desde 1 de enero de 2021 se elaborarán aplicando un aumento del IPC correspondiente al año 2020 sobre la correspondiente retribución anualizada, con carencia de incentivo, que figura en la Tabla con vigencia para 2020, y de forma que el Salario Base de Convenio (Columna «A») tenga un incremento del 55 % del experimentado por las Tablas Salariales.

En caso de que el IPC resultante fuese negativo las tablas salariales no se verán afectadas, ya que la cantidad aplicable será 0.

* Elaboración de las Tablas de Retribuciones Mínimas para 2022:

Las Tablas de retribuciones mínimas con vigencia desde 1 de enero de 2022 se elaborarán aplicando un aumento del IPC correspondiente al año 2021 sobre la correspondiente retribución anualizada, con carencia de incentivo, que figura en la Tabla con vigencia para 2021, y de forma que el Salario Base de Convenio (Columna «A») tenga un incremento del 55 % del experimentado por las Tablas Salariales.

En caso de que el IPC resultante fuese negativo las tablas salariales no se verán afectadas, ya que la cantidad aplicable será 0.

Artículo 16.º Valoración de puestos de trabajo.

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.

Lanpostuen balorazioa ezarria badago edo ezartzen bada, kategoriarik txikieneko lerrun-zerrendan dauden langileek Hitzarmen honetan kategoría horretarako zehazten diren ordainsariak 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 irteten 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 lehengo momentutik.

b) Lehengo balorazioaren eta berriaren arteko aldea gero-rako igoratan 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 diezaielako 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.

17. artikulua. Produktibitatea.

A. Erregulazioa:

I. Hitzarmen honi erantsitako tauletan azaltzen diren alokairuak lanbide-kategoría bakoitzaren barruko baloraziorik txikienari dagozkio.

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

II. Gutxieneko errendimendu galdagarria edo arrunta Produktibitatearen Zerbitzu Nazionalako 100 edo beste sistematan honen baliokide dena izango da. Errendimendu hobezin teoriakoa Produktibitatearen Zerbitzu Nazionalako 140 edo beste sistematan honen baliokide dena izango da.

Ohiko errendimendutzat hartuko da, laneko baldintzetan aldakuntzarik izan gabe, aurreko hiru hilabeteetan zehar ohizkoan eta normalki lortu dena; beti ere, errendimendu galdagarria edo arrunta baino txikiagoa ez bada.

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

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

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

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

a) Kalitatea produktuaren faktore erabakitzailea denean.

b) Erabilitako lehengaia oso garestia denean.

c) Produkzio-prozesuaren izaerak, lanpostu batek, kate batek, 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 denean.

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 17.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. 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 tendencia inferior a la señalada en el punto anterior, manteniendo en todo caso las retribuciones anuales anteriores a los mismos niveles 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 intermedios 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) Faktore erabakitzailea produkzioaren kantitatea izan ordez kalitatea, bien konbinazioa edo bestelakoa denean.

Balizko horietan eta Enpresak hala eskatzen badu, Lan Ordezkaritzaren eskumena izango da proposatutako pizgarrien le-
erroa aplikatzea bidezko den ala ez den zehaztea. Beharrezkotzat
jotzen dituen txosten teknikoak ikusi ondoren, berak ebaztuko du.

V. Ezarri den printzipioaren arabera, enpresak goian aipa-
tutako 100eko gutxieneko errendimendu galdagarria edo beste
neurketa- sistematan honen parekide dena eska dezake eta
langilea, 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,
Preco Ilren arbitrajea jasoko du, laneko sistema eta metodoen
berrantolaketa beharrezkoak eginez.

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-
metrajea hasten den momentuan sartuko dira indarrean.

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

1. Kasuan kasuko metodoak edo Industria prozedurak edo
administraziokoak eraberritzen direnean.

2. Kalkuluan edo neurketan akats nabarmena egin de-
nean edo zalantza eragin denean.

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

VIII. Gauzatze-errendimendu zuzenen azterketa.

Errendimendu pertsonalen azterketa eta kontrolerako sis-
tema ezarrita dagoenean, langileak nahitaez onartu beharko
ditu. Hala ere, emaitzekin desadostasunean daudenek dago-
kien erreklamazioa aurkez dezakete. Eragin hauetarako, Batzor-
de Parekidea eratu da Enpresa Batzordeko edo langileen ordez-
karitzako edo Sekzio Sindikalen ordezkaritzako kideez eta Zu-
zendaritzako ordezkariez osatua. Batzorde honek erabakiko
ditu sistema aplikatzearen ondorioz sortu diren banakako erre-
klamazioak edo kolektiboak.

Enpresaren barruan adostasunik ez bada lortzen, Gatazkak
Ebazteko Borondatezko Prozeduretan (Preco) aurreikusitako ar-
bitraia 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. Hu-
tsegite larritzat hartuko da 30 egun naturaleko epean jarraiko
hiru egunetan edo txandakako bostetan gertatu bada eta aurrez erren-
dimendu-eza idatziz zigortua izan bada.

c) 90 U.E. baino errendimendu txikiagoa. Hutsegite oso la-
rrizat hartuko da 30 egun naturaleko epean jarraiko hiru egu-
netan edo txandakako bostetan gertatu bada eta aurrez erren-
dimendu-eza idatziz zigortua izan bada.

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

Zehapen horiek ezarri aurretik ukitutakoei azterketa medi-
koa egin ahal izango da beharrezkoa bada. Sendagilearen iriz-
pena jaso ondoren Enpresak erabakia hartuko du nahiz eta bi
alderdiek adostasunez izendatutako medikuak langile hori az-

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 Co-
mité de Empresa y con el arbitraje, en su caso, del Preco, ha-
ciendo las reorganizaciones de sistemas y métodos de trabajo
que estime 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 cronometraje.

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. Análisis de rendimientos correctos de ejecución.

Determinado el sistema de análisis y control de rendimen-
tos personales, el/a trabajador/a deberá aceptarlos preceptiva-
mente, pudiendo, no obstante, quienes estuvieran disconfor-
mes con los resultados, presentar la correspondiente reclama-
ción. A tal efecto, se constituye una Comisión Paritaria, con
miembros del Comité de empresa o Representantes del perso-
nal 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 Procedimien-
tos Voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco).

B. Sanciones:

Las sanciones se ajustarán a lo que se determina seguida-
mente:

a) Rendimiento igual o menor a 95 U.C. (Unidades Centesi-
males). 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 afecta-
das 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

tertu 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-kontrolak atzera 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 erantzukizunen 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.

18. artikulua. Pizgarririk eza.

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

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

Zereginen aparteko nekea, toxikotasuna eta arriskua lanpostuen balorazioan eta pizgarrien balioen ezarpenean barne-bildurik 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 Antzinasan 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 litzaike 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 egiaz-tatu beharko dio.

Enpresaren komunikazioarekiko adostasunik ez badago, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak edo prebentzioko ordezkariak txostena eskatu ahal izango die Enpresa Batzordeari, langileen ordezkariari eta bidezko hartzen dituztenei (Osalan, 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 errekurtsuak bazter utzi gabe.

20. artikulua. Gaueko lana.

Gaueko hamarrak eta goizeko seiak bitarteko jarduna da gaueko lana.

Gaueko lanaren haborokina ondorengo arauen arabera erregulatuko da:

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 18.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.

Artículo 19.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 considera que han desaparecido las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, deberá acreditarlo ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral o Delegado/a de Prevención en su caso.

En caso de no existir conformidad con la comunicación de la empresa, el Comité de Seguridad y Salud Laboral o el Delegado/a de Prevención, podrá solicitar informe al Comité de empresa o Delegados/as de Personal, así como los que se consideren oportunos (Osalan, Inspección de Trabajo, Servicio de 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 20.º Trabajo nocturno.

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

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

a) Gaueko epealdi horren barruan ordu bete baino gehiago eta lau baino gutxiago jarduten bada, lanean emandako ordu ez 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.

Euren zeregina espreski gaueko epealdian betetzeko kontratuak izan diren langileek, hala nola gaueko jagoleek, atezainek eta serenoek ez dute gaueko lanagatik haborokin jasoko.

Artikulu honetan barnebildutako zereginak betetzen dituzten langileek gaueko lanagatik plusa deritzana jasoko dute, lan-jardun arruntari guztira dagokion alokairuaren % 20 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.

21. 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 Ordezkariek hala eskatzean, toxikotasun, neke edo arriskupean dauden lanpostuen zerrenda emango die Enpresak, baita lanpostu hauetan edo bestelakoetan egin daitekeen edozein aldatetaren berri ere.

Lanpostuen balorazioa egina duten Enpresek eta Enpresa Batzordeak edo Langileen Ordezkariek hala eskatuz gero, lanpostuaren toxikotasun, neke eta arriskua kontuan izanik lanpostuari eman zaion puntuaketa eta dagokion balorazio ekonomikoa jakinaraztera derrigortuak daude.

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

22. artikulua. Talde-buruak.

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

Talde-buruak ez du bere menpe edukiko berak baino kategoria 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 kategoria 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.

23. artikulua. Antzintasuna.

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

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.

Queda exceptuado del cobro de la bonificación por trabajo nocturno, el personal vigilante de noche, porteros/as y serenos, que hubieran sido contratados para realizar su función durante el período nocturno expresamente.

El personal que realice trabajos incluidos en el presente artículo disfrutará de un complemento de remuneración, denominado plus de trabajo nocturno, equivalente al 20 % sobre la totalidad del salario percibido en jornada ordinaria de trabajo, sin incluir los plus 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 21.º Pluses incluidos en valoración.

Las empresas con valoración de puestos de trabajo que, al fijar la puntuación correspondiente a los citados puestos, tengan presente la concurrencia de alguna de estas circunstancias y, en consecuencia, anoten 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, estarán exentas de efectuar pago aparte de estos pluses.

Las empresas, previa petición del Comité de Empresa o Representantes del Personal, deberán 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.

Las empresas con valoración de puestos de trabajo estarán obligadas, si se les 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.

Las empresas tendrán 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 22.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 aquella 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 23.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.

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 eta enpresak edo aldi baterako laneko enpresa batean (ABLE) zuzenean kontratatua izatea hartuko dira kontuan, lanbide-taldea edo kategoria 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 zurga dezakete.

24. artikulua. *Igande eta jaiegunetako ordainsaria.*

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

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

25. artikulua. *Aparteko haborokinak.*

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

Hala ere, aurreko atalean ezarritako haborokinez desberdian 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 haborokinak 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 gaixotasunagatiko bajak, baimendutako egunak eta arauzko baimen ordainduak.

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

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

26. artikulua. *Irteerak, dietak eta bidaiak (behin hitzarmena sinatuta).*

* 2020. urtea.

2020. urterako kopuruak honela kalkulatzen dira:

– 2019ko abenduaren 31n eguneratzea, 2011tik 2018ra bitarteko KPIaren igoera aplikatuta (% 8,8) 2011. urteko zantabekoei dagokienez.

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 y estuviera contratado directamente por la empresa o por una Empresa de Trabajo Temporal (ETT).

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 a sus empresas respectivas, la mejora señalada anteriormente no podrá ser compensada con otros conceptos, pero podrá ser absorbible con aquéllas que por este mismo concepto tengan establecidas las empresas.

Artículo 24.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 25.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.

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, las empresas abonarán 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 26.º *Salidas, dietas y viajes (a partir de la firma del Convenio).*

* Año 2020.

Las cantidades para el año 2020 se calculan de la siguiente manera:

– Actualización a 31 de diciembre de 2019, aplicando el aumento del IPC desde el 2011 al 2018 (8,8 %) sobre las cantidades correspondientes al año 2011.

– 2020rako igoera, 2019ko KPlaren igoera aplikatuta (% 0,8).

a) Estatua:

Lehenengo egunetik hasitako lekualdaketa: 58,59 €.

Egun bereko joan-etorria:

Gosaria: 1,93 €.

Bazkaria: 19,56 €.

Afaria: 13,77 €.

Kilometrajea, norberaren ibilgailuan: 0,36 €/km.

b) Gainerako herrialdeak:

Akordioak egingo dira enpresaren eta langileen artean. Hala ere, ondorengo zenbatekoak ordainduko dira:

Gosaria: 2,09 €.

Bazkaria: 21,57 €.

Afaria: 15,10 €.

Langileak gaua eman behar izanez gero, enpresak lantokitik ahalik eta gertuen bilatuko du harentzako ostalua eta bidezko erosotasun-baldintzak bermatuko ditu. Era berean, kanpoan eman beharreko gau bakoitzeko, langileak 7,24 euro gehiago jasoko du.

* 2021 urtea.

2021. urteko dietak 2020koak izango dira, 2020. urteko KPla gehituta.

* 2022 urtea.

2022. urteko dietak 2021koak izango dira, 2021. urteko KPla gehituta.

27. artikulua. Alokairu Errealak.

Bat. 29. artikulua eraginetarako, alokairu errealean sartzen dira lan-jardunaldi arrunteko langileak urtean gordinean jasotzen dituen ordainsari guztiak, antzinatasun plusak eta toxikotasun, neke edo arriskuagatik plusak izan ezik. Urteko alokairu gordinak bere barne hartzen ditu, beraz: Lanean jardundako egunetako soldata, igande eta jaiegunetako ordainsaria, aparteko haborokinak, oportetako ordainsaria, jarduera-plusak eta, hala balitz, pizgarri ezaren ordainsariak.

Salbuetsita geratuko dira, edonola ere, izaera ez-finkagarria itundua duten alokairu-osagarriak.

Bi. Langilearen kontura diren zama edo atxikipen fiskalak eta Gizarte Segurantzakoak langileak berak ordainduko ditu. Ordainketa hauek osorik edo zatika lehendik Enpresak egin baditu edota, akordiorik ezean, ez baditu egoki kitatu, behar bezalako birmoldaketa egin beharko du derrigorrez.

Hiru. Hitzarmen hau argitaratzen denetik hasita bi hilabete epean, 50 langile baino gehiago dituzten enpresek bertan indarrean dauden alokairu-taulak emango dizkie Enpresa Bartzordeari, aginte-kargua duten langileena eta hauei atxikitakoen izan ezik. Taula horietan garbi zehaztu beharko dira nomina osatzen duten ordainsari-kontzeptuak eta berorien zenbatekoak, lanbide kategoria edo sailkapen maila bakoitzari dagokion urteko ordainsari teorikoa azalduz.

Era berean, errendimendu-prima ezarrita duten enpresek idatziz jakinaraziko diete langileei zein errendimendu-sistema aplikatzen den eta jarduera- maila bakoitzari dagokion prima-ordainsariak zeintzuk diren. Honela, neurketa zuzeneko sistema dauden langileek, errendimendu-maila bakoitzari dagokion jarduera, dagokion prima kalkulatzeko era eta ordaintzeko sistema ezagutuko dituzte.

– Incremento para el año 2020, aplicando el aumento del IPC del 2019 (0,8 %).

a) Ámbito estatal:

Desplazamiento desde el primer día: 58,59 euros.

Desplazamiento en el mismo día:

Desayuno: 1,93 euros.

Comida: 19,56 euros.

Cena: 13,77 euros.

Kilometraje en vehículo propio: 0,36 euros.

b) Resto países:

Se establecerán acuerdos entre empresa y trabajadores. En su defecto se abonarán las cantidades siguientes:

Desayuno: 2,09 euros.

Comida: 21,57 euros.

Cena: 15,10 euros.

En caso de pernoctación, la empresa facilitará el alojamiento lo más próximo posible al lugar de trabajo y garantizará condiciones razonables de confort. Asimismo, y por día de pernoctación el trabajador recibirá un suplemento de 7,24 euros.

* Año 2021.

Las dietas correspondientes al año 2021 serán las de 2020 con el incremento del IPC del año 2020.

* Año 2022.

Las dietas correspondientes al año 2022 serán las de 2021 con el incremento del IPC del año 2021.

Artículo 27.º Salarios Reales.

Uno. A los efectos del artículo 29.º se entiende por salario real la totalidad de las retribuciones brutas anuales que venga percibiendo el personal en jornada ordinaria de trabajo, sin incluir los pluses de antigüedad ni los de penosidad, toxicidad, peligrosidad y nocturnidad. El salario anual bruto comprenderá, por tanto, el jornal de los días de trabajo, la retribución de los domingos y festivos, las gratificaciones extraordinarias, la retribución de vacaciones y las primas de actividad o de carencia de incentivo en su caso.

En todo caso quedarán excluidos los complementos salariales que tengan pactado el carácter de no consolidables.

Dos. Las cargas o retenciones fiscales y de Seguridad Social a cargo del/a trabajador/a serán satisfechas por el mismo. Aquellas empresas que vinieran corriendo con la totalidad o parte de las mismas o las que sin existir acuerdo en este sentido, no las liquidaran adecuadamente, estarán obligadas a hacer la reconversión necesaria.

Tres. Las empresas de más de 50 trabajadores/as, en el plazo de dos meses a partir de la publicación del presente Convenio, entregarán a sus Comités de Empresa las tablas salariales vigentes en la misma, con excepción de las que correspondan al personal de mando o asimilados. Tales tablas deberán expresar suficientemente los diversos conceptos retributivos que constituyen la nómina y las cuantías de los mismos, indicando la retribución teórica anualizada correspondiente a cada una de las categorías profesionales o niveles de calificación.

Asimismo, todas aquellas empresas que tengan establecida una prima por rendimiento deberán poner en conocimiento de los/as trabajadores/as por escrito, cuál es el sistema de rendimiento que se aplica y cuáles son las retribuciones por prima a cada nivel de actividad, de forma que el personal en sistemas de medición directa pueda conocer la labor a efectuar por cada nivel de rendimiento y la forma de cálculo o sistema de abono de las primas correspondientes.

28. artikulua. Hitzarmeneko alokairu errealak.

Honako Hitzarmen honetan gutxieneko ordainsarien Alokairu-taulak ezarri dira eta, aldi berean, horiek baino Alokairu Erreal handiagoak badaudela aitortzen da. Honela bada, indarrean dagoen Langileen Estatutuko 33. artikuluan ezarritakoaren eraginetarako, langileek enpresa bakoitzean benetan jasozten duten hura hartuko da Hitzarmeneko Alokairu Errealizat.

29. artikulua. Alokairu errealen gehikuntza.

* 2020. urtea:

2020. urtean jaso beharreko alokairu errealak, 2019an gutxira jasotako ordainsarien gaineko 2019. urteko KPIren % 0,8 gehituz lortuko dira.

* 2021. urtea:

2020ko ordainsariekin alderatuta, 2021ko ordainsari errealek 2020ko KPIren besteko gehikuntza izango dute. Gehikuntza horren zenbatekoa Batzorde Misto Interpretatzaileak zehaztuko du 2021. urterako Alokairu-Taulak eratzekoan.

* 2022. urtea:

2021eko ordainsariekin alderatuta, 2022ko ordainsari errealek 2021eko KPIren besteko gehikuntza izango dute. Gehikuntza horren zenbatekoa Batzorde Misto Interpretatzaileak zehaztuko du 2022. urterako Alokairu-Taulak eratzekoan.

30. 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 eragiketak erritmo txikia izatea; neurketarako erremintarik ez edukitzea; lana gauzatzeko erabakiaren 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 zenbait lan berriro egin 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 kategoria 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 akordiorik hartu.

31. 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.

V. KAPITULUA

32. artikulua. Lanbide sailkapena.

Lanbide Kategoriei buruzko Batzorde berezia eratzea erabaki da. Honen helburua, sektorerako behin-betiko Lanbide sail-

Artículo 28.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 vengan percibiendo el personal en cada empresa.

Artículo 29.º Incremento de salarios reales.

* Año 2020.

Los salarios reales a percibir en 2020 tendrán un incremento del IPC del año 2019 (0,8 %) sobre las retribuciones reales totales percibidas en 2019.

* Año 2021.

Los salarios reales a percibir en el año 2021 tendrán un incremento sobre las retribuciones reales de 2020 igual al IPC correspondiente al año 2020. La cuantía de dicho incremento se señalará por la Comisión Mixta Interpretativa en el momento de elaborar las Tablas Salariales para el año 2021.

* Año 2022.

Los salarios reales a percibir en el año 2022 tendrán un incremento sobre las retribuciones reales de 2021 igual al IPC correspondiente al año 2021. La cuantía de dicho incremento se señalará por la Comisión Mixta Interpretativa en el momento de elaborar las Tablas Salariales para el año 2022.

Artículo 30.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.

Artículo 31.º Pago de nóminas.

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

Las empresas 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.

CAPÍTULO V

Artículo 32.º Clasificación profesional.

Se acuerda crear una Comisión específica sobre Categorías Profesionales, que tendrá como objetivo analizar los estudios o

kapena onetsi asmoz Lan Harremanetako Kontseiluaren baruan sortutako Metaleko Batzorde Parekideak igortzen dizkion ikerketak eta akordioak aztertzea izango da.

Lanbide Kategorien Batzorde Parekidea ordezkari sindikalek osatuko dute, ondoko kopuru eta portzentaian banatuta egongo direlarik: ELA, 6 batzordekide (% 48,76); LAB, 4 batzordekide (% 34,37); CC.OO., 1 batzordekide (% 12,39) eta UGT, 1 batzordekide (% 4,46). Bestalde, Adegiko hamabi kide egongo dira. Aipatutako kideek Zentral Sindikal bereko edo Enpresarien Elkarteko beste kide batengan utz dezakete euren ordezkaritza.

Batzorde horrek har ditzakeen erabakiak Hitzarmen Kolektibo honen osagaitzat hartuko dira eta Lan Agintaritzari igorri beharko zaizkio erregistratu eta argitaratu ditzan.

1995eko urtarrilaren 27ko 18 zk. Gipuzkoako Aldizkari Ofizialen argitaratutako lanbide kategoría eta definizioari buruzko Eranskinaren indarraldia, artíkulu honetako aurreko ataletan zehaztu bezala, beste akordioen bat lortzen den bitartean luzatuko da.

Hitzarmen honetan barnebidutako 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.

Hitzarmenaren Eranskin horretan zehaztu den langile-sailkapena adierazgarri soila da; beraz, enpresek ez dute lanpostu guztiak bete beharrik, zerbitzuek hala eskatzen ez duten bitartean.

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 kategoría zehazteko, ezagupenen irizpidea, esperientzia eta abar hartuko dira kontuan.

Luzaroan zeregin edo lanbide-kategoría desberdinetako jarduerak betetzen dituzten langileei, lan edo betekizun nagusienaren kategoría esleituko zaie, berez dagokiena baino maila txikiagokoa ez bada behintzat.

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

33. artíkulu. *Kontratazioan aukera-berdintasunak sustatzea. Sexu edo adinagatik 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, gizonetakoek eta emakumetakoek alokairu berdina jaso behar dute. Beste edonolako lan-arloetan ere berdintasuna izan behar dute.

acuerdos que le sean remitidos por la Mesa Paritaria del Metal constituida al efecto en el seno del Consejo de Relaciones Laborales, al objeto de aprobar una Clasificación Profesional definitiva para el sector.

La Comisión Paritaria de Categorías Profesionales estará integrada por representantes sindicales, distribuidos en número y porcentaje de la forma siguiente: ELA, 6 vocales (48,76 %), LAB, 4 vocales (34,37 %); CC.OO., 1 vocal (12,39 %) y UGT, 1 vocal (4,46 %) y de otra parte por 12 miembros de Adegí. Dichos miembros podrán delegar su representación en otro miembro de la misma Central Sindical u Organización Empresarial.

Los acuerdos que puedan adoptarse por dicha Comisión, se considerarán parte del presente Convenio Colectivo, debiendo ser remitidos a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.

La vigencia del anexo sobre clasificación y definición de categorías profesionales, publicado en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa n.º 18 de 27-01-95 se prorrogará hasta que se llegue a un acuerdo tal y como se recoge en los apartados anteriores de este artículo.

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 Técnicos titulado.

La clasificación del personal que se establece en dicho anexo del Convenio es meramente enunciativa, no estando, por tanto, las Empresas obligadas a tener cubiertas todas las categorías mientras los servicios no lo requieran.

Por otra parte, las Empresas podrán 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 las empresas organizadas, 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.

Las Empresas realizarán, 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 33.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.

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 gizonezkoentzako bai emakumeentzako egokiak izango diren moduan eratu behar dira.

Enpresek berdintasunerako planak prestatzea eta ezartzea erraztuko dute; hain zuzen ere, indarreko legeriak ezartzen duena beteko dute eta emakumeek eta gizonek aukera berak edukitzeko ekintzak bultzatuko dituzte.

Enpresek behar diren datu eta informazio guztiak emango ditu diagnostikoa egin ahal izateko, kontuan hartuta Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarriari buruzko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak 46.2 artikuluan ezartzen dituen gaiak, bai eta Langileen Estatutuaren 28. artikuluan 2. apartatuan arautzen diren erregistro-datuak ere. Gainera, honako informazio hau emango dute:

- Absentismo-egunen kopurua.
- Goi-zuzendaritzako pertsonen kopurua.
- Langileen titulazioa.

Berdintasun-plana egiteko legezko betebeharra (iragankorra) bete baino 6 hilabete lehenago aurkeztu beharko da dokumentazioa, enpresaren tamainaren arabera.

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.

Las empresas favorecerán la elaboración e implantación de Planes de Igualdad, cumpliendo con lo previsto en la legalidad vigente e impulsando aquellas acciones que tiendan al fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Las empresas facilitarán todos los datos e información necesaria para elaborar el diagnóstico en relación con las materias enumeradas en el art 46.2 de la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores. Además, facilitará la siguiente información:

- Número de días de absentismo.
- Número de personas de alta dirección.
- Titulación de la plantilla.

La entrega de la documentación será 6 meses antes del cumplimiento de la fecha de la obligación legal (transitoria) en función del tamaño de la empresa para elaborar el plan de igualdad.

Dokumentazioa entregatzeko azken eguna	Legea betetzeko azken eguna	Enpresaren tamaina
****	2020ko martxoaren 7a	150 < langile-kopurua ≤ 250
2020ko irailaren 6a	2021eko martxoaren 7a	100 < langile-kopurua ≤ 150
2021eko irailaren 6a	2022ko martxoaren 7a	50 < langile-kopurua ≤ 100

Fecha tope entrega documentación	Fecha límite cumplimiento legal	Tamaño de la Empresa
****	7 de marzo de 2020	150 < N.º trabajadores ≤ 250
6 setiembre 2020	7 de marzo de 2021	100 < N.º trabajadores ≤ 150
6 setiembre 2021	7 de marzo de 2022	50 < N.º trabajadores ≤ 100

34. artikulua. Hierarkia-lanbide harremanak.

100 langile baino gehiago dituzten enpresek bakoitzaren lanpostuari dagokion zeregin eta erantzukizunen zerrenda idatzia eman beharko diete derrigorrez langile kargudunei.

35. artikulua. Probaldia.

Probaldi bat itundu ahal izango da idatziz. Horren iraupena ez da inola ere sei hilabete baino luzeagoa izango teknikari tituludunentzat, 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 plantilakoak bailitzan, probaldian zehar bi aldeetakoren batek eskatuta lan-harremana etetearen ondorioz sor daitezkeenak izan ezik.

36. artikulua. Uzteak.

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

Artículo 34.º Relaciones jerárquico-profesionales.

Las empresas de más de 100 trabajadores/as estarán obligadas a proporcionar a los mandos de la misma, relación escrita de las funciones y responsabilidades fundamentales que correspondan a su puesto.

Artículo 35.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 36.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:

- a) Beharginek: Hamabost egun.
- b) Menpekoek: Hamabost egun.
- c) Administrazioak: Hilabete bat.
- d) Buruek edo administrari tituludunek: Bi hilabete.
- e) Titulurik gabeko teknikariek: Bi hilabete.
- f) Teknikari tituludunek: Bi hilabete.

Behar den aurretiaz jakinarazteko derrigortasuna ez bada betetzen, jakinarazpena atzeratzen den egun bakoitzari dagokion eguneko alokairua ken diezaioko Enpresak langileari honen kikapena 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 zentzutekoa, 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.

37. artikulua. Finikitoak.

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

Langileen Ordezkaririk, Enpresa Batzorderik edo Ordezkarri Sindikalik ez dagoen enpresatan, finikito-agiria sinatu baino 48 orduko aurretiaz beronen kopia bat eska dezake langile orok, egokitatzat jotzen dituen erabileratarako.

38. artikulua. Aldi baterako kontratuak.

Langileen Estatutuaren Testu Bategineko 15.1.b) artikuluan ezarritakoaren babesean, merkatuaren zirkunstantzia, zereginen metaketa edo eskaera gehiegiagatik Hitzarmena sinatzean indarrean dauden edota une horretatik aurrera burutzen diren kontratuen gehienezko iraupena aldatzea erabaki da, beti ere, aipatutako legezko manuan eta abenduaren 18ko 2.720/1998 Errege Dekretuan (produzioaren zirkunstantzien ondoriozko aldi baterako kontratua) arautzen badira.

Kontratu horien gehienezko iraupena hamabi hilabetekoa izango da hamasei hilabeteko epealdi batean, kontratazioa justifikatzen duen arrazoia edo zirkunstantzia gertatzen den egunetik kontatzen hasita zenbatuz.

Artikulu honetan adierazten den aldi baterako kontratuen iraupena luzatzea ezin izango zaie aplikatu merkatuaren zirkunstantzia, zereginen metaketa edo eskaera gehiegiagatik, Hitzarmen honen eraginpean dauden Enpresen eta Aldi Baterako enpresen artean itun daitezkeen eskura jartzeko kontratuak.

Langileen Estatutuaren Testu Bategina onartzen duen urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 49. artikuluan ezarritakoarekin bat etorritik, kontratua amaitzen denean, langileak eskubidea izango du zerbitzu-urte bakoitzeko hamabi lanegun ordaintzearen ondoriozko kopuruaren zati proportzionalaren adinako kalte-ordaina jasotzeko.

39. artikulua. Obra edo zerbitzu kontratuak.

Obra edo zerbitzu kontratuak obra edo zerbitzu jakin bat egiteko xedea duten kontratuak izango dira. Dena den, obra edo zerbitzu hauek Enpresaren jardueraren barruan autonomia eta berezkitasun propioa izango dute edo lan bolumen handikoak direla eta, bereizi samarrak diren zeregin eta lanak estaltzeko itundutakoak izango dira, lan hauek gauzatzearen iraupena jakina ez bada ere, mugatua da denboran.

- a) Personal Obrero: Quince días.
- b) Personal Subalterno: Quince días.
- c) Personal Administrativo: Un mes.
- d) Jefes/as o titulados/as administrativos/as: Dos meses.
- e) Personal Técnico no titulado: Dos meses.
- f) 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 aviso.

Habiendo avisado 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 un 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 avisar con la antelación debida.

Artículo 37.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.

En aquellas empresas en que no existan Representantes del Personal o Comités de Empresa o Delegados/as Sindicales, el/a trabajador/a podrá exigir, con 48 horas de antelación a la firma, copia del recibo-finiquito para los usos que estime oportuno.

Artículo 38.º Contratos eventuales.

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se encuentren en vigor a la firma del presente convenio, o de los que se formalicen a partir de dicho momento, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y regulados en el indicado precepto legal, así como en el Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre (contrato eventual por circunstancias de la producción).

La duración máxima de estos contratos será de un total de doce meses en un período de dieciséis meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

La ampliación de la duración de los contratos eventuales a que se hace referencia en este artículo no podrá hacerse extensiva a los contratos de puesta a disposición que para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, puedan concertarse entre las empresas afectadas por este Convenio con Empresas de Trabajo Temporal.

De conformidad con lo establecido en el artículo 49.º del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, a la finalización del contrato, el/a trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

Artículo 39.º Contratos de obra o servicio.

Se entenderán por Contratos de obra o servicio determinados los que tengan por objeto la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa, o concertados para cubrir aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio, de duración incierta.

Enpresek langileen ordezkarietara hauen arrazoiaren berri emango diete, eragindako langileen kopurua esleitu beharreko lanbide-taldeak eta aurreikusten den iraupena zehaztuz.

Hitzarmen honetan biltzen diren Enpresek eta Aldi Baterako Lan Enpresek itundutako eskura jartzeko kontratuen kasuan, aldeztu aurretik Enpresako Zuzendaritzaren eta langileen legezko ordezkariaren arteko erabakiz, obra edo zerbitzu kontratuekin bete ahal izango diren zeregin edo lanetan erabili ahal izango da era honetako kontratua.

Era honetako kontratuekin bete ahal izango diren lanak identifikatzean desadostasunik gertatzen bada, alderdietako bakoitzak Precora (00.04.04ko 66 zk. *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) jo ahal izango du desadostasunak ebazteko.

Langileen Estatutuaren Testu Bategina onartzen duen urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 49. artikuluan ezarritakoarekin bat etorri, kontratua amaitzen denean, langileak eskubidea izango du zerbitzu-urte bakoitzeko hamabi lanegun ordaintzearen ondoriozko kopuruaren zati proportzionalaren adinako kalte-ordaina jasotzeko.

40. artikulua. Prestakuntza kontratuak.

Kualifikazio maila jakin bat eskatzen duen lanpostu edo lanbide bat (beraz, peoia eta antzeko kategoriak baztertuta) burutu ahal izateko beharrezkoa den prestakuntza teorikoa zein praktikoa lortzera bideratuta dauden kontratuak dira. Honako ezauzgarri hauek bildu beharko dituzte:

1. 16 urte baino gehiago eta 25era iritsi gabeko langileekin bakarrik burutuko da. Langile horiek ez dute izango dagokion lanbide edo lanpostua praktika kontratuetan betetzeko behar den titulazioa. Langile minusbaliatuen kasuan, adinaren mugapenak ez du indarririk izango.

2. Era honetako kontratuak ez dira sei hilabete baino laburragoak izango, ezta bi urte baino luzeagoak ere.

3. Langilearen prestakuntza teorikorako ematen denbora, Hitzarmen honetan ezarritako lan jardunaren % 25 lehen urtean, eta % 15 bigarren eta hirugarrenean izango dira gutxienez. Enpresako Zuzendaritza eta Langileen Ordezkarien edo Enpresa Batzordearen edo Delegatu Sindikalen artean adostu beharko dira prestakuntza hori burutzeko formulak: Egunero, astero, hilero, txandaka edo batera, edota kontratuaren amaiera aldean burutu ahal izango den moduan.

4. Langileak enpresan betetzen duen lan efektiboak zerkusi zuena izan beharko du kontratuaren xede den maila okupazional, lanbide edo lanpostuaren berariazko zereginekin. Era honetako kontratuean diharduen langileak ezingo du bete somara edo prima ordainduko lanik, ezta peoitarik ere.

5. Kontratatu den langileak irakaskuntza praktikaldian jaso dituen ezagutzak ziurtatzeko xedez, enpresak tutore bat izendatuko dio enpresako langileriatik hartuta, aipatu egiaztapenak egin ditzan.

6. Era honetako kontratua duen langilearen alokairua, Espzialista edo Administrazio Laguntzailea kategoriari dagokion alokairuaren % 60 izango da lehen urtean; eta % 75 bigarren urtean; beti ere, benetan lan egindako denboraren arabera.

7. Kontratua amaitutakoan, enpresak ziurtagiri bat eman dio langileari, prestakuntza teorikoaren iraupena eta, bitarte horretan lortu duen prestakuntza praktikoa adieraziz.

8. Enpresek, lantoki bakoitzean, ondorengo zerrendan azaltzen den langile kopurua izango du gehienez ere, prestakuntza kontratuean:

Las empresas darán cuenta a la representación de los/as trabajadores/as la causa de los mismos, especificando el número de trabajadores/as afectados/as, grupos profesionales a asignar y duración prevista.

En los supuestos de contratos de puesta a disposición que concierten las empresas afectadas por este Convenio con las Empresas de Trabajo Temporal podrá utilizarse esta modalidad contractual de obra o servicio en las tareas o trabajos que, previamente y por acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación legal del personal, sean identificados como susceptibles de cubrirse con contratos de esta naturaleza.

En caso de desacuerdo sobre la identificación de los trabajos susceptibles de esta modalidad, cualquiera de las partes podrá acudir, para solventar las discrepancias, al Preco (Boletín Oficial del País Vasco n.º 66 de 04.04.00).

De conformidad con lo establecido en el artículo 49.º del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, a la finalización del contrato, el/a trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

Artículo 40.º Contratos de Formación.

Son aquéllos cuyo objeto consiste en la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación (se exceptúa por tanto el puesto de peón y equivalentes), deberán tener las siguientes características:

1. Únicamente podrán realizarse con trabajadores/as mayores de 16 años y menores de 25, que carezcan de la titulación requerida para la realización de un contrato de prácticas en el oficio o puesto de trabajo correspondiente. Quedarán exceptuados del límite máximo de edad el personal perteneciente a colectivos en los que legalmente se haya establecido tal excepción.

2. La duración del contrato no podrá ser inferior a los seis meses ni superior a los dos años.

3. El tiempo dedicado a la formación teórica del personal no podrá ser inferior al 25 % el primer año y durante el segundo y tercero al 15 % de la jornada establecida en el presente Convenio. La Dirección de la empresa y los Representantes del Personal, Comités de Empresa o Delegados/as sindicales acordarán las fórmulas para que dicha formación pueda realizarse de forma diaria, semanal o mensual, en régimen de alternancia o concentración, incluso en el período final de la duración del contrato.

4. El trabajo efectivo que preste el personal en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. El personal contratado bajo esta modalidad no podrá ser destinado a labores retribuidas a destajo o prima o de peonaje.

5. Al sólo objeto de comprobar los conocimientos que en el período de enseñanza práctica vaya adquiriendo el personal contratado, la empresa asignará de entre el personal de la misma a un/a trabajador/a como tutor/a, a fin de que realice tales comprobaciones.

6. El salario que perciba el personal contratado bajo esta modalidad será del 60 % durante el primer año y del 75 % durante el segundo año del salario correspondiente a la categoría de Especialista o Auxiliar Administrativo/a, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

7. A la finalización del contrato, el/a empresario/a hará entrega al/a trabajador/a de un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirido.

8. El número máximo de trabajadores/as para la formación por centro de trabajo que las empresas pueden contratar no será superior al fijado en la siguiente escala:

- Bost langile bitarteko lantokian: Bat.
6 - 10 langile bitarteko lantokian: Bi.
11 - 25 langile bitarteko lantokian: Hiru.
26 - 40 langile bitarteko lantokian: Lau.
41 - 50 langile bitarteko lantokian: Bost.
51 - 100 langile bitarteko lantokian: Zortzi.
101 - 250 langile bitarteko lantokian: Hamar, edo plantilaren % 8.
251 - 500 langile bitarteko lantokian: Hogeita hamar, edo plantilaren % 6.
500 langiletik gorako lantokian: Hogeita hamar, edo plantilaren % 4.

Langileen plantila zehazterakoan, prestakuntza kontratu baten bidez enpresari lotuta dauden langileak ez dira zenbatuko.

9. Prestakuntzarako kontratatzen diren langile minusbaliatuak ez dira zenbatuko, artikulua honetako muga eraginetarako.

41. artikulua. *Praktika kontratuak.*

Langileek euren ikasketa mailari dagokion prestakuntza praktikoa lor dezaten pentsatuz, Hitzarmen Kolektibo honen eraginpean dauden enpresek era honetako kontratupeko langileak kontratatu ahal izango dituzte, ondoren aipatzen diren ezaugarrien arabera:

1. Unibertsitate Diplomataua, Injineru Teknikoa, Arkitekto Teknikoa, Unibertsitate Lizentziatua, Injinerua, Arkitektoa, edota lanbide heziketa berezian Teknikaria edo Goi mailako Teknikari titulua duten langileekin burutu ahal izango dira honelako kontratuak; baita ofizialki titulu horien baliokidetzat hartzen direnak ere, lanbide jarduera burutzeko gaitasuna ematen badute. Edonola ere, titulua lortu zenetik kontratua egiten denera lau urte baino gehiago ez da igaroko. Langile minusbaliatuekin burutzen diren praktika kontratuen kasuan, epe hori sei urtekoa izango da.

2. Probaldia gehienez ere hilabetekoa izango da maila er-taineko titulatuaren kasuan; eta, bi hilabetekoa, goi mailako titulatuaren kasuan.

3. Era honetako kontratuak ez dira sei hilabete baino laburragoak izango, ezta bi urte baino luzeagoak ere. Alderdiek bi luzapen itundu ahal izango dituzte gehienez eta horietako bakoitzak, kontratuaren gutxieneko iraupena beharko du. Kontratuaren iraupen osoak ez du gaindituko, bi urteko gehieneko iraupena.

4. Praktikak egiten ari den langileari esleitzen zaion lanpostuak, burutu dituen ikasketen mailari dagokion lanbide praktika lortzea ahalbiderratu behar du. Alderdien artean zehaztu ahal izango dute kontratu honen xede diren lanpostuak, lan taldeak, mailak edo kategoriak.

5. Era honetako kontratua duen langilearen alokairua, lanpostu bera edo berdintsua betetzen duen langilearentzako Hitzarmen honetan ezarrita dagoen alokairuaren % 60 izango da lehen seihilekoan; % 65, bigarren seihilekoan eta % 80 bigarren urtean. Aipatu epealdi bakoitzean, ez da inolaz ere 13.855,45 €, 15.010,06 € edo 18.473,93 € baino gutxiago izango hurrenez hurren.

Aurreko pasartean ezarri diren gutxieneko alokairuak berri-kusi egingo dira 2021. eta 2022. urteetan eta alokairu taulek jasaten duten gehikuntzaren portzentaje bera jasoko dute.

Denbora partzialerako praktiketan kontratatu diren langileek, itunduko lan jardunari dagokion proportzioan jasoko dute alokairua.

6. Enpresak bere langileen artean, maila bera edo handiago duen langile bat izendatuko du, kontratuaren xede diren jardueren garapena koordina dezan.

- Hasta cinco trabajadores/as: uno.
De 6 a 10 trabajadores/as: dos.
De 11 a 25 trabajadores/as: tres.
De 26 a 40 trabajadores/as: cuatro.
De 41 a 50 trabajadores/as: cinco.
De 51 a 100 trabajadores/as: ocho.
De 101 a 250 trabajadores/as: 10 o el 8 por 100 de la plantilla.
De 251 a 500 trabajadores/as: 20 o el 6 por 100 de la plantilla.
Más de 500 trabajadores/as: 30 o el 4 por 100 de la plantilla.

Para determinar la plantilla personal no se computará a los vinculados a la empresa por un contrato para la formación.

9. El personal minusválido contratado para la formación no será computado a efectos de los límites a que se refiere este artículo.

Artículo 41.º Contratos en prácticas.

Con el objeto de facilitar al personal la obtención de la formación práctica necesaria acorde a su nivel de estudios, las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, podrán contratar personal bajo esta modalidad contractual, de acuerdo con las características que a continuación se especifican:

1. Podrá concertarse con personal que esté en posesión de alguno de los títulos siguientes: Diplomado/a Universitario/a, Ingeniero/a Técnico/a, Arquitecto/a Técnico/a, Licenciado/a Universitario/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a, y Técnico/a o Técnico/a Superior de la formación profesional específica, así como, los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio de la actividad profesional, siempre y cuando no hayan transcurrido más de cuatro años desde la obtención del título hasta la formalización del contrato. En el caso de los contratos en prácticas celebrados con personal minusválido, dicho plazo será de seis años.

2. El período de prueba no podrá exceder de un mes para los/as titulados/as de grado medio ni de dos meses para los/as titulados/as de grado superior.

3. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años. Asimismo, las partes podrán acordar dos prórrogas como máximo, sin que ninguna de ellas pueda ser inferior a la duración mínima del contrato, y sin que la duración total del contrato pueda exceder del período máximo de dos años.

4. El puesto de trabajo asignado al/a trabajador/a en prácticas, deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Las partes podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

5. El salario que perciba el personal contratado bajo esta modalidad será del 60 % durante el primer semestre, 65 % en el segundo y 80 % durante el 2.º año, del salario fijado en este Convenio para un/a trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, sin que en ningún caso pueda ser inferior a 13.855,45 euros, 15.010,06 euros o 18.473,93 euros respectivamente, en cada uno de los tres períodos reseñados.

Los salarios mínimos establecidos en el párrafo anterior se revisarán para los años 2021 y 2022 con el porcentaje de incremento experimentado por las Tablas salariales.

En el caso de trabajadores/as en prácticas contratados/as a tiempo parcial, el salario se aplicará proporcionalmente en función de la jornada pactada.

6. La empresa asignará de entre su personal a un/a trabajador/a del mismo o superior nivel para coordinar el desarrollo de las actividades objeto del contrato.

7. Kontratua amaitzen denean, enpresariak ziurtagiri bat emango dio langileari, bertan adieraziz: Praktiken iraupena, bete duen lanpostua edo lanpostuak, eta horietako bakoitzean burutu dituen zeregin nagusiak.

42. artikulua. *Aldi Baterako Lan-Enpresak. Eskura jartzeko kontratuak.*

Hitzarmen honen eraginpean dauden Enpresek Aldi Baterako Lan-Enpresen zerbitzuak kontratatzen dituztenean, Hitzarmen honetako langileek dituzten lan-eskubideak eta Alokairutaulen arabera gutxienez jasotzen dituzten ordainsariak bertako dizkiete bere esanetara jartzen diren langileei. Betebehar hori espreski zehaztuko da Aldi Baterako Lan-Enpresaren eta Hitzarmen honen eraginpean dagoen Enpresaren artean gauzatu duten eskura jartzeko kontratuen.

Hitzarmen honen eraginpean dagoen enpresa batentzako lanean ari diren ABLE-ko langileen alde ezarritako alokairu-bermen eraginetarako lanordu bakoitzeko balio bat finkatu da. Balio horretan sartuta dago pizgarririk ezagatiko ordainsaria, eta II. Eranskinean azaltzen den igande, jaiegun, aparteko haborokin eta oporretatik dagokion zenbatekoa.

ABLEen bidez kontratatzeke gehienezko epea urtebetekoa izango da langile bakoitzeko, jarraipenik gabe.

43. artikulua. *Obra eta Zerbitzu enpresak kontratatzea.*

1. Enpresek, burutuko diren kontratuen edo azpikontratuaren aurreikuspenei buruzko informazioa jakitera emateko beharra baldintzatu gabe, obra edo zerbitzu jakin batzuk enpresa kontratatzaile edo azpikontratatzaile batekin egiten dituztenean, langileen legezko ordezkarietara honakoaren berri eman beharko diete:

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

2. Enpresa kontratatzaile edo azpikontratatzaileek, kontratua gauzatu hasi aurretik eta idatziz, honako hauei buruzko informazioa eman beharko diete beren langileei eta horien legezko ordezkarietara:

- Enpresari nagusiaren izena edo nortasuna, helbidea eta identifikazio fiskalaren zenbakia.
- Kontratuaren helburua eta iraupena.
- Kontratua gauzatu den lekua.
- Bidezko denean, enpresa nagusiaren lantokian kontratuz edo azpikontratuaz jardungo duten langileen kopurua.
- Laneko arriskuak saihesteko xedez, jarduerak koordinatzeko aurreikusi diren neurriak.

3. Hitzarmen honetako Hirugarren Xedapen Gehigarriaren finkatzen den Hitzarmeneko Batzorde Iraunkorra, jarduera honen bilakaera jarraitu eta aztertzeke ahalmentzen da, langileak legez kanpoko egoeran lagatzea edo laneko baldintzen kalterako izan daitezkeen egoerak ekidin ditzan. Eta, hala badagokio, bidezkotzat jotzen dituen neurriak hartu ahal izango ditu, Aldi Baterako Lan Enpresetako langileentzako hartuta dauden neurrien ildotik, izaera sektorialeko hitzarmen kolektibo baten eremu pertsonal edo funtzionalak babestu gabeko langileak dituzten enpresetan.

7. A la terminación del contrato, el/a empresario/a deberá entregar al/a trabajador/a un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

Artículo 42.º *Empresas de Trabajo Temporal. Contratos de puesta a disposición.*

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal, garantizarán 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 en misión en una empresa afectada por el Convenio, 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.

El periodo máximo de contratación mediante ETT será de 1 año por persona trabajadora sin solución de continuidad.

Artículo 43.º *Subcontratación de Obras y Servicios.*

1.º Sin perjuicio de la información sobre las previsiones de contratación o subcontratación que vayan a realizarse, las empresas, en los supuestos en que formalicen un contrato de prestación de obra o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a la representación legal del personal, sobre los siguientes extremos:

- Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- Objeto y duración de la contrata.
- Lugar de ejecución de la contrata.
- 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.
- Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

2.º Las empresas contratistas o subcontratistas deberán informar a sus trabajadores/as y a su representación legal, por escrito y antes del inicio de la ejecución de la contrata, acerca de los siguientes extremos:

- Nombre o razón social del/a empresario/a principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal.
- Objeto y duración de la contrata.
- Lugar de ejecución de la contrata.
- En su caso, número de personas que serán ocupadas por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

3.º Se faculta a la Comisión Permanente de Convenio establecida en la Disposición Adicional Tercera del mismo para el seguimiento y análisis de la evolución de esta actividad, con el objeto de evitar situaciones de cesión ilegal de trabajadores/as o menoscabo de sus condiciones laborales, pudiendo adoptar, en su caso, las medidas que considere convenientes, en la línea de las adoptadas para el personal de las E.T.T., en aquellas empresas cuyos/as trabajadores/as no estén afectados/as por los ámbitos personal y funcional de algún convenio colectivo de carácter sectorial.

Beste enpresa batzuekin mantentze-lanak, garbiketa industrial, biltegia, logistika eta zuntz optikoaren eta telefoniaren instalazioa eta mantentze-lana eta kanpoko instalazioa kontratatzen edo azpikontratatzeko dituzten enpresek, enpresa horiekin kontratua amaitzean, lan horiek enpresa nagusiarentzat bakarrik eta modu iraunkorrean egiten ari diren langileek eskubidea izango dute zerbitzua esleitzen zaion enpresa berrian subrogatzeko, baldin eta 6 hilabete baino gehiago badaramate zerbitzu horri eta zentro horri lotuta.

VI. KAPITULUA

44. 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 araberako 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 ordezkariari.

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 arabera.

– Hutsegite arinak:

Honako hauek hartuko dira hutsegite arintzat:

- Hilabeteko epean justifikaziorik gabeko hiru puntualitate-hutsegite egitea, bai lanera sartzerakoan bai irteterakoan.
- Hilean egun batez arrazoi justifikaturik gabe lanera ez joatea.
- 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.
- Lana arrazoi justifikaturik gabe uztea denbora laburrez bada ere, horren ondorioz nolabaiteko garrantziko kaltea eragiten bazaie lankideei edo lanabesei.
- Arduragabetasun txikiak materialak edo lan ekipoak zaintzerakoan, bere ardurapean badaude.
- Bezeroak eta hornitzaileak behar bezalako zuzentasun eta arduraz ez tratatzea.
- Enpresari bizileku aldaketen berri ez ematea, horrek lankideei edo enpresari inolako kalterik sor badakioke.
- Langilearen familian Gizarte Segurantzarekin edo zerga arloan eragina izan dezaketen aldaketen berri behar den garaian ez jakinaraztea.
- Goragoko batek berezko zereginen barruan emandako aginduak edo mandatuak ez betetzea, pertsonentzako edo gaurtentzako kalterik sortzen ez bada.

Las empresas que contraten o subcontraten con otras empresas el mantenimiento, la limpieza industrial, el almacén, logística y la instalación y mantenimiento de fibra óptica y telefonía y planta externa, a la finalización del contrato con esas empresas, las personas trabajadoras que vinieran realizando los citados trabajos con carácter permanente, continuado y exclusivamente para la empresa principal, tendrán derecho a subrogarse en la nueva empresa que sea adjudicataria del servicio siempre que lleven más de 6 meses afectos a ese servicio y en ese centro de trabajo.

CAPÍTULO VI

Artículo 44.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:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- 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.
- 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.
- Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- La desatención o falta de corrección en el trato con los y las clientes o proveedores de la empresa.
- 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.
- 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.
- Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un o una superior/a en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

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 irteretakoan 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 badu.

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

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

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

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

j) Edonolako hutsegite arinak (puntualitate-ezak izan ezik) hiru hilekoaren barruan behin eta berriro egitea, lehendik zeharpenik izan bada.

k) Langileen askatasun sexuala hitzez edo fisikoki erasotzea; 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, hogeitai baino gehiago urtebeteko epealdian.

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

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 egi-

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) 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

tea 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 da-goena 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 gehieneko 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.

Hogeit hamar 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.

Preskripzio hori, hutsegitea jakinarazi zen egunetik kontatuko da; eta, beti ere, hutsegitea burutu zenetik 6 hilabetera iraungiko dira.

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.

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.

VII. KAPITULUA

45. artikulua. Laneko Segurtasuna eta Osasuna.

I. Langileen segurtasuna eta osasuna era eraginkorrean 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 etengabe, 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, lana 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 gainetik jarzteko neurriak hartzea.

9. Langileei bidezko jarraibideak ematea.

10. Enpresariak, lan jakin bat agintzerakoan, kontutan hartuko ditu langile horrek laneko segurtasun eta osasun gaietan 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 daitezela.

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 jantzien erabilerrari buruzko informazioa emango diete.

II. Plantilan 50 langile baino gutxiago dauden lan-zentroetan, Prebentzio Ordezkaritza bat aukeratu da langile-ordezkaritza arloan. Bestelako zentroetan, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legean eta une bakoitzean indarrean dauden beste xedapen batzuetan ezarritakora joko da.

Plantila 50 langilekoa edo gehiagokoa den kasuetan, Lan Segurtasun eta Osasuneko Batzordea eratuko da, eta honen osaketa ondorengo hau izango da:

a) Enpresariak izendatutakoak:

– Lehendakari bat.

– Enpresaren Medikuzko Zerbitzu propio edo amankomunaren burua, edo zerbitzu honen ordezkari bat.

– Segurtasun-teknikari bat.

– Agintari-multzo bat. Hauen kopurua eta kualifikazioa enpresariak egoki irizitakoa izango da, lanpostu desberdinetako Lan Segurtasun eta Osasunaren arloan diren arazoak kontuan izanik.

b) Langileen ordezkariak.

Ordezkaritza-multzo bat, Lantegiko Sekzio desberdinetakoak ahal delarik, bai Sindikatuek izendatuak lantegi horretan egin-

CAPÍTULO VII

Artículo 45.º Seguridad y Salud Laboral.

I. 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, ya 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 u 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.

II. En los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores/as de plantilla, se elegirá un/a Delegado/a de Prevención de entre los/as delegados/as de personal, en los demás será de aplicación lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y otras disposiciones legales vigentes en cada momento.

En aquellos cuya plantilla sea igual o superior a 50 trabajadores/as, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral cuya composición será la siguiente:

a) Personal designado por el/a empresario/a:

– Un/a presidente/a.

– El/a jefe/a, o un/a representante, del Servicio Médico de Empresa propio o mancomunado.

– Un/a técnico/a de Seguridad.

– Un conjunto de Mandos, cuyo número y cualificación será la que el/a empresario/a estime oportuno para atender los problemas de Seguridad y Salud Laboral referentes a los distintos puestos de trabajo.

b) Personal en representación de los/as trabajadores/as.

Un conjunto de representantes, preferentemente pertenecientes a distintas Secciones del Centro de Trabajo, designados,

dako hauteskunde sindikaletan lortutako emaitzen proportzioan, bai langileek zuzenean aukeraturik, baina Enpresa Batzordeko ordezkarien artean betiere. Kopurua zehazteko honako eskala honetara joko da, Zentroaren plantilaren arabera.

Langile	Ordezkarri
50etik 100 arte	2
101etik a 200 arte	3
201etik 500 arte	4
501etik 1.000 arte	5
1.000 baino gehiago	7

c) Idazkari bat, Lan Seguritasun eta Osasuneko Batzordeak bere kideen artean hautatua.

Prebentziorako Ordezkariek, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legean eta indarrean dauden beste xedapenetan ezarritako bermeak izango dituzte.

Ez da Hitzarmen honen 59. artikuluan aipatzen den ordu-kredituan barneratuko Seguritasun eta Osasun Batzordearen bilertarako 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 bisitaldietarako erabiltzen den denbora ere.

Era berean, enpresan prebentzio-lanak garatzeko egin behar diren ekintzen ondorioetarako baino ez, Prebentzioako ordezkariak ordu-kreditu osagarriaz baliatu ahal izango dute, honela banatuta:

- 75 langilera arteko enpresetan: 2 ordu hilean.
- 76 eta 150 langile bitarteko enpresetan: 3 ordu hilean.
- 151 eta 250 langile bitarteko enpresetan: 4 ordu hilean.
- 251 langile baino gehiagoko enpresetan: 5 ordu hilean.

Halaber, prebentzioako ordezkari guztiak Lan Seguritasun eta Osasunaren arloko prestakuntza-ikastaroetan parte hartzeko baimen ordainduak izango dituzte, arlo honetan eskumena duten Erakunde edo Instituzio Ofizialek deituak direnean (31/1995 Legearen 37.2 artikulua), edota Hitzarmen hau sinatzen duten Erakunde Sindikalen Zerbitzuek deituak direnean, eskumena duten Erakundeek ahalmena eman dieten arloetan betiere. Baimen hauen gozamenetarako baimena enpresariak eman beharko du. Baimen hau ukatuz gero, errekurtsioa aurkez dakiok Hitzarmenaren Interpretazio Batzorde Mistoari, honek erabakiko duelarik.

III. Lan Seguritasun eta Osasuneko Batzordea, Lehendakariak aurrez deiturik edota Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legeko 38. artikuluan ezarritakoarekin bat, hilero bilduko da, eta behar beste aldiz ere bai Lehendakariak berak beharrezko iritzita edo kide gehienek eskaturik, edota Batzordean langileak dituzten ordezkari guztiak eskatuta.

Eragin hauetarako, eta proposamenak egiteko zein alderdien arteko erabaki zehatzak hartzeko ahalmenak erabiltzeko unean, enpresariak izendatutako kideek langileek izendatutako ordezkarien botu-kopuru berdina dutela joko da beti, ez gehiago ez gutxiago.

Lan Seguritasun eta Osasuneko Batzordearen bilera bakoitzaren akta egingo da, eta honen kopia bana emango zaie Hitzarmen honetako 48. artikuluan aipatzen diren Enpresako Sekzio Sindikaletako ordezkariak.

IV. Lan Arriskuen Prebentziorako Legea aplikatuz, enpresa guztiak honakoa bete behar dute derrigorrez, langile bakoitzak prebentzio gaietan behar hainbateko prestakuntza teoriko eta praktikoa jasoko dute kontratuz egiteko garaian, kontratu mota eta berorren iraupena edozein delarik ere; baita langileak

bien por las Centrales Sindicales en proporción a los resultados obtenidos en las elecciones sindicales realizadas en dicho centro de trabajo, o bien por elección directa de los/as trabajadores/as, en ambos casos, de entre los representantes del Comité de Empresa, y cuyo número vendrá determinado por la siguiente escala, en función de la plantilla del Centro.

Trabajadores/as	Representantes
De 50 a 100	2
De 101 a 200	3
De 201 a 500	4
De 501 a 1.000	5
Más de 1.000	7

c) Un/a Secretario/a, elegido de entre sus miembros por el propio Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Los/as Delegados/as de Prevención tendrán las garantías que se establecen en la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia.

No se imputarán en el crédito horario a que se refiere el artículo 59 del presente Convenio 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, y a los exclusivos efectos de las acciones que pudieran derivarse de las tareas propias de Prevención en la empresa, los Delegados de Prevención podrán disponer de un crédito horario adicional en la siguiente cuantía:

- Empresas hasta 75 trabajadores: 2 horas/mes.
- Empresas de 76 a 150 trabajadores: 3 horas/mes.
- Empresas de 151 a 250 trabajadores: 4 horas/mes.
- Empresas de 251 en adelante: 5 horas/mes.

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.

III. El Comité de Seguridad y Salud Laboral, previamente convocado por su Presidente/a o en todo caso de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, se reunirá mensualmente con carácter ordinario y, además, cuantas otras veces lo juzgue necesario el propio Presidente o así sea solicitado por la mayoría de sus miembros o la totalidad de la representación del personal en dicho Comité.

A estos efectos, así como para ejercer sus facultades de propuesta a tomar otros específicos acuerdos conjuntos en su caso, se entenderá que los miembros designados por el/a empresario/a disponen siempre y exclusivamente de un número de votos igual al de representantes designados por el personal.

De cada reunión del Comité de Seguridad y Salud Laboral se extenderá la correspondiente acta, una de cuyas copias se entregará a cada uno de los/as delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa a que se hace referencia en el artículo 51.º de este Convenio.

IV. 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 cuan-

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.

V. Lan Segurtasun eta Osasuneko Batzordeak, Prebentzio Zerbitzuekin batera, honako ahalmen eta ardura zehatz hauek izango ditu, une bakoitzean indarrean dauden lege-xedapenek 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 irizitako lehentasunen ordena, aurreikusitako programak burutzeko beharrezko inbertsioak onartu aurretik.

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

d) Ukitutako langileei ematea osasun neurriek edo arrisku edo istripuen ikerkuntzari buruzko informazioa, egokien irizitako 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 jokatzeko komeni den lanpostuetan.

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

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

h) Halaber, lan segurtasun eta osasunean espezializaturiko Erakunde Ofizialek, eta hala egokituz gero, eta enpresariarekin aurrez harturiko akordioak, 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.

VI. 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.

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

do 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.

V. El Comité 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.

VI. 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.

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.

VII. 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, Etezezain 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.

VIII. Batzorde Mistoaren baitan Lan Segurtasun eta Osasuneko Azpibatzerde bat eratuko da, eta honen eginkizuna izango da sektorean eta lan segurtasun eta osasunaren arloan beharrezko diren neurri eta jarduerak aztertzea eta garatzea.

Aipatutako Azpibatzerdeak plangintza eta programa berriak gaian ezartzea erabaki dezake. Era berean, gai horri buruz maila handiagoko esparrutan har daitezkeen akordioak sektorean sartzeaz arduratuko da.

46. artikulua. Osasunaren zaintza.

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

Osasunaren zaintza hori gutxienez urtean behin egingo da (legeria bereziak bestelakorik ez badio behintzat) eta Enpresako Osasun Zerbitzuez arduratzen diren fakultatiboek edo horretarako kontratatu direnek burutuko dute.

Horretarako, osasunaren zaintza zein prebentzio-zerbitzuren bidez egingo den jakinaraziko die enpresak Prebentzioko ordezkariak eta Segurtasun eta Osasun Batzordeari. Kanpoko prebentzio-zerbitzu bat aukeratu gero, Prebentzioko ordezkariak 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 behar-tuak, 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 araberakoa.

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 osasunaren 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.

VII. 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, las empresas proveerán a todos los/as trabajadores/as de ropa o vestuario de protección adecuada. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia, serán resueltas por la Autoridad Laboral competente.

VIII. Se crea en el seno de la Comisión Mixta una Subcomisión de Seguridad y Salud Laboral encargada del estudio y desarrollo de cuantas medidas y actuaciones sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral en el sector.

Dicha Subcomisión podrá acordar el establecimiento de planes y programas específicos en la materia. Asimismo se encargará de incorporar al sector los acuerdos que en dicha materia puedan adoptarse en ámbitos superiores.

Artículo 46.º Vigilancia de la salud.

Las empresas garantizarán 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.

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 dartzkion 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, enpresarietara eta prebentzio gaitan erantzukizuna duten pertsonetara eta erakundeetara, prebentzio gaitan 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 arabera 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.

47. 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.

48. artikulua. Haurdun dagoen emakumea.

Emakume haurdun orok, Enpresako medikuaren edo, hala korik 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 kategoría 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.

VIII. KAPITULUA

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

A) Ekonomi, teknika, antolakuntza edo produkzio arazoien 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 47.º Personal con capacidad disminuida.

Todos/as 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 48.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.

CAPÍTULO VIII

Artículo 49.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) Epealdi horretan aipatutako aldaketari buruzko gehiengoren erabakia lortzen ez bada, Precoren arbitrai prozedurara jarriko da arazoa eta honek eman beharko du aurreko atalean ezartzen den kontsultarako epealdia amaitu eta hamabost eguneko gehienezko epean dagokion laudoa. Langileen legezko ordezkariak nahitaezko arbitrajea onartzen ez badute, aldatzeko erabakia betearazlea izango da enpresarentzat kontsultak egiteko aldia amaitzen denetik aurrera, Langileen Estatutuaren 41. artikuluan ezarritako baldintzetan, soldata kolektiboaren zenbatekoa aldatzen denean izan ezik; kasu horretan, beharrezkoa izango da hitzarmen kolektiboa.

Enpresa batean langileen legezko ordezkariak ez badago, funtzio horiek enpresako plantillak horretarako aukeratutako ordezkariak beteko dituztela ulertuko da.

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

50. 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, Enpresek ondorengo bete beharko dute 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 baliokor 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.

Plantilla murriztapen espediente batek ukitzen dituen langileen eta Enpresaren artean adostasunik baldin badago, eta aipatutako adostasunak, tramite gehiagorik gabe, espediente horretan planteaturiko neurria ekartzen badu, itundutako kalte-ordainak ezin izango du inolara ere, zerbitzuan emandako urte bakoitzeko 1,5 hilabete baino gutxiagokoa izan. Gehienez 12 urteko antzintasuna hartzen da kontuan. Porrot egoeran edo ordainketa etenduran aitortutako enpresak salbuetsita daude.

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 hogeitun 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.

c) En caso de que en dicho plazo no se alcanzase un acuerdo mayoritario sobre la necesidad de tal modificación, se someterá la cuestión al procedimiento arbitral del Preco, quien deberá dictar el correspondiente Laudo en un plazo que no exceda a los 15 días desde la finalización del período de consultas establecido en el apartado anterior. En el caso de que la representación legal del personal no acepte el arbitraje obligatorio, la decisión de modificación será ejecutiva por parte de la empresa en los términos establecidos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores a contar desde la finalización del período de consultas salvo en las modificaciones de la cuantía del salario de carácter colectivo, en cuyo caso será necesario el acuerdo colectivo.

En caso de que en una empresa no exista representación legal de los trabajadores, se entenderá que estas funciones serán asumidas por la representación elegida para dicho fin por parte de la plantilla de la empresa.

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

Artículo 50.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, las empresas estarán obligadas a:

a) Notificar por escrito al Comité de Empresa 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 al Comité de Empresa 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, y siempre que dicho acuerdo suponga sin más trámites la autorización de la reducción pretendida, 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 declaradas en suspensión de pagos o quiebra.

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.

IX. KAPITULUA

JARDUERA SINDIKALA ENPRESAN

ENPRESAKO SEKZIO SINDIKALAK

51. artikulua. Eraketa.

Legalki eraturako Zentral Sindikal batera afiliaturako Enpresako langileek Enpresako Sekzio Sindikal bat eratu ahal izango dute.

52. artikulua. Garantiak.

Enpresako Sekzio Sindikalek honako garantia hauek izango dituzte:

a) Enpresako lokaletan izaera sindikal nahiz laboraleko argitalpenak eta oharrak zabaltzea, beren afiliatuen kotizazioak biltzea eta afiliazio sindikaleko beren lanetan ezingo dute trabarik izan, eskubide horiek erabiltzeak ezin duelarik lana edo ekoizpenaren martxa eragotzi.

b) Hauteskundeetarako 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 ordezkotza izendatu.

c) Sekzio bakoitzeko Ordezkaritza 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 (negotziazio kolektiboa, alokairuen berrikuspenak, enplegu erregulazioko espedienteak eta abar) enpresako lokaletara sartzea izango dutelarik.

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

f) Hurrengo artikuluan adierazten diren afiliazio baldintzak betetzen dituzten Enpresako Sekzio Sindikalen 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-eten-dura edo desagertze kasuetan, Enpresako Batzordekideen eta, baldin badaude, Enpresako Ordezkarien tratamendu berbera jasoko dute Enpresan jarraitzeko lehentasunari dagokionean.

CAPÍTULO IX

ACTIVIDAD SINDICAL EN LA EMPRESA

SECCIONES SINDICALES DE EMPRESA

Artículo 51.º Constitución.

El personal de una empresa o centro de trabajo afiliados/as a una Central Sindical, legalmente constituida, podrán constituir una Sección Sindical de Empresa.

Artículo 52.º Garantías.

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 sus afiliados/as y no podrán ser obstaculizadas en sus tareas de afiliación sindical, sin que el ejercicio de tales derechos pueda interferir el trabajo o la marcha general de la producción.

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) 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 Ordezkariarentzako eremu berezia.

h) Hutsegite larri edo oso larrien ondorioz langile afiliatu baten aurka diziplina neurriak hartu behar direnean eta dago-kion Zentral Sindikalak egoera horren berri Enpresari emana dionean, Enpresako Zuzendaritzak zehapenaren proposamena jakinaraziko dio Ordezkari 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.

53. artikulua. Ordaindutako orduak.

Enpresa edo, hala balitz, lantoki bakoitzerako ezarritako gu-txieneko afiliatuen kopurua betetzen duten, edota langileen ordezkaritza betetzeko hauteskundeetan ezarritako portzentaia-ortu dituzten Enpresa edo Lantokiko Ordezkari Sindikalek hilean alokairu errealean ordaindutako gehienezko ordu-kopuru baterako eskubidea izango dute, honako taula honen arabera:

Kopurua Tamaño	Afil. Kop. Nº afil. (%)	Botu Voto (%)	Hautes. Sind. Elec. Sind. (%)	Ordez. kopurua Nº Deleg.	Ordu kopurua Nº 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
101 - 250 langile 101 a 250 trabajadores/as	15			1	15 ordu/hil. 15 horas/mes
251 - 750 langile 251 a 750 trabajadores/as	10	edo ó	10	1	40 ordu/hil. 40 horas/mes
751 - 2.000 langile 751 a 2.000 trabajadores/as	10	edo ó	10	2	40 ordu/hil. 40 horas/mes
2.001 - 5.000 langile 2.001 a 5.000 trabajadores/as	10	edo ó	10	3	40 ordu/hil. 40 horas/mes
5.000 lan. bano geh. Más de 5.000 trabajadores/as	10	edo ó	10	4	40 ordu/hil. 40 horas/mes

Enpresa edonolokoa dela ere Sekzio Sindikalak 200 afiliatu-tik gora barnebiltzen baditu, hilean 25 ordu ordaindu dagozkion Ordezkari Sindikala izango du, aurreko atala aplikatzearen on-dorioz dagozkion ordezkari eta ordaindutako ordu-kopuru han-diagoa izatearen kalterik gabe.

Aipatutako Ordezkari Sindikalek hala nahi badute, Enpresa Batzordearen edo, hala balitz, Langileen Ordezkariaren bileratan parte har dezakete ordaindutako ordu horien barruan.

54. artikulua. Bilera eta Prestakuntzarako Baimenak.

Bat. Gutxienez plantilaren % 10eko afiliazio baldintza be-tetzen duten Enpresako Sekzio Sindikalek eta Hitzarmen hone-tako ordezkarieta sindikal negoziatzailea osatzeko legezatatuta dauden Zentral Sindikalek, ELA, LAB, CC.OO eta UGTk, Hitzar-menak indarrean dirauen bitartean, beren afiliatu guztientzat gehienik ere urtean 5 ordu ordaindu gabeko baimena izango dute prestakuntza sindikaleko ikastaroetara, beren zentralaren batzarretara eta antzeko ekintzetara joateko. Baimen-egun ho-

g) Las empresas permitirán reuniones a los y las afilia-dos/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 re-quisitos establecidos en el siguiente artículo, podrá acudir, pre-via 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 gra-ves 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 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 53.º Horas retribuidas.

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

Cualquiera que sea el tamaño de la empresa, si la Sección Sindical agrupa a más de 200 afiliados/as, dispondrá de un/a Delegado/a Sindical, con 25 horas retribuidas al mes, sin per-juicio de que, por aplicación del párrafo anterior, les correspon-diera mayor número de delegados/as y horas retribuidas.

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

Artículo 54.º Licencias para formación reuniones.

Uno. Las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan el requisito de un mínimo de afiliación del 10 % del total de la plan-tilla, y que correspondan a las Centrales Sindicales que están le-gitimadas para integrar la representación sindical negociadora de este Convenio, es decir, y para el período de vigencia del mismo, ELA, LAB, CC.OO. y UGT, 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

riek erabili ahal izateko derrigorrez norbere Zentral Sindikalaren alde zuretik 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 ordainsaria afiliatuak bakarrik jasoko dute. Bilera hauek Enpresako lokaletan nahiz enpresaz kanpo egin ahal izango dira. Sekzio Sindikalek afiliazioaren % 15a baino gehiago biltzen badute, sei (6) ordukoa izango da arestian aipatutako kopurua eta afiliazio-portzentajea % 20koa bada, urtean zortzi (8) ordu erabili ahal izango dituzte.

Ordezkaritza 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, Ordezkaritza Sindikalak 24 orduko aurretiaz jakinarazi ahal izango du aurrean aipatutakoa.

Bilerak burutzen diren lokala Batzordeak edo Sekzio Sindikalek 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 Sindikalek bilera horietara joan diren afiliatuak zerrenda emango dio Enpresako Zuzendaritzari, ordaintzen ondorioetarako.

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

55. artikulua. *Eszedentziak.*

Enpresan gutxienez egon behar den alditik salbuetsita daude gutxienik 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.

56. artikulua. *Hiru hilabeteko bilerak.*

Enpresako Zuzendaritza edo honek ordezkaritza izendatzen duena eta 53. artikuluan ezarritako afiliazio baldintzak betetzen dituzten Enpresako Sekzio Sindikalak Ordezkaritza gutxienez hiru hilabetez behin bilduko dira enpresaren egoera orokorri buruzko informazioa jasotzeko.

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.

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 55.º *Excedencias.*

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 56.º *Reuniones trimestrales.*

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.

GARRANTIA SINDIKALAK

57. artikulua. Ez diskriminazioa.

Beren eskubide sindikalak erabili ahal izateko langileek zehaztutako aipatzen diren garrantia 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.

LANGILEEN ORDEZKARIAK ETA ENPRESA BATZORDEAK

58. artikulua. Kopurua eta eraketa.

Langileen Ordezkarria eta Enpresa Batzordeak dira langileen ordezkaritza-organok. Indarrean dagoen legeriak une bakoitzean ezartzen duen eraketa eta garrantiak izango dituzte, Hitzarmen honetan bereziki zehazten diren kalterik gabe.

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

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

Hautagai-zerrendak irekiak direnean, murrizketak automatikoki eragingo du hauteskunde sindikalean boturik gutxien jaso zuen edo jaso zuten ordezkaritza. Hautagai-zerrendak itxiak direnean, aldiz, zerrenda horretan boturik gutxien jaso zuen edo jaso zuten hautatuengana.

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

59. artikulua. Ordaindutako Orduak.

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
151 - 250 langile	35
250 langile baino gehiago	40

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

GARRANTÍAS SINDICALES

Artículo 57.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.

DELEGADOS/AS DE PERSONAL Y COMITÉS DE EMPRESA

Artículo 58.º Número y composición.

El/a Delegado/a de Personal y los Comités de Empresa son los órganos 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.

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 59.º Horas retribuidas.

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
De 151 a 250 trabajadores/as	35
Más de 250 trabajadores/as	40

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

negoziatzen ari den bitartean. (Azken kasu hauetan, ordutegi-luzapena hilabete bati dagokiona izango da gehienez).

Langileen Ordezkariei, Enpresako Batzordekideen eta Ordezkariei Sindikalen orduak kide batengan edo gehiagorengan metatuak izan daitezke hileroko (Ordezkariei Sindikalak barne):

– Mugarik gabe 250 langile baino gehiago dituzten enpresatan, ondorengo baldintzak betetzen badituzte beti ere:

a) Metaketa zentral sindikal bereko kideen artean izan da dila eta honen organo probintzialaren 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 hamabost egunetako epearekin.

d) Metaketak gutxienez segidako sei hilabetez jarrai dezala, dagokion Zentral Sindikalak metaketa indargabetzeko duen ahalmenaren kalterik gabe.

– % 250 langile baino gutxiago dituzten enpresatan, artikuluko 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 probintzialaren 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 jarduerak sindikalerako ordu ordainduak ezingo dira berriro metatu, Enpresako Zuzendaritzarekin akordio espresua ez baldin bada, behintzat.

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

60. artikulua. Eginkizunak.

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

a) Enpresarentzat indarrean dauden lan arauak, Laneko Segurtasun eta Osasunekoak eta Gizarte Segurantzakoak betetzen direla bermatzea, Zuzendaritzari arau-hausteak 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.

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):

– Sin límite alguno en las empresas de más de 250 trabajadores/as, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

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 quince 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 seis meses consecutivos, sin perjuicio de la posibilidad de la Central Sindical correspondiente de revocar tal acumulación.

– 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 siguientes requisitos:

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 60.º Funciones.

Serán funciones del/a Delegados/as o Comités de Empresa, y de los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 53.º del Convenio, las siguientes.

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

Era berean, enpresek 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 froga eta azterketei 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 guzti buruz informatuak eta kontsultatuak izatea eta, bereziki, honako hauen gainean:

- Enplegu erregulazioko 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 betebeharrak baldintzatua egongo da.

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

61. artikulua. Enpresari buruzko informazioa.

500 langile baino gehiago dituzten Enpresek gutxienez hiru hilabetero informazioa emango diote Enpresa Batzordeari negozioen bilakaeraz, ekoizpenaren egoeraz, merkatuko perspektibez, enpleguaren bilakaeraz eta aurreikusitako inbertsio planaz.

500 langile baino gutxiago dituzten Enpresek, 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.

62. artikulua. Disziplinazko neurriei 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.

GARANTIA ERKIDEAK

63. artikulua. Guztion Garantia Amankomunak.

Langileen ordezkariak, Enpresako Batzordekideek eta Ordezkari Sindikalek ondoko garantiaz amankomunak izango dituzte:

a) Enpresa jakinaren gainean jarri ondoren, bertako langileengan eragina duten lan edo sindikatu izaerako oharrak erakusteko iragarki-taula bat erabiltzea.

Asimismo las empresas deberán 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 61.º Información sobre la empresa.

Las empresas con plantilla superior a los 500 trabajadores/as facilitarán al menos trimestralmente, al Comité de Empresa, información sobre la evolución de los negocios, situación de la producción, perspectivas del mercado y plan de inversiones previsto.

Las empresas de menos de 500 trabajadores/as facilitarán al/a Delegado/a de Personal o Comité de Empresa 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 62.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.

GARANTÍAS COMUNES

Artículo 63.º Garantías comunes a todos.

Los/as Delegados/as de Personal, miembros de los Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, tendrán las siguientes garantías comunes:

a) Utilizar, con conocimiento previo de la empresa, un tablón de anuncios para fijar comunicaciones de carácter sindical o laboral.

b) Enpresa bakoitzak ahal duen neurrian, denen erabile- rako bileretarako lokalak izatea, LOLS legeak 8. artikuluan xedatutakoaren 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.

– Ordezkaritza 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 afiliazio baldintzak betetzen dituzten Sekzio Sindikaleko Ordezka- riek indarrean dagoen Langileen Estatutuko 68. artikuluan, c) atalean ezarritako garantiak izango dituzte.

64. artikulua. Ekintza Sindikala burutzeko arauak, En- presa Batzordeentzako eta Sekzio Sindikalentzako amankomu- nak 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- duzitzaileen lan eta produkzioaren martxa orokorra oztopatu. Langileek euren ordezkari edo Ordezkaritza Sindikalei zuzendu behar zaien lanorduez kanpo egin beharko dute.

Enpresek ahalmen osoa izango dute euren jardura sindi- kala burutzearen ondorioz enpresako prozesu orokorraren ja- rraipen arrunta larri oztopatzen duten produktzaileak behin- behingotasunez eta euren agintaldiak dirauen bitartean lanpostuz aldatzeko.

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

Lekualdaketa ez dio kalterik sortuko ukitutako langileari ez ekonomikoki, ezta jardura 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, langileek ordu horien erabilpena justifikatu beharko dute; honelakoetan, ordea, ez da beharrezkoa izango eguneko gai-zerrenda edo landu beharreko gaiak aurkeztea.

65. 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 gehie- nez, ondorengo atalean zehaztutako baldintzak beteko direlarik.

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 Comités de Empresa serán preavisadas al menos con 24 horas de antelación, salvo casos urgentes y fun- damentados 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 notificará 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 em- presa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada.

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 64.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.

Las empresas estarán facultadas para trasladar de puesto de trabajo, provisionalmente y durante el tiempo que dure su mandato, a aquellos productores/as que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente la continuidad 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.

Artículo 65.º Asambleas.

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas re- tribuidas, 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 Em- presa, a iniciativa del mismo, o a requerimiento del/a Dele- gado/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.

Enpresako Sekzio Sindikal bateko Ordezkariek hala eskatzen, ezarritako mugaren barruan asanblada ordainduak deitza behartuak daude Enpresa Batzordeak, baldin eta Sindikatu horrek enpresako plantila osoaren % 33ari dagokion afiliatu-kopurua biltzen badu edo, zuzenean, plantillako langileen heren 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, Enpresako asanblada-data alda dezake. Era berean, langileen ordezkaritzak jakinarazteko epea 24 ordura mugatu ahal izango du.

Asanblada hauen ordainsaria, ezarritako mugara arte, alokairu erreala arabera egingo da, produktiorako primak eta, hala balitz, pizgarri-ezaren primarik barnebildu gabe.

Ordaindu gabeko asanbladei dagokienez, lanorduez kanpo burutuko dira gero ere, enpresa bakoitzean ezarrita dituzten ohituren arabera.

X. KAPITULUA

66. artikulua. Lanbide Heziketa.

Bi alderdiek lanbide heziketa iraunkorraren beharra aitortzen dute.

Honako Hitzarmen hau sinatzen denean, Lanbide Heziketako Batzorde Parekidea eratuko da, ordezkariek osatua, ondoko kopuru eta portzentaian banatuta egongo direlarik: ELA, 3 batzordekide (% 51,05), LAB, 2 batzordekide (% 35,98); CC.OO, batzordekide 1 (% 12,97). Bestalde, Adegiko 6 kide egongo dira. Aipatutako kideek, Zentral Sindikal bereko edota Enpresariaren Erakunde beste kide batengan utz dezakete euren ordezkaritza.

Batzorde horren helburua, sektorean etengabeko heziketa sustatzea izango da eta, beraz, sektoreko nahiz enpresaz gaineko (sektore edo sektorearteko) enpresa guztiei zuzentzen zaizkien planei buruz informatua egon behar du. Hamabost eguneko epealdia izango du Lanbide Heziketa Iraunkorraren Erakunde Kudeatzaileari dagokion txostena aurkezteko.

Enpresen barruan Batzorde Parekidea eratuko da, bertako Zuzendaritzako ordezkariek 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 hauek, halaber, ikastaro horietan parte hartzen duten langileen baimenak eta bestelako konpentsazio-motak zehaztuko dituzte. 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.

Langileen ordezkaritzarik ez duten enpresen kasuan, Hitzarmen Kolektibo honetako heziketa etengabeko Batzorde Parekideari dagokio planaren oinarriko informazioa eta parte-hartzaileen zerrenda jasotzea, erakunde kudeatzaileari alde aurreko txostena igorri ahal izateko.

Enpresek, enpresaz kanpoko heziketa plangintzetan parte hartzea eskatzen duten langileei bide hori erraztuko die, plangintza horiek lanorduez kanpo burutzen badira behintzat.

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.

CAPÍTULO X

Artículo 66.º Formación Profesional.

Las partes firmantes de este Convenio reconocen la necesidad de la formación permanente del personal.

A la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Formación Continua, integrada de una parte por representantes sindicales, distribuidos en número y porcentaje de la forma siguiente: ELA, 3 vocales (51,05 %), LAB, 2 vocales (35,98 %) y CC.OO., 1 vocal (12,97 %) y de otra parte por 6 miembros de Adegí. Dichos miembros podrán delegar su representación en otro miembro de la misma Central Sindical u Organización Empresarial.

Esta Comisión, que tendrá como objeto promover la Formación Continua en el sector, será informada de los planes sectoriales dirigidos al conjunto de las empresas del sector y supraempresariales (sectoriales e intersectoriales) y dispondrá de 15 días para emitir el correspondiente informe ante la Entidad Gestora de la Formación Continua.

En las empresas 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.

Dichas Comisiones determinarán 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.

En los supuestos de que no exista en la empresa representación del personal, será facultad de la comisión paritaria de formación continua del presente convenio colectivo, el recibir la información básica del plan y la lista de los/as participantes, con el fin de emitir informe previo ante la entidad gestora.

Las empresas facilitarán 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.

Xede horrekin, enpresak bidezko atxikimendua egingo du, langileek plangintza horietan parte hartzeko aukera izan dezaten.

Lehenengo xedapen gehigarria. Batzorde Misto Interpretatzailea.

Hitzarmen honetarako Batzorde Misto Interpretatzailea eratu da. Batzorde hori langileen sei ordezkari eta enpresarien beste sei ordezkari osatuko dute.

Langileen ordezkariak honako eraketa eta botu-portzentajea izango du: ELA, 3 batzordekide (% 51,05), LAB, 2 batzordekide (% 35,98); CC.OO, batzordekide 1 (% 12,97).

Adegik izendatuko ditu enpresarien ordezkariak.

Aipatutako kideek, Zentral Sindikal bereko edota Enpresarien Erakundeko beste kide batengan utz dezakete euren ordezkariak.

Klausulen interpretazioari edo aplikazioari dagokionez gerta daitezkeen desadostasun eta zalantza guztiak Batzorde honen nahitaezko irizpenera jarriko dira.

Kontsulta horiek, Hitzarmen honen sinatzaile diren edozein Zentral Sindikal edo Enpresarien Elkartearen bidez izapidetu ahal izango dira. Batzorde honen egoitza honakoa izango da: Gipuzkoako Lan Harremanetarako Kontseiluaren egoitza, Javier Barkaiztegi Kalea, 19 Behea 20010 Donostia.

Hitzarmenak indarrean dirauen bitartean, Hitzarmen honetako Batzorde Negoziatzaileak Batzorde Misto Interpretatzailearen funtzionamendurako Arautegi bat eratzearen komenigarritasuna aztertuko du, beronen ebazpen interpretatzaileei Hitzarmenaren xedatutakoaren legezko eraginkortasun bera eman ahal izateko.

Arautegi hori erabakitzen denean, Hitzarmen honen eranskina gisa erregistratuko da eta Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratuko da.

Bigarren xedapen gehigarria. Hitzarmen honetan itundutako lan-baldintzak ez aplikatzeari buruzko klausula.

Enpresek hitzarmen honetan jaso diren baldintzak ez aplikatzeari buruz, Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan ezarritakoarekin bat etorritik, honako prozedura hau bete beharko da nahitaez:

1. Enpresek 15 eguneko kontsulta-epari hasiera emango diote. Horretan, enpresaren erabakia eragin duten arrazoiak aztertu behar dira, baita ondorioak saihesteko edo gutxitzeko aukerarik dagoen ere, eta ondorio horiek langileengan dituzten eraginak arintzeko neurriak. Epe beraren barruan, hitzarmenaren Batzorde Paritarioa jakinaren gainean jarri beharko du enpresak, eta langileen legezko ordezkariari emandako idazkiaren kopia bidaliko dio.

Kontsulta-aldian, alderdiek fede onez negoziatu beharko dute, akordio bat lortze aldera. Akordiora iristeko, hauen gehien-go beharko da: enpresa-batzordeko edo batzordeetako kideena, langileen ordezkariena, edo, egon balego, ordezkari sin-dikalena, guztien artean gehien-go ordezkari badute.

Enpresaren eta langileen ordezkariaren arteko kontsulta-aldian izandako negoziatioetan adostasunera iritsiz gero, akordio horren berri eman beharko zaio batzorde paritarioari.

2. Kontsulta-aldia amaiturik, desadostasunik baldin badago, aldeetako edozeinek hitzarmenaren batzorde paritarioaren esku jarri ahal du auzia, bost eguneko epean; batzordeak, gehien-go ere, zazpi egun izango ditu erabakia hartzeko, desadostasuna batzorde paritarioari jakinarazi zaionetik kontatzen hasita.

A tal efecto autorizarán mediante la correspondiente adhesión la incorporación de sus trabajadores/as a dichos planes.

Disposición adicional primera. Comisión Mixta Interpretativa.

Se constituye una Comisión Mixta Interpretativa del presente Convenio, que estará integrada por seis representantes de los/as trabajadores/as y seis representantes de los/as empresarios/as.

La representación del personal tendrá la composición y porcentaje de votos siguiente: ELA, 3 vocales (51,05 %), LAB, 2 vocales (35,98 %) y CC.OO., 1 vocal (12,97 %).

Los representantes de los/as empresarios/as serán designados/as por Adegik.

Dichos miembros podrán delegar su representación en otro miembro de la misma Central Sindical u Organización Empresarial.

Cuanto dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas, serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha Comisión.

Dichas consultas serán tramitadas a través de cualquiera de las Centrales Sindicales o Asociación Empresarial firmantes de este Convenio y tendrá su sede en Consejo de Relaciones Laborales de Gipuzkoa, C/ Javier Barkaiztegi, 19 Bajo, 20010 San Sebastián.

La Comisión Negociadora del presente Convenio, durante la vigencia del mismo, estudiará la conveniencia de elaborar un Reglamento de funcionamiento de la Comisión Mixta Interpretativa con el fin de dotar a sus resoluciones interpretativas de la misma eficacia jurídica de lo acordado en Convenio.

Cuando dicho Reglamento esté acordado se registrará como anexo al presente Convenio, publicándose en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

Disposición adicional segunda. Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio.

En consonancia con el artículo 82.3 del E.T. sobre inaplicación de condiciones recogidas en este Convenio por parte de las empresas se deberá de seguir necesariamente el siguiente procedimiento:

1.º Las empresas abrirán el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los/as trabajadores/as afectados. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulando a la representación Legal de los/as trabajadores/as.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los/as miembros del comité o comités de empresa, de los/as delegados/as de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación de personal, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

2.º En caso de desacuerdo finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión paritaria.

3. Batzorde paritarioan akordiorik ez badago, alderdietako edozeinek jo ahal izango du, desadostasunak ebazteko xedez, bost eguneko epean, Laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko konfederazio arteko 2000ko otsailaren 16ko Akordiora (Preco, apirilaren 4ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*). Beren-beregi ezartzen da arbitrajearen prozedura bakarrik aplikatuko dela bi alderdien gehiengoak erabakitzen badu arbitrajearen mende jartzea.

4. Desadostasuna Hitzarmen Kolektiboak ez Aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organoaren (ORPRICCE) menpe utzi ahal izateko (Lan Harremanen Kontseiluan edo hura ordezkatzeko duen organoan du egoitza), beharrezkoa izango da bi alderdi negoziatzaileen gehiengoaren adostasuna.

Hirugarren xedapen gehigarria. Batzorde Iraunkorra.

Bi alderdien erabakiz, Batzorde Iraunkorra eratu da, alde batetik, 12 ordezkari sindikalez osatua, ondoko kopuru eta portzentaiaren banatuta egongo direlarik: ELA, 6 batzordekide (% 48,76); LAB, 4 batzordekide (% 34,37); CC.OO., 1 batzordekide (% 12,39) eta UGT, batzordekide 1 (% 4,46). Bestalde, Adegik izendatutako 12 batzordekide egongo dira. Batzorde horren helburua, bi alderdiek adostasunez aurkezten dizkioten gaiak aztertzea eta, hala balitz, erabakiak hartzea izango da. Aipatutako kideek, Zentral Sindikal bereko edota Enpresarien Erakundeko beste kide baten gain utz dezakete euren ordezkartza.

Batzorde Iraunkor horren barruan har daitezkeen akordioek bi ordezkartzetako bakoitzaren % 50etik gorako aldeko botua beharko dute eta Hitzarmen honen osagaitzat gehituko dira, Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALA argitaratzen diren unetik legezko eraginkortasun bera izango dutelarik. Batzorde honen egoitza honako izango da: Lan Harremanetarako Kontseiluaren lurralde egoitza, Javier Barkaiztegi, 9-Behea. 20010 Donostia.

Batzorde honek Zerbitzu Enpresei buruz itundutakoarekin zerikusirik gabe, bi alderdiek hala erabakita, eraturako Batzorde Iraunkor horren irizpena eskatuko da, enplegurako politika sustatzeko baliabide gisa 65 urtetan derrigorrezko jubilazioa hartzeari buruz izan daitekeen akordioari dagokionean; eta, eraso sexualen egoerak arautuko dituen artikuluko berri bat eratzeari dagokionean.

Laugarren xedapen gehigarria. Euskara sustatzea.

Hitzarmen honen negoziazioan partaide diren Zentral Sindikal eta langileen Enpresa Batzordeak eta Enpresarien Elkarteak bat datoz gure probintzian Euskara defendatu eta hedatzeko ahaleginak batu behar direla aitortzerakoan. Helburu horrekin, honako erabakiak hartu dituzte:

1. Aipatutako xedean parte hartu eta laguntzeko behar den Erakundeekin harremanak izango dituen Batzordea eratzea.

2. Enpresen esparruan Euskara erabiltzera eta hedatzera zuzendutako jarduerak garatzea, zeregin hau burutu dadin bi alderdiek euren eskura dauden bitarteko guztiak jarriko dituztelarik. Hori lortu asmoz, laneko dokumentuak, nominak, Gizarte Segurantzakoak eta abar pixkaka elebidun ager daitezzen 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.

Bosgarren xedapen gehigarria. Aukera-berdintasunaren sustapena.

Gipuzkoako Industria Siderometalurgikoaren 2007-2009 urteetarako Hitzarmenean, emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasuna sustatzeko batzorde bat sortzea erabaki zuten enpresa-ordezkariek eta sindikatuek.

3.º En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, 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 establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.»

4.º Para poder someter la discrepancia ante el Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos –ORPRICCE–, con sede en el Consejo de Relaciones Laborales u órgano que lo sustituya, será necesario el acuerdo mayoritario de ambas partes negociadoras.

Disposición adicional tercera. Comisión Permanente.

Las partes acuerdan la constitución de una Comisión Permanente integrada, de una parte, por 12 representantes sindicales distribuidos en número y porcentaje de votos de la forma siguiente: ELA, 6 vocales (48,76 %), LAB, 4 vocales (34,37 %); CC.OO., 1 vocal (12,39 %) y UGT, 1 vocal (4,46 %) y de otra por 12 vocales designados por Adegik, que tendrá como objeto el análisis, y en su caso, adopción de acuerdos, en aquellas materias que las partes de mutuo acuerdo le sometan. Dichos miembros podrán delegar su representación en otro miembro de la misma Central Sindical u Organización Empresarial.

Los acuerdos a los que pueda llegarse en el seno de dicha Comisión Permanente requerirán el voto favorable de más del 50 % de cada una de las dos representaciones, y se añadirán como parte integrante de este Convenio, con su misma eficacia legal, una vez publicados en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa, El domicilio de esta Comisión se fija en la sede territorial del Consejo de Relaciones Laborales, calle Javier Barkaiztegi, 19 Bajo, 20010 San Sebastián.

Con independencia de lo acordado para esta Comisión en relación con las Empresas de Servicios, las partes acuerdan someter a su consideración la adopción de un posible Acuerdo sobre jubilación obligatoria a los 65 años como mecanismo para favorecer una política de empleo, así como la aprobación de un nuevo artículo que regule las situaciones de acoso sexual.

Disposición adicional cuarta. Impulso del Euskara.

Las Centrales Sindicales y los Comités de Empresa del personal y la Asociación Empresarial, presentes en la negociación de este Convenio, coinciden en la estimación de que deben aunar sus esfuerzos en la defensa y extensión del Euskara en nuestra provincia. A tal efecto acuerdan:

1.º La formación de una Comisión que realizará contactos con los Órganos e Instituciones pertinentes a fin de participar y cooperar en el objetivo antes indicado.

2.º Desarrollar en el ámbito de las empresas, actividades encaminadas a la utilización y extensión del Euskara facilitando ambas partes los medios que estén a su disposición para la efectiva ejecución de esta tarea. A tal efecto las empresas procurarán gradualmente que todos los documentos laborales, nóminas, Seguros Sociales, etc. figuren en bilingüe.

Todas las notas y avisos que se publiquen en los tablones de anuncios se redactarán en castellano y euskara.

Asimismo durante la vigencia del presente Convenio las empresas deberán adecuar a bilingüe los rótulos, nóminas y demás documentos laborales de la empresa.

Disposición adicional quinta. Fomento de igualdad de oportunidades.

En el Convenio para la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa para los años 2007-2009 se acordó por parte de la representación empresarial y las centrales sindicales la creación de una Comisión para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Helburu horrekin, batzorde hori abian jartzea erabaki da, sektoreko egoeraren diagnostiko orokorra egiteko eta sektoreko enpresak, langileak eta langileak aukera-berdintasunari buruz sensibilizatzeko beharrezkoak diren ekintzak ezartzeko, pertsona guztien arteko errespetua eta industria-eremuan emakumearen presentzia areagotzea bultzatuz, kontratazio-, prestakuntza- eta sustapen-gaietan ekintza positiboko neurrien bidez.

Probintziako hitzarmena sinatu eta gehienez ere hiru hilabete epean eratu beharko da Berdintasun Batzordea.

Eratu ondoren, alderdiek adostu beharko dute nola funtzionatuko duen Batzordeak.

Batzordeak adostasunez finkatuko ditu bertan garatu beharreko eginkizunak, bai eta ezarritako helburuak lortzeko egokiztat jotzen dituen bilerak ere.

Batzordearen helburu orokorra izango da Gipuzkoako metalaren sektorean edozein sexu-diskriminazio edo desberdintasun mota desagerraraztea eta emakumeen eta gizonen berdintasunean aurrera egiteko neurriak ezartzea.

Batzordeak honako helburu espezifiko hauek izango ditu:

- Sektorean soldata-arrakala desagerraraztearen alde lan egitea.
- Sektorean emakumeen presentzia handitzea.
- Eskatzen duten enprekin elkarlanean aritzea berdintasun-planen plangintzan, garapenean, ezarpenean eta jarraipenean.
- Batzordeak berak finkatzen dituenak.

Enpresa-alderdiak eta hitzarmen hau sinatzen duten sindikatuek beren gain hartzen dute aipatutako helburuak betetzeko beharrezkoa den informazioa biltzeko, aztertzeko eta helarazteko behar besteko eta beharrezko solaskide-eginkizuna.

Seigarren 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 Aldizkarian* argitaratua. Erabaki hau honako Hitzarmen honen eremuan izango da aplikagarria, berorren klausulak aplikatzearen ondoriozko gatazka kolektiboetarako ebazpenei dagokienez.

2. Aurrekoa eragotzi gabe, hitzarmen kolektibo honetako 9., 17. eta 49. 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.

Zazpigarren xedapen gehigarria. Enpleguari buruzko Euskal Erabakiari atxikitzea.

Hitzarmen hau izenpetzen duten Adegik eta Zentral Sindikalek bat egin dute 1999ko urtarrilaren 15ean Confebask eta ELA, CC.OO., UGT eta LAB Zentral Sindikalek enpleguari buruz itundu duten Euskal Erabakiarekin.

Zortzigarren xedapen gehigarria. Geroa BGAE-ari egin beharreko ekarpenak.

2020an, 2021ean eta 2022n Geroa BGAE-ari egin beharreko ekarpenak, langileak Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorri 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.

Con tal finalidad se acuerda la puesta en marcha de dicha Comisión, para realizar un diagnóstico general de la situación en el sector, y establecer las acciones necesarias para la sensibilización entre empresas, trabajadores y trabajadores del sector 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.

En un plazo no superior a tres meses tras la firma del Convenio provincial, la Comisión de Igualdad deberá estar constituida.

Una vez constituida, las partes deberán acordar el formato de funcionamiento de la Comisión.

La Comisión fijará de común acuerdo las funciones a desarrollar en la misma, así como las reuniones que estime oportunas para la consecución de los objetivos fijados.

El objetivo general de la Comisión será eliminar cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo en el Sector del Metal de Gipuzkoa e implementar medidas dirigidas al avance de la igualdad de mujeres y hombres.

Los objetivos específicos de la Comisión serán los siguientes:

- Trabajar en favor de la eliminación de la brecha salarial en el sector.
- Aumentar la presencia de las mujeres en el sector.
- Colaborar con las empresas que lo soliciten en la planificación, desarrollo, implantación y seguimiento de sus planes de igualdad.
- Aquellos que fije la propia Comisión.

La parte empresarial y las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio asumen su papel de interlocutores suficientes y necesarios para recabar, analizar y trasladar la información necesaria a efectos del cumplimiento de los citados objetivos.

Disposición adicional sexta. 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 9.º, 17.º y 49.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 séptima. Adhesión al Acuerdo Vasco sobre el Empleo.

Adegi y las Centrales Sindicales 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 octava. Aportaciones a Geroa-EPSV.

Las aportaciones a Geroa-EPSV, durante 2020, 2021 y 2022 se mantienen 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.

Bederatzigarren xedapen gehigarria. Gipuzkoako hitzarmena aplikatzeko lehentasuna.

«EAren eremuko negozioa kolektiboaren egiturari dagokion lanbide arteko akordioan» (Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria, 2017/03/03) ezarritakoaren babesean, hitzarmen kolektibo hau lehentasunez aplikatuko da, estatu-mailako edo eremu honetan ager daitezkeen beste hitzarmen batzuen aurrean.

Disposición adicional novena. Prioridad aplicativa del Convenio de Gipuzkoa.

Al amparo del «Acuerdo Interprofesional en relación con la estructura de negociación en el ámbito de la CAPV» (Boletín Oficial del País Vasco 3.03.2017) el presente convenio colectivo sectorial tiene prioridad aplicativa frente a otros convenios de ámbito estatal que concurra o pudieran concurrir en este ámbito.

I. ERANSKINA / ANEXO I
2020EKO GUTXIENKO ORDAINSARIEN TAULA / TABLA DE RETRIBUCIONES MÍNIMAS 2020

Lanbide kategoriak Categorías profesionales	100 U.E. / A 100 UC			Piz. eza. pr. P. car. inc.	Urt. 1.697 or. Ord. alok. Sal. hora para 1.697 h.	Urteko ordainsaria Retribución anualizada	
	Oin. alok. Sal. base	Hitz. Plusa Plus Conv.	Eg. jar. alok. Salar. día trab	(A+B) % 14 14 % (A+B)	(A+B): 6,19343	100 U.E. A 100 UC	Pizg. eza Carencia incentivo
	A	B	A+B	C			
— Beharginak / Personal Obrero							
Peoi arrunta eta espez. / Peón ordin. y Especial.	14,97	39,36	54,33	7,606	8,772	20.704,26	23.016,48
Biltegiko peoi espez. / Mozo Espec. de Almacén	14,97	39,36	54,33	7,606	8,772	20.704,26	23.016,48
1. mail. profes. siderurg. / Profes. Siderúrgico 1. ^a	16,60	42,34	58,94	8,252	9,517	22.483,36	24.991,97
2. mail. profes. siderurg. / Profes. Siderúrgico 2. ^a	15,95	41,14	57,09	7,993	9,218	21.769,66	24.199,53
3. mail. profes. siderurg. / Profes. Siderúrgico 3. ^a	15,00	39,54	54,54	7,636	8,806	20.782,56	23.103,90
1. mailako ofiziala / Oficial de 1. ^a	17,20	43,06	60,26	8,436	9,730	23.001,04	25.565,58
2. mailako ofiziala / Oficial de 2. ^a	16,26	41,68	57,94	8,112	9,355	22.098,28	24.564,33
3. mailako ofiziala/ Oficial de 3. ^a	15,11	39,81	54,92	7,689	8,867	20.927,70	23.265,16

	Hilekoa Mensual	Lan eguna Día trabajo	Lan eguna Día trabajo	Urteko ordainsaria Retribución anualizada	
	Oin. alok. Sal. base	Hitz. Plusa Plus Conv	Pizg. eza plusa P.carencia incentivo	100 U.E. A 100 UC.	Pizg. eza. Carencia incentivo
	A	B	C		
Menpeko langileak / Personal subalterno					
Zerrendaria / Listero	467,10	40,30	7,791	21.208,60	23.577,06
Biltegiaina / Almacenero	467,10	40,30	7,791	21.208,60	23.577,06
Motoziklo gidaria / Chófer motociclo	453,16	39,40	7,601	20.685,84	22.996,54
Kamioi eta turismo gidaria / Chófer camión y turismo	499,26	41,97	8,173	22.266,72	24.751,31
Pisatzailea / Pesador	453,16	39,40	7,601	20.685,84	22.996,54
Zinpeko goarda / Guarda Jurado	457,05	39,61	7,648	20.816,74	23.141,73
Begiralea / Vigilante	453,16	39,40	7,601	20.685,84	22.996,54
Goarden kaboa / Cabo Guardas	480,62	40,80	7,924	21.579,88	23.988,78
Ordenantza / Ordenanza	453,16	39,40	7,601	20.685,84	22.996,54
Atezaina / Portero	453,16	39,40	7,601	20.685,84	22.996,54

	Hilekoa Mensual	Lan eguna Día trabajo	Lan eguna Día trabajo	Urteko ordainsaria Retribución anualizada	
	Oin. alok. Sal. base	Hitz. Plusa Plus Conv	Pizg. eza plusa P.carencia incentivo	100 U.E. A 100 UC.	Pizg. eza. Carencia incentivo
	A	B	C		
1. urteko mandataria / Botones 1.º año	240,19	20,87	4,026	10.959,34	12.183,24
2. urteko mandataria / Botones 2.º año	277,87	23,62	4,585	12.487,86	13.881,70
Etkezaina / Conserje	470,45	40,33	7,811	21.266,42	23.640,96
Erizaina / Enfermero	453,16	39,40	7,601	20.685,84	22.996,54
Ekonomatoko saltzailea / Dependiente Economato	467,10	40,30	7,791	21.208,60	23.577,06
Saltzaile laguntzailea / Auxiliar Dependiente	453,16	39,40	7,601	20.685,84	22.996,54
Ekonom. 1. urteko izangaia / Aspirante 1.º año Economato	238,19	20,79	4,007	10.902,22	12.120,35
Ekonom. 2.urteko izangaia / Aspirante 2.º año Economato	277,87	23,62	4,585	12.487,86	13.881,70
Planoen erreproduzitzailea / Reproductor planos	453,16	39,40	7,601	20.685,84	22.996,54
Telefonista / Telefonista	469,13	40,32	7,804	21.244,30	23.616,72
— Administrariak / Personal Administrativo					
1. mailako burua / Jefe de 1.	720,38	51,61	10,539	28.871,36	32.075,22
2. mailako burua / Jefe de 2.	664,42	49,45	9,981	27.301,68	30.335,90
1. mailako ofiziala / Oficial de 1.ª	582,68	46,28	9,160	25.003,44	27.788,08
2. mailako ofiziala / Oficial de 2.ª	527,69	43,37	8,499	23.174,34	25.758,04
Laguntzailea / Auxiliar	461,05	39,77	7,689	20.930,98	23.268,44
Bidaiaaria / Viajante	582,68	46,28	9,160	25.003,44	27.788,08
— Teknikari tituldunak / Personal técnico titulado					
Injin., arkitek. eta lizentz. / Ingenieros, Arquit. y Licenc.	946,79	60,95	12,890	35.440,86	39.359,42
Perituak eta aparejadoreak / Peritos y Aparejadores	881,40	57,89	12,160	33.411,56	37.108,20
Berauek, erantzuk. teknik. / Los mismos con resp. técn.	903,88	59,01	12,419	34.133,96	37.909,34
Industria maisuak / Maestros Industriales	643,42	48,71	9,780	26.738,32	29.711,44
Kapitainak eta 1. makinariak / Capitanes y 1.º maquinistas	718,88	51,58	10,529	28.839,44	32.040,26
400 Ta-tik gorako untzien kap. / Cap. embar. más 400 Tm.	815,16	55,30	11,493	31.541,44	35.035,31
Pilotuak eta 2. makinariak / Pilotos y 2.º maquinistas	599,05	47,05	9,344	25.512,90	28.353,48
Gizarte graduatuak / Graduados Sociales	717,35	51,54	10,515	28.803,46	32.000,02
1. mailako irakask. irakaslea / Maestro Enseñ. Primaria	582,68	46,28	9,160	25.003,44	27.788,08
Oinar. irakaskuntz. irakasleak / Maestro Enseñ. Elemental	527,69	43,37	8,499	23.174,34	25.758,04

	Hilekoa Mensual	Lan eguna Día trabajo	Lan eguna Día trabajo	Urteko ordainsaria Retribución anualizada	
	Oin. alok. Sal. base	Hitz. Plusa Plus Conv	Pizg. eza plusa P.carencia incentivo	100 U.E. A 100 UC.	Pizg. eza. Carencia incentivo
	A	B	C		
Gizarte Laguntzaileak / Asistentes Sociales	717,35	51,54	10,515	28.803,46	32.000,02
Osasun laguntzaile teknikoa / Ayudante Téc. Sanitario	881,40	57,89	12,160	33.411,56	37.108,20
– Tailerreko teknikariak / Personal técnico de taller					
Tailerreko burua / Jefe de Taller	717,35	51,54	10,515	28.803,46	32.000,02
Tailerreko maisua / Maestro de Taller	599,05	47,05	9,344	25.512,90	28.353,48
2. mailako maisua / Maestro de Segunda	577,76	46,13	9,117	24.879,96	27.651,53
Kontramaisua / Contra maestre	599,05	47,05	9,344	25.512,90	28.353,48
Arduraduna / Encargado	564,46	45,37	8,949	24.417,12	27.137,62
Langilezain espezialista / Capataz Especialista	510,97	42,49	8,299	22.619,94	25.142,84
Peoi arrunten langilezaina / Capataz Peón ordinario	459,06	39,70	7,671	20.877,64	23.209,62
– Bulegoko teknikariak / Personal técnico de oficina					
Delineatzaile proiektugilea / Delineante Proyectista	682,12	50,23	10,171	27.833,40	30.925,38
Marraskilaria proiektugilea / Dibujante Proyectista	682,12	50,23	10,171	27.833,40	30.925,38
1. mailako delineatzailea / Delineante de 1. ^a	582,68	46,28	9,160	25.003,44	27.788,08
Topografiako praktikoa / Práctico de Topografía	582,68	46,28	9,160	25.003,44	27.788,08
Argazkilaria / Fotógrafo	582,68	46,28	9,160	25.003,44	27.788,08
2. mailako delineatzailea / Delineante de 2. ^a	529,42	43,48	8,523	23.238,60	25.829,59
Kalkatzailea / Calcador	461,05	39,77	7,689	20.930,98	23.268,44
Argazki erreproduzitzailea / Reproductor fotográfico	461,05	39,77	7,689	20.930,98	23.268,44
Planoen erreproduzitzailea / Reproductor de planos	453,16	39,40	7,601	20.685,84	22.996,54
Artxibari-liburuzaina / Archivero-bibliotecario	524,42	43,25	8,467	23.084,88	25.658,85
Laguntzailea / Auxiliar	461,05	39,77	7,689	20.930,98	23.268,44
– Dike eta kaietako tekn. / Pers. téc. de diques y muelles					
Dike-burua / Jefe de Diques	717,35	51,54	10,515	28.803,46	32.000,02
Kai-burua / Jefe de Muelles	599,05	47,05	9,344	25.512,90	28.353,48
Urpekariak / Buzos	682,12	50,23	10,171	27.833,40	30.925,38
– Antol. tekn. ofizialak / Perso. ofc. téc. de organización					
Antolak. 1. mail. sekzio-burua / Jefe de Sección Organiz. 1. ^a	682,12	50,23	10,171	27.833,40	30.925,38
Antolak. 2. mail. sekzio-burua / Jefe de Sección Organiz. 2. ^a	664,42	49,45	9,981	27.301,68	30.335,90

	Hilekoa Mensual	Lan eguna Día trabajo	Lan eguna Día trabajo	Urteko ordainsaria Retribución anualizada	
	Oin. alok. Sal. base	Hitz. Plusa Plus Conv	Pizg. eza plusa P.carencia incentivo	100 U.E. A 100 UC.	Pizg. eza. Carencia incentivo
	A	B	C		
Antolak. 1. mailako teknikaria / Técnico Organización 1.	582,68	46,28	9,160	25.003,44	27.788,08
Antolak. 2. mailako teknikaria / Técnico Organización 2. ^a	527,69	43,37	8,499	23.174,34	25.758,04
Antolaketako laguntzailea / Auxiliar Organización	494,16	41,66	8,106	22.082,48	24.546,70
– Laborategiko teknikariak / Personal técnico de laboratorio					
Laborategi-burua / Jefe de Laboratorio	749,05	52,71	10,826	29.673,14	32.964,24
Sekzio-burua / Jefe de Sección	657,98	49,34	9,934	27.171,48	30.191,42
1. mailako analista / Analista de 1. ^a	564,46	45,37	8,949	24.417,12	27.137,62
2. mailako analista / Analista de 2. ^a	494,16	41,66	8,106	22.082,48	24.546,70
Laguntzailea / Auxiliar	461,05	39,77	7,689	20.930,98	23.268,44
– Administrari, bulegoko teknikari, antolaketa eta lan izangaiak / Aspirantes admistr., de técnico de oficina, de organiz. y laboratorio					
1. urteko izangaiak / Aspirantes 1. ^{er} año	277,87	23,62	4,585	12.487,86	13.881,70
2. urteko izangaiak / Aspirantes 2. ^o año	338,10	27,91	5,463	14.892,64	16.553,39

II. ERANSKINA ANEXO II
20020KO GUTXIENEN ORDAINSARIEN TAULA (42. ARTIKULUA) / TABLA DE RETRIBUCIONES MINIMAS 2020 (ARTÍCULO 42)

Lanbide kategoriak Categorías profesionales	Ordu osoaren balioa (Pizg ezarekin) (1.697 h urteko ordainsaria €) Valor hora total (con car. incent.) (Retrib. anual/1.697 h.) Euroak / Euros
– Beharginak / Personal Obrero	
Peoi arrunta eta espez. / Peón ordin. y Especial.	13,563
Biltegiako peoi espez. / Mozo Espec. de Almacén	13,563
1. mail. profes. siderurg. / Profes. Siderúrgico I. ^a	14,727
2. mail. profes. siderurg. / Profes. Siderúrgico 2. ^a	14,260
3. mail. profes. siderurg. / Profes. Siderúrgico 3. ^a	13,615
1. mailako ofiziala / Oficial de I. ^a	15,065
2. mailako ofiziala / Oficial de 2. ^a	14,475
3. mailako ofiziala / Oficial de 3. ^a	13,710
– Menpeko langileak / Personal subalterno	
Zerrendaria / Listero	13,893
Biltegiaina / Almacenero	13,893
Motoziklo gidaria / Chófer motociclo	13,551
Kamioi eta turismo gidaria / Chófer camión y turismo	14,585
Pisatzailea / Pesador	13,551
Zinpeko goarda / Guarda Jurado	13,637
Begiralea / Vigilante	13,551
Goarden kaboa / Cabo Guardas	14,136

<i>Lanbide kategoriak Categorías profesionales</i>	<i>Ordu osoaren balioa (Pizg ezarekin) (1.697 h urteko ordainsaria €) Valor hora total (con car. incent.) (Retrib. anual/1.697 h.) Euroak / Euros</i>
Ordenantza / Ordenanza	13,551
Atezaina / Portero	13,551
1. urteko mandataria / Botones 1.º año	7,179
2. urteko mandataria / Botones 2.º año	8,180
Etxezaina / Conserje	13,931
Erizaina / Enfermero	13,551
Ekonomatoko saltzailea / Dependiente Economato	13,893
Saltzaile laguntzailea / Auxiliar Dependiente	13,551
Ekonom. 1. urteko izangaia / Aspirante 1.º año Economato	7,142
Ekonom. 2.urteko izangaia / Aspirante 2.º año Economato	8,180
Planoen erreproduzitailea / Reproductor planos	13,551
Telefonista / Telefonista	13,917
— Administrariak / Personal Administrativo	
1. mailako burua / Jefe de 1.ª	18,901
2. mailako burua / Jefe de 2.ª	17,876
1. mailako ofiziala / Oficial de 1.ª	16,375
2. mailako ofiziala / Oficial de 2.ª	15,179
Laguntzailea / Auxiliar	13,712
Bidaiaaria / Viajante	16,375
— Teknikari tituludunak / Personal técnico titulado	
Injin., arkitek. eta lizentz. / Ingenieros, Arquit. y Licenc.	23,194
Perituak eta aparejadoreak / Peritos y Aparejadores	21,867
Berauek, erantzuk. teknik. / Los mismos con resp. técn.	22,339
Industria maisuak / Maestros Industriales	17,508
Kapitainak eta 1. makinariak / Capitanes y 1.º maquinistas	18,881
400 Ta-tik gorako untzien kap. / Cap. embar. más 400 Tm.	20,645
Pilotuak eta 2. makinariak / Pilotos y 2.º maquinistas	16,708
Gizarte graduatuak / Graduados Sociales	18,857
1. mailako irakask. irakaslea / Maestro Enseñ. Primaria	16,375
Oinar. irakaskuntz. irakasleak / Maestro Enseñ. Elemental	15,179
Gizarte Laguntzaileak / Asistentes Sociales	18,857
Osasun laguntzaile teknikoa / Ayudante Téc. Sanitario	21,867
— Tailerreko teknikariak / Personal técnico de taller	
Tailerreko burua / Jefe de Taller	18,857
Tailerreko maisua / Maestro de Taller	16,708
2. mailako maisua / Maestro de Segunda	16,294
Kontramaisua / Contra maestre	16,708
Arduraduna / Encargado	15,992
Langilezain espezialista / Capataz Especialista	14,816
Peoi arrunten langilezaina / Capataz Peón ordinario	13,677

<i>Lanbide kategoriak Categorías profesionales</i>	<i>Ordu osoaren balioa (Pizg ezarekin) (1.697 h urteko ordainsaria €) Valor hora total (con car. incent.) (Retrib. anual/1.697 h.) Euroak / Euros</i>
– Bulegoko teknikariak / Personal técnico de oficina	
Delineatzaile proiektugilea / Delineante Proyectista	18,224
Marraskilaria proiektugilea / Dibujante Proyectista	18,224
1. mailako delineatzailea / Delineante de 1. ^a	16,375
Topografiako praktikoa / Práctico de Topografía	16,375
Argazkilaria / Fotógrafo	16,375
2. mailako delineatzailea / Delineante de 2. ^a	15,221
Kalkatzailea / Calcador	13,712
Argazki erreproduzitzailea / Reproductor fotográfico	13,712
Planoen erreproduzitzailea / Reproductor de planos	13,551
Artxibari-liburuzaina / Archivero-bibliotecario	15,120
Laguntzailea / Auxiliar	13,712
– Dike eta kaltetako tekn. / Pers. téc. de diques y muelles	
Dike-burua / Jefe de Diques	18,857
Kai-burua / Jefe de Muelles	16,708
Urpekariak / Buzos	18,224
– Antol. tekn. ofizialak / Perso. ofc. téc. de organización	
Antolak. 1. mail. sekzio-burua / Jefe de Sección Organiz. 1. ^a	18,224
Antolak. 2. mail. sekzio-burua / Jefe de Sección Organiz. 2. ^a	17,876
Antolak. 1. mailako teknikaria / Técnico Organización 1. ^a	16,375
Antolak. 2. mailako teknikaria / Técnico Organización 2. ^a	15,179
Antolaketakoko laguntzailea / Auxiliar Organización	14,465
– Laborategiko teknikariak / Personal técnico de laboratorio	
Laborategi-burua / Jefe de Laboratorio	19,425
Sekzio-burua / Jefe de Sección	17,791
1. mailako analista / Analista de 1. ^a	15,992
2. mailako analista / Analista de 2. ^a	14,465
Laguntzailea / Auxiliar	13,712
– Administrari, bulegoko teknikari, antolaketa eta lan izangaiak / Aspirantes admistr., de técnico de oficina, de organiz. y laboratorio	
1. urteko izangaiak / Aspirantes 1. ^{er} año	8,180
2. urteko izangaiak / Aspirantes 2. ^o año	9,755