

AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA

6

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD
AUTÓNOMA

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan, Enplegu eta Gizarte Politiketako Lurralde ordezkariarena, CTI SOFT, S.L. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20100552012013 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2014ko abenduaren 23an enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2015eko urtarrilaren 9an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

Hirugarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2015eko otsailaren 27an bete da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritza honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuaren 19.1.g artikulua (2013-04-24ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzkoak.

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2015eko otsailaren 27a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaria. (2188)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS
SOCIALES

Delegación Territorial de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de CTI SOFT, S.L. (código 20100552012013).

ANTECEDENTES

Primero. El día 23 de diciembre de 2014 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y el delegado de personal.

Segundo. El día 9 de enero de 2015 se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

Tercero. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el art. 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011), y se ha cumplimentado el 27 de febrero de 2015.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (*Boletín Oficial del País Vasco* de 24-04-2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

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

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

San Sebastián, a 27 de febrero de 2015.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (2188)

CTI SOFT, S.L. ENPRESAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA,
2014/01/01etik 2017/12/31RA

I. KAPITULUA

EREMUA

1. *artikulua. Hitzarmena egin duten alderdiak.*

CTI Soft, S.L. enpresako langileen legezko ordezkariak eta enpresaren zuzendaritzak hitzartu dute hitzarmen kolektibo hau.

2. *artikulua. Funtzio-eremua eta langile-eremua.*

Hitzarmen hau Cti Soft, S.L. enpresan aplikatuko da, eta enpresa horretan lan egiten duten langile guztiei aplikatuko zaie.

3. *artikulua. Denbora-eremua.*

Hitzarmen honen indarraldia 2014ko urtarrilaren 1etik 2017ko abenduaren 31ra artekoa izango da. Automatikoki salata geratuko da 2017ko abenduaren 1etik aurrera, eta egun horretatik aurrera hasi ahal izango dira 2018rako hitzarmenerako negoziazioak.

II. KAPITULUA

ORDAINSARIAK, DIRU-LAGUNTZAK ETA HABOROKINAK

4. *artikulua. Hitzarmeneko soldatak.*

2014. eta 2015.urteetarako, I. Eranskinean azaldutako soldata-etaulak aplikatuko dira.

2016. eta 2017. urteetarako soldata-etaula, indarrean dagoenari aurreko urteko Estatuko KPI gehitzearen emaitza izango da.

5. *artikulua. Zerbitzuan emandako urteen arabera igoerak.*

Langile guztiek, edozein lanbide-kategoria izanik ere, soldatez gain, antzinasunagatiko ordainsari bat izango dute. Ordainsari hori honela ordainduko da:

1. 1996ko abenduaren 31ra arte betetako hiru urtekoak antzinasun-taulan ezarritako zenbatekoaren arabera ordainduko dira.

2. 1997ko urtarrilaren 1etik aurrera antzinasuna bosturtekoetan ordainduko da, antzinasun-taulan ezarrita dauden zenbatekoen arabera.

3. Azken hiru urtekoaren ordainsaria jaso zen datatik aurrera hasiko dira zenbatzen, bosturtekoak.

Zegoen antzinasun-taulak Hitzarmeneko soldatentzat ezarrita dauden gehikuntza berberak izango ditu.

6. *artikulua. Aparteko haborokinak.*

Hauek ezartzen dira: Udakoa, Gabonetakoa eta urriaren 1ekoa. Horien zenbatekoa hitzarmeneko soldataren hileko bat gehi antzinasuna izango da.

Era berean, beste laugarren haborokin bat ere ezartzen da, mozkinetan izandako partaidetzari dagokiona. Haborokin hori langileek aurreko ekitaldi ekonomikoan jasotako hamalau hilekoen % 10ekoa izango da, eta urteko lehenengo hiru hilekoan gauzatuko da. Haborokin hori hitzarmeneko soldata gehi antzinasuna kontuan harturik kalkulatu da.

Udako eta Gabonetako haborokinak sei hileko naturalen arabera kalkulatu dira, eta urriaren 1ekoa eta mozkinetako dagokiena, berriz, hamabiren arabera. Azken bi horiei dagokienez, zenbatekoa hileren hainbatatuz ordain daiteke, berariaz adieraziz soldaten ordainagiriari edota lan-kontratuan.

CONVENIO COLECTIVO DE CTI SOFT, S.L.
DEL 01/01/2014 A 31/12/2017

CAPÍTULO I

AMBITO

Artículo 1.º Partes que lo conciertan.

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la representación legal de los trabajadores de CTI Soft, S.L. y la dirección de la misma.

Artículo 2.º Ámbito Funcional y Personal.

El presente Convenio será de aplicación en la empresa CTI SOFT, S.L. y para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en la misma.

Artículo 3.º Ámbito Temporal.

El presente Convenio tiene vigencia desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2017. Quedará automáticamente denunciado a partir del 1 de diciembre de 2017, pudiéndose iniciar desde esta fecha las negociaciones del Convenio para 2018.

CAPÍTULO II

RETRIBUCIONES, SUBVENCIONES Y GRATIFICACIONES

Artículo 4.º Salarios Convenio.

Para el año 2014 y 2015 se aplicarán las tablas salariales adjuntas en el Anexo I.

Para el año 2016 y 2017 la tabla salarial será la resultante de aplicar a la vigente el incremento del I.P.C. estatal correspondiente al año anterior.

Artículo 5.º Aumentos por años de servicio.

Todos los empleados sin excepción de categoría disfrutarán, además de su sueldo, de una remuneración en concepto de antigüedad que se abonará de la manera siguiente:

1. Por los trienios trabajados hasta el 31 de diciembre de 1996, se les abonará la cantidad establecida en la tabla de antigüedad.

2. A partir del 1 de enero de 1997 se computará la antigüedad por quinquenios, que se abonarán en la cuantía establecida en la tabla de antigüedad.

3. La fecha de inicio del cómputo de los quinquenios será la de la fecha de percepción del último trienio.

La tabla de antigüedad existente tendrá los mismos incrementos que los establecidos para los salarios Convenio.

Artículo 6.º Gratificaciones Extraordinarias.

Se establecen las siguientes: Verano, Navidad y 1.º de octubre, todas ellas en la cuantía de una mensualidad de salario convenio más antigüedad.

Asimismo, se establece una cuarta gratificación que tendrá la consideración de participación en beneficios consistentes en el importe del 10% de catorce mensualidades percibidas por los trabajadores durante el ejercicio económico anterior, que se hará efectiva durante el primer trimestre del año y se calculará sobre salario convenio más antigüedad.

En lo referente a las gratificaciones de Verano y Navidad, su cálculo se efectuará por semestres naturales, y la de 1.º de octubre y beneficios por doceavas partes. En cuanto a estas dos últimas, la cantidad podrá hacerse efectiva prorrateando su importe mensualmente, con constancia expresa en el recibo de salarios o contrato de trabajo.

Udako haborokina uztailen ordainduko da; Gabonetakoa, abenduaren 24a baino lehen; urriaren 1ekoa, hainbatatzen ez bada, urrian zehar.

7. artikulua. Dietak eta kilometrajea.

Zerbitzuaren beharrak direla medio, langileren batek joan-etorriak egin behar baditu lantokia duen hiritik kanpo, enpresak, lokomozio-gastuez gain (km.), joan-etorriak eragindako gainerako gastuak ere ordainduko dizkio. Aparkaleku, bidesari edo/eta taxiak ordaindu ahal izateko, horiek justifikatzen dituzten ordainagiri eta/edo fakturak erantsi beharko dira.

Bazkari-dietak 15,03 €-koak izango dira lanaldi osoetarako eta lantokitik 25 km. baino gehiagoko distantzietarako (joan eta etorri). Distantzia laburragoetarako, Zuzendaritzaren berariazko baimena izan beharko da. Zenbait inguruabar direla-eta ezin izan bada zenbateko horretako bazkaririk hartu, bazkariaren ordainagiria ekarri beharko du langileak, eta zenbateko hori ordainduko zaio. Inola ere ez da 22,5 € baino gehiago ordainduko bazkari bakoitzeko arduradunak berariaz ontzat eman ez badu. Distantzia edo denbora luzeen ondorioz, dieten aurrerakin eskatuz gero, sail bakoitzeko zuzendariarekin hitzartuko da ontzat emango den zenbatekoa.

Gosari-dieta 9 €-koa izango da, eta afari-dieta 30 €-koa, gaua etxetik kanpo eman behar izanez gero.

Dieta osoa balitz, 54 €-koa izango litzateke.

Norberaren ibilgailuan egin beharreko laneko lekualdaketen kilometro-ordaina 0,30 €-koa izango da kilometro bakoitzeko.

8. artikulua. Aparteko orduak.

Enpresak berariaz eskatutako orduak, larunbat, zubi edo gaueko ordutegian egiten badira, atsedeen-orduekin edo ordainduta konpentsatu ahal izango dira, alde biak ados ipinita, 1,5 ordurekin konpentsatu edo ordainduz lan egindako ordu bakoitza.

Igande eta jai-egunetako orduei dagokienez, 1,75 ordurekin konpentsatu edo ordainduko da lan egindako ordu bakoitza.

Atsedeen-orduekin konpentsatuz gero hurrengo 4 hilabetetean, ordutegi-malgutasuntzat hartuko dira, eta ez dira kontabilizatuko urteko gehienezko 80 orduak zenbatzean.

9. artikulua. Aurrerakinak.

Enpresan 10 urte baino gehiagoko antzinatasuna duen langile orok du eskubidea, justifikaturiko kasuak direnean, enpresari 3 hilekoren zenbatekora arteko soldata erreala interesik gabe aurrera diezaion eskatzeko. Aurrerakinen amortizazioa inoiz ez da izango soldataren % 10 baino gehiagokoa.

10. artikulua. Aldi baterako ezintasuna.

Eraginpeko enpresetako langileei, bajaren bosgarren egunetik aurrera, bai eta hogeita hamar egun baino gehiago irauten duten gaixotasunetan ere, gaixotasunagatiko eta lan-istripuenagatiko aseguruaren prestazioak hitzarmeneko soldata eta antzinatasunaren ehuneko ehuna osatuko zaie baja-egunetik hasita bederatzi hilabete arte gehienez ere. Baja hori ezin izango da bederatzi hilabete baino luzeagoa izan urtean.

Enpresak jarritako medikuak azterketa egitea onartu beharko dute langileek, zerbitzuan aritzea ezinezkoa dela frogatzen. Langileak medikuaren azterketari zailtasunak jartzeak gaixotasunaren itxura egiten duenaren presuntzioa ezarriko du. Enpresako medikuaren eta langilearen medikuaren artean desadostasunik balego, Gizarte Segurantzaren Ikuskaritza Medikoren esku utziko litzateke kasua, eta haren irizpena erabakigarria izango da.

La paga de Verano se pagará en el transcurso del mes de Julio, la de Navidad antes del 24 de diciembre, la del 1.º de octubre, en caso de no ser prorrateada, en el transcurso del mes de octubre.

Artículo 7.º Dietas y Kilometraje.

Si por necesidades del servicio, hubiere de desplazarse algún trabajador de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la Empresa le abonará, además de los gastos de locomoción (Km) el resto de los gastos derivados del desplazamiento. Para el pago del parking, peajes y/o taxis será necesario adjuntar los recibos y/o facturas que los justifiquen.

Las dietas por comida serán de 15,03 € por jornada completa y para distancias superiores a 25 Kms (ida y vuelta) desde el centro de trabajo. Para distancias inferiores será necesaria autorización expresa de Dirección. En los casos en que por diversas circunstancias no sea posible disfrutar de una comida por este importe, la persona deberá traer el ticket de la comida y se le abonará el importe del mismo. En ningún caso se abonará más de 22,5 € por comida sin el OK expreso de su responsable. En caso de requerir anticipo sobre dietas, debido a largas distancias o tiempos en cliente, se concertará con el Director de cada Departamento el importe para su aprobación.

La dieta por desayuno será de 9 € y la de la cena de 30 €, en el caso de pernoctación fuera del domicilio.

Si la dieta fuese completa el importe sería de 54 €.

El kilometraje para desplazamientos laborales en coche propio será a 0,30 € por Km.

Artículo 8.º Horas Extraordinarias.

Aquellas horas solicitadas expresamente por la empresa y que se trabajen en sábados, puentes u horario nocturnos, podrán ser compensadas con tiempo libre por acuerdo mutuo o remuneradas a razón de 1,5 horas por cada hora trabajada.

En domingos y festivos, el ratio de compensación o remuneración será de 1,75 horas por hora trabajada.

En caso de ser compensadas con tiempo libre dentro de los 4 meses siguientes, serán consideradas como flexibilidad horaria y no se contabilizarán en el cómputo de las 80 horas máximas anuales.

Artículo 9.º Anticipos.

Todo el personal con más de 10 años de antigüedad en la empresa tendrá derecho a solicitar de las empresas, para caso de necesidad justificada, un anticipo sin interés hasta el importe de 3 mensualidades de salario real. La amortización de los mismos no excederá del 10% del salario.

Artículo 10.º Incapacidad Temporal.

El personal de las Empresas afectadas, desde el quinto día de la correspondiente baja, inclusive, en enfermedades de más de treinta días, complementarán las prestaciones de los Seguros de Enfermedad y Accidentes de Trabajo hasta el 100 por 100 del salario convenio más antigüedad durante un plazo máximo de nueve meses, a partir de la baja y sin que pueda exceder de nueve meses al año.

Habrán de presentarse también a ser reconocidos por el médico que designe la Empresa, al objeto de que este informe sobre la imposibilidad de prestar servicio. La resistencia del empleado a ser reconocido establecerá la presunción de que la enfermedad es simulada. En caso de discrepancia entre el médico de la Empresa y el del empleado, se someterá la cuestión a la Inspección Médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será decisivo.

III. KAPITULUA

LANALDIA, OPORRAK ETA LIZENTZIAK

11. artikulua. Lanaldia.

Urteko lanaldia egiazko 1.752 ordukoa izango da, astelehenetik ostiralera, enpresak urteko ezartzen duen egutegiaren arabera banatuta.

12. artikulua. Oporrak.

Hitzarmen honi loturiko langile guztiek 30 egun naturaleko oporrak izango dituzte urtean, edo 22 lanegunak. Oporrak soldata errealean ordainduko dira (aparteko orduak izan ezik).

Hartutako gehiegizko orduak urte naturalaren barruan berreskuratu beharko dira.

Opor-egunak finkatzean desadostasunik gertatzen bada, langile guztien oporraldian jarduera gelditzen duten enpresetan izan ezik, langileak eskubidea izango du oporretako egunen erdia berari komeni zaion bezala aukeratzeko, baldin eta oporraldiak etengabeak badira.

Nolanahi ere, enpresari zein langileei gutxienez bi hilabete aurretik jakinaraziko zaie oporraldien hasierako data.

13. artikulua. Ordaindutako baimenak.

Enpresek jarraian azaldu diren kasu hauetan eta legeria orokorrean aurreikusitako kasuetan emango dituzte lizentzia ordainduak, soldata erreala jasoz, alabaina, arrazoi horiek justifikatu egin beharko dira. Aipatutako lizentziak berauek eragin dituzten arrazoiak gertatzen direnean hartu behar dira. Hona hemen:

a) Ezkontzagarik, 20 egun natural, oporraldiarekin batera gertatzen badira ezin izango dira xurgatu.

b) Ezkontidearen, gurasoen edo seme-alaben heriotzagarik, bost egun, horietako hiru lanegun izan beharko dute eragin ofizialearako. Neba-arreben edo aurrekoak ez bestelako arbaso eta ondorengoen heriotzagarik, hiru egun natural.

c) Gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo ospitaleratu gabe etxean atseden hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoagatik Ezkontidea, egutegiko 4 egun edo zortzi lanaldi erdi. Gurasoak edo seme-alabak, egutegiko 3 egun edo sei lanaldi erdi. Odolkidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko gainerako ahaideak, egutegiko 2 egun edo 4 lanaldi erdi.

d) Seme-alaben jaiotzagarik, 3 egun natural, horietako bi gutxienez lanegunak izango dira. Erditzea zesarea bidez denean, beste 4 egun hartu ahal izango dira.

e) Gurasoen, seme-alaben edota neba-arreben ezkontzagarik, egun natural bat.

f) Edoskitzea. Langileen edoskitze-lizentziaren eskubidea egun osoetan pilatu ahal izango da. Ordu horiek hartzeko modua enpresaren eta langilearen artean adostuko da, eta adostasunik ez badago etenik gabe hartuko da, amatasun-baja amaitutakoan.

Senar-emazte gisako elkarbizitzak artikulua honetan ezkontideentzat aurreikusi diren eskubide berberak sortuko ditu, elkarbizitza hori behar bezala egiaztatzen bada behintzat (eskaera data baino gutxienez 2 urte lehenagotik elkarrekin erroldatuta daudela erakusten duen ziurtagiria, izatezko bikoteen erregistroko ziurtagiria, edota bikoteko elkarbizitzaren egoera egiaztatzen duen beste ziurtagiri ofizialen bat).

Ordainsaria soldata errealean arabera ordainduko da (aparteko orduak eta primak salbuetsiz).

CAPÍTULO III

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 11.º Jornada Laboral.

La jornada laboral anual será 1.752 horas anuales efectivas de trabajo de lunes a viernes y se distribuirán de acuerdo al Calendario establecido anualmente por la empresa.

Artículo 12.º Vacaciones.

Todo el personal sujeto a este Convenio tendrá derecho al disfrute de vacaciones retribuidas, cada año, de 30 días naturales, ó 22 días laborables, recibiendo la remuneración de salario real (excluyendo las horas extras).

Las horas disfrutadas de más deberán ser recuperadas durante el año natural.

En caso de desacuerdo a la hora de fijar las fechas de las vacaciones, excepto en las empresas en que se pare la actividad en el período de vacaciones de todos sus trabajadores, el trabajador tendrá derecho a elegir la mitad de los días según su conveniencia siempre que los períodos sean ininterrumpidos.

En cualquier caso, se avisará, tanto a la Empresa como a los trabajadores de la fecha de comienzo de las vacaciones con al menos, dos meses de anticipación.

Artículo 13.º Permisos Retribuidos.

Las empresas concederán licencias retribuidas y a salario real, en los siguientes supuestos y en los previstos en la legislación general, siempre que los mismos sean justificados, dichas licencias deberán disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante:

a) Por matrimonio, 20 días naturales, que no podrán ser absorbidos por coincidir con el período de vacaciones.

b) Fallecimiento del cónyuge, padres e hijos, cinco días de los cuales tres deberán ser hábiles a efectos oficiales. Fallecimiento de hermanos y ascendientes y descendientes distintos de los anteriores tres días naturales.

c) Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Cónyuge, 4 días naturales u ocho medias jornadas. Padres o hijos, 3 días naturales ó 6 medias jornadas. Parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad distintos de los anteriores, 2 días naturales ó 4 medias jornadas.

d) Nacimiento de hijo, 3 días naturales de los que dos al menos serán laborables, que se ampliará en 4 días más en caso de parto con cesárea.

e) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos un día natural.

f) Lactancia. El derecho de los trabajadores a la licencia de lactancia podrá ser acumulado en días completos. Su disfrute será acordado entre empresa y trabajador/a y en caso de desacuerdo se disfrutará, de forma continuada, a continuación de la finalización de la baja maternal.

La convivencia marital, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos 2 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.

La remuneración se pagará a salario real (excluyendo horas extras y primas).

14. artikulua. *Ordaindu gabeko baimenak.*

Lanean gutxienez bost urte daramaten langileek, frogatu-tako beharrezkoak badute, soldatarik gabeko lizentziak eskatu ahal izango dituzte, gutxienez hilabeteko eta gehienez sei hilabeteko eperako, betiere horrek enpresari kalte larririk eragiten ez badio. Lizentzia horiek ezin izango dira behin baino gehiagotan eskatu hiru urtean.

IV. KAPITULUA

ESZEDENTZIAK

15. artikulua. *Eszedentziak. Baldintza orokorrak.*

Plantillako langile finkoak eszedentzia-egoerara igaro ahal izango dira, eta ez dute inolako ordainsaririk jasotzeko eskubiderik edukiko zerbitzu aktibora itzuli arte.

Eszedentzia bi eratakoa izango da: Borondatezkoa eta nahi-taezkoa.

— Borondatezko eszedentzia.

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duen langileak borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango du. Eszedentzia-aldi horrek gutxienez 4 hilabete iraungo du, eta gehienez bost urte. Egoera horrek irauten duen denbora ez da kontuan izango zerbitzu-urteengatik igoerak kalkulatzeko.

Eszedentzia idatziz eskatu beharko da eta enpresa-batzordeak edo langileariaren delegatuak txostena egingo dute horri buruz. Eszedentzia emateko edo ukatzeko epea hogei egunetako izango da, gehienez ere.

Eszedentzia ukatzeko arrazoi hauetako bat gertatu beharko da:

- Langile nahikorik ez egotea.
- Beste eszedentziaren bat hartu izana.
- Justifikatzen duen beste edozein kausa.

Langileak borondatezko eszedentzia eskatuz gero, baiezeko erantzuna eman beharko dio enpresak honako hauetan oinarrituta badago: Ikasketak amaitzea eta areagotzea, familia-exigentzia saihestezinak edo antzeko beste edozein kausa, betiere langileak behar bezala egiaztatzen baditu.

Langileak eszedentziarako adierazitako epea amaitu baino hogei hamar egun lehenago enpresan berriz sartzeko eskatzen ez badu, galdu egingo du enpresan lanpostu hori izateko eskubidea.

Langilearen lanbide-kategorian lanpostu hutsik geratzen ez bada, enpresak enpleguari jakinaraziko dio.

Ezarritako mugaren barruan berriz ere lanean hasteko baimena eskatzen duen langileak bere kategorian dagoen lehenengo lanpostu hutsa betetzeko eskubidea izango du. Lanpostu hutsa langileari dagokiona baino beheagoko kategoriakoa bada, langileak aukeratu ahal izango du: Lanpostua okupatu, hari esleitutako soldatarekin, edo bere kategorian sor daitekeen lanpostu hutsen baten zain egon.

— Nahitaezko eszedentzia.

Nahitaezko eszedentziak lanpostua gordetzeko eta horren indarraldiari dagokion antzinatasuna zenbatzeko eskubidea emango du, eta langilea kargu publiko baterako izendatu edo hautatu dutela-eta lanera ezin bada bertaratu emango da. Lanera itzultzeko eskaera kargu publikoa utzi eta hurrengo hilean egin beharko da.

Orobat, enpresan eszedentzia-egoerara pasatzeko eskatu ahal izango dute probintziako edo goragoko eremuko sindikatu-eginkizunetan diharduten langileek. Langileak ordezkaritza-karguan diharduen bitartean iraungo du egoera horrek.

Artículo 14.º *Permisos no retribuidos.*

El personal que lleve un mínimo de cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis, siempre que las mismas no supongan un grave perjuicio para la Empresa. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

CAPÍTULO IV

EXCEDENCIAS

Artículo 15.º *Excedencias. Condiciones generales.*

El personal fijo de plantilla podrá pasar a la situación de excedencia, sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo.

La excedencia será de dos clases: voluntaria y forzosa.

— Excedencia voluntaria.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, que se concede por un plazo superior 4 meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de aumentos por años de servicio.

Deberá ser solicitada por escrito e informada por el Comité de Empresa o Delegado de Personal. El plazo de concesión o denegación no podrá ser superior a veinte días.

La negativa estará basada en alguna de las siguientes causas:

- Falta de personal.
- Haber disfrutado de otra excedencia.
- Cualquier otra causa que lo justifique.

La petición de excedencia voluntaria deberá despacharse favorablemente cuando se fundamente en terminación o ampliación de estudios, exigencias familiares de carácter ineludible u otras causas análogas que sean acreditadas debidamente por el trabajador.

Si el trabajador no solicita el reingreso treinta días antes del término del plazo señalado para la excedencia, perderá el derecho a su puesto en la Empresa.

En los casos en que no exista vacante en la categoría profesional del trabajador, la Empresa se lo comunicará.

El trabajador que solicite su reingreso dentro del límite fijado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante producida, fuera de categoría inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de las de su categoría.

— Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

V. KAPITULUA

BESTELAKOAK

16. artikulua. Iraupenagatiko diru-ordaina.

Enpresan gutxienez 25 urteko antzinatasuna bete duten langileek, beren borondatez lana uztea erabakitzen badute, eskubidea izango dute, izandako etengabeko lotura dela-eta, enpresaren eskutik sari bat jasotzeko lana uzten dutenean. Hurrengo paragrafoan dator diru-ordain horren zenbatekoa:

25 urteko antzinatasuna bete duten langileek: Soldata errealeko 2 hileko.

30 urteko antzinatasuna bete duten langileek: Soldata errealeko 3 hileko.

35 urteko antzinatasuna bete duten langileek: Soldata errealeko 4 hileko.

17. artikulua. Elebitasuna.

Ahalegina egingo da iragarki-taulan jartzen diren ohar guztiak euskaraz eta gaztelaniaz idatzita egon daitezen, eta hori nahitaezkoa izango da langileek gehiengoz hala eskatzen badute.

Era berean, euskara ikasi nahi duten langileei lokala eskaini beharko zaie, eta, etengabeko prestakuntza-planetan, enpresek lehentasuna emango diete euskara-ikastaroei.

18. artikulua. Azterketa medikoa.

Enpresek, euren zerbitzu medikoen bidez edota bidezko irizten dituzten bitartekoen bidez, azterketa egingo diete urtero euren langile guztiei eta horretan nahitaez sartuko da emakumeentzako azterketa ginekologikoa.

19. artikulua. Laneko jantziak.

Euren langileei laneko jantziak eskatzen dizkieten enpresek laneko bi jantzi eman beharko dizkiete, bi urtean behin, bata udarako eta bestea negurako. Hainbat lanbidetako langileek eskubidea izango dute Laneko Segurtasun eta Higieneari buruzko xedapenak ezartzen dituzten jantziak izateko.

VI. KAPITULUA

SINDIKATUEN JARDUERA ETA BERMEAK. DELEGATUAK ETA ENPRESA-BATZORDEAK

20. artikulua. Berme sindikalak.

Langileek eskubidea dute sindikatu-ordezkaritza gauzatzeko, horretarako hautatuak izan badira, enpresaren barruan zein hortik kanpo, Langileen Estatutuan ezarritako bermeekin (1995eko martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onetsi zuen, eta 1995eko martxoaren 29ko *Estatuko Aldizkari Ofizialean* argitaratu zen).

VII. KAPITULUA

DIZIPLINA-ARAU BIDEA

21. artikulua. Hutsegiteak.

Langileek enpresetan egin ditzaketen ekintza edo ez-egite zigorgarriak arintzat, larritzat edo oso larritzat hartuko dira, nolakoak diren eta egoeraren arabera:

A) Hutsegite arinak.

1. Arduragabekeria, akatsa edo atzerapen zuritu ezina, egin beharreko lana edozein delarik ere.

2. Hogeita hamar minututik beherako puntualtasun-hutsegiteak lanera joaterakoan, hiru alditan edo gutxiagotan hila bete berean, betiere atzerapen horiek, langilearen funtzio berezia dela-eta, kalte larririk ez badakarte enpresak agindu dion lanerako, kasu horretan hutsegite larri gisa kalifikatuko baitira.

CAPÍTULO V

VARIOS

Artículo 16.º Indemnización a la constancia.

Los trabajadores con al menos 25 años de antigüedad en la empresa y cesen voluntariamente en la misma, tendrán derecho al cesar, a que se les abone por la empresa, en razón de su vinculación continuada a la misma el importe de la indemnización reseñada en el párrafo siguiente:

Con 25 años de antigüedad: 2 mensualidades de salario real.

Con 30 años de antigüedad: 3 mensualidades de salario real.

Con 35 años de antigüedad: 4 mensualidades de salario real.

Artículo 17.º Bilingüismo.

Se procurará que todas las notas que se coloquen en los tablones de anuncios estén escritas en euskara y castellano, siendo obligatorio en el caso de que lo solicitasen los trabajadores por mayoría.

Asimismo, se deberá facilitar local para los trabajadores que deseen aprender euskara y las empresas darán prioridad a los cursos de euskara en los planes de formación continua.

Artículo 18.º Reconocimiento médico.

Las empresas, a través de sus servicios médicos o de los medios que estimen oportunos, reconocerán una vez al año a todos sus trabajadores e incluirá necesariamente la revisión ginecológica para las mujeres.

Artículo 19.º Prendas de Trabajo.

Si la Empresa exigiera uniformes tendrá la obligación de proporcionarlos, cada dos años, uno para invierno y otro para verano. El personal de oficios varios tendrá derecho al vestuario que determinan las disposiciones sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo.

CAPÍTULO VI

DE LA ACTIVIDAD SINDICAL Y GARANTÍAS. DELEGADOS Y COMITES DE EMPRESA

Artículo 20.º Garantías Sindicales.

Los trabajadores tienen derecho a ejercer la representación sindical para la que fueron elegidos, tanto dentro como fuera de la Empresa, con las garantías establecidas en el Estatuto del Trabajador aprobado en el R.D.L. 1/95 del 24 de marzo de 1995 y publicado en el *Boletín Oficial del Estado* el 29 de marzo de 1995.

CAPÍTULO VII

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 21.º Faltas.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores en las Empresas, se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

A) Faltas leves.

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.

3. Arrazoi justifikatua dela-eta lanera huts egitean, dago-kion baja denbora egokian ez bideratzea, ezin burutu izana frogatzen ez bada behintzat.

4. Lana arrazoi justifikaturik gabe uztea, denbora laburrez izan arren.

5. Arduragabekeria txikiak materiala zaintzerakoan.

6. Bezeroak behar bezalako zuzentasun eta arduraz ez tratatzea.

7. Enpresari bizileku-aldaketen berri ez ematea.

8. Enpresa barruan lankideekin eztabaidan aritzea, betiere aurrean jenderik ez bada.

9. Behar bezalako baimena edo arrazoi justifikatua izan gabe egun batean lanera ez etortzea.

B) Hutsegite larriak.

1. 30 eguneko epealdian justifikatu gabeko hiru puntual-tasun-hutsegite baino gehiago egitea lanera joatean.

2. Arrazoi justifikatua izan gabe hilabeteetan bi egunetan lanera ez etortzea. Lanera ez joate horiek jendeari kalterik badakarkio, hutsegite oso larritzat joko dira.

3. Lanorduetan jokoan edo jostaketetan jardutea, joko horiek edonolakoak izanik ere.

4. Gaixorik egotearen edo istripua izatearen itxura egitea.

5. Lanean nagusien esana ez betetzea. Esana ez bete-tzeak lana nabarmen eragozten badu edo horren ondorioz enpresari ageriko kalteak eragiten bazaizkio, hutsegite oso larri-tzat hartuko da.

6. Beste langile bat dagoenaren itxura egitea, haren orde-z fitxatuz edo sinatuz.

7. Arduragabetasun garrantzitsua establezimenduko gai edo artikulua zaintzerakoan.

8. Jendea batere errespeturik edo begirunerik gabe trata-tzea.

9. Lankideekin eztabaida gogaikarrietan aritzea jendea aurrean dela.

10. Lanaldian lan partikularretan aritzea horretarako behar den baimenik izan gabe, eta enpresaren erremintak edo materialak norbere gauzetarako erabiltzea.

C) Hutsegite oso larriak.

1. Inolako justifikaziorik gabe, sei hilabeteetan hamar aldiz baino gehiagotan garaiz ez iristea; edo urtebeteetan, hogeit aldiz.

2. Iruzurra, desleialkeria edo neurritz kanpoko konfiantza agindutako kudeaketetan eta lankideekiko edo enpresaren zer-bitzura dagoen beste edozein pertsonarekiko lan-harremanen tratuan. Halaber, norbere edo beste pertsona baten kontura merkataritza- edo industria-negoiazioak egitea enpresak horre-tarako baimenik eman ez duela.

3. Enpresaren material, lanabes, erreminta, makineria, aparatu, instalazio, eraikin, tresna eta dokumentuak desagerra-razi, baliogabetu edo hondatzea.

4. Enpresa barruan nahiz kanpoan egindako lapurreta, ebasketa edo bidegabeko erabilera.

5. Lanorduetan mozkortu edo drogak hartzea.

6. Enpresak bakarrik ezagutu beharreko gutunen edo agi-rien sekretua haustea.

7. Nahitaez isilpean gorde beharreko datuak enpresatik kanpokoei erakustea.

8. Nagusiak edo horien senideak, lankideak eta menpe-koak hitzez edo egintzez gaizki tratatzea, horiekiko agintekeria-z jokatzea edo errespeturik edo begirunerik ez agertzea.

3. No cursar en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

8. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en pre-sencia del público.

9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

B) Faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de 30 días.

2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjui-cios para el público, se considerarán como faltas muy graves.

3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La mera desobediencia a sus superiores en acto de ser-vicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o fir-mando por él.

7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.

10. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio, herra-mientas o materiales de la Empresa.

C) Faltas muy graves.

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad come-tidas en un período de seis meses o veinte en un año.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestio-nes encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresar autorización de la Empresa.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instala-ciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

4. El robo, hurto y malversación cometidos dentro o fuera de la Empresa.

5. La embriaguez o uso de drogas durante el servicio.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.

7. Revelar a elementos extraños a la Empresa, datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra y obra, abuse de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. Laneko errendimendu normala borondatez eta eten-gabe gutxitzea.

10. Lankideekin sarritan errieta eta liskarrak sortaraztea.

11. Hutsegite larria behin eta berriz egitea, izaera desberdinekoa izan arren.

12. Langileen intimitatearen eta duintasunari zor zaion begirunearen kontrako ekintzak burutzea edo sexu-izaerako erasoak egitea, hitzekoak zein fisikoak, enpresako hierarkian duen mailaz baliatuz.

22. artikulua. Zehapenak.

Hutsegiteak egiten dituztenei ezar dakizkiekeen gehieneko zehapenak honako hauek dira:

— Hutsegite arinengatik:

Hitzezko ohartarazpena.

Idatzizko ohartarazpena.

Bi egunera arte enplegua etetea.

— Hutsegite larriengatik:

Hiru egunetik zazpi egunera bitarte enplegua etetea.

— Hutsegite oso larriengatik:

Hogei egunetik hirurogei egunera bitarte enplegua etetea.

Kaleratzea.

VIII. KAPITULUA

LEGERIA OSAGARRIA, BATZORDEAK ETA GATAZKAK EBAZTEKO PROZEDURA

23. artikulua. Legeria osagarria.

Hitzarmen honetan aurreikusten ez den guztian, enpresako Barne Araudian xedatutakoa eta indarrean den Legeria orokorra izango dira aplikagarri, betiere lanaldiari eta langileek urteko zenbatekoan pertsonalki dituzten ordainsariei dagokienez dau-den baldintza onuragarriagoak errespetatuz.

24. artikulua. Hitzarmenaren baldintzak ez aplikatzeko klausula.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, enpresaren bideragarritasun eta lehiakortasuna arriskuan ipintzen dituzten ekonomia-, teknika-, antolaketa- edo produkzio-arrazoiak dau-denean, hitzarmenean itundutako lan-baldintzak ez aplikatzea erabaki ahal izango da, honako prozedura honen bitartez:

— Enpresak 15 eguneko kontsultaldia irekiko du langileen legezko ordezkariekin. Enpresaren erabakia eragin duten arrazoiak aztertu behar dira kontsultaldi horretan, baita ondorioak saihestu edo gutxitzeko aukerarik dagoen ere, eta ondorio horiek langileengan dituzten eraginak arintzeko neurriak.

— Kontsultaldian, fede onez negoziatu behar dute alderdiek, akordio bat lortzeko helburuarekin. Akordioa lortzeko, ezinbes-tekoa izango da langileen delegatu gehienak ados egotea.

— Enpresaren eta langileen ordezkarien arteko kontsul-taldian izandako negoziazioetan adostasuna lortuko balitz, ida-tziz formalizatu beharko da akordio hori.

Kontsultaldia amaituta aldeak ez baldin badira ados jarri, hitzarmenaren batzorde paritarioaren aurrean aurkez dezake eztabaidagaia bi aldeetako edozeinek, bost eguneko epean. Batzorde paritarioak, bere aldetik, gehienez ere zazpi eguneko epea izango du iritzia emateko, hari gaia aurkeztu zaionetik zen-batzen hasita.

9. La disminución voluntaria y continuada en el rendi-miento normal de la labor.

10. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compa-ñeros de trabajo.

11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza.

12. Los actos cometidos contra la intimidad y la conside-ración debida a la dignidad de los trabajadores/as, mediante ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y prevaleándose de una situación de superioridad jerárquica.

Artículo 22.º Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

— Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo hasta dos días.

— Por faltas graves:

Suspensión de empleo de tres a siete días.

— Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo de veinte a sesenta días.

Despido.

CAPÍTULO VIII

LEGISLACION COMPLEMENTARIA, COMISIONES Y PROCEDIMIENTO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS

Artículo 23.º Legislación complementaria.

En lo no especificado en el presente Convenio, será de apli-cación lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior de la empresa y Legislación general vigente, respetándose entre ambos en todo caso aquellas condiciones más beneficiosas en materia de jornada y retribuciones que vengán disfrutándose a título personal y en cómputo anual.

Artículo 24.º Cláusula de inaplicación de condiciones del Convenio.

Mientras persista la vigencia del presente convenio, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o pro-ductivas, que pongan en peligro la viabilidad y competitividad de la empresa, se podrá proceder a la inaplicación de las condi-ciones de trabajo pactadas en el mismo, mediante el siguiente procedimiento:

— La empresa abrirá un período de consultas de 15 días con los representantes legales de los trabajadores para tratar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibili-dad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajado-res afectados.

— Durante el período de consultas, las partes deberán nego-ciar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los delegados de personal.

— De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolla-das durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación de personal, éste deberá ser for-malizado por escrito.

En caso de desacuerdo finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, some-ter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dis-pondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comi-sión paritaria.

Batzorde paritarioan akordiorik ez badago, edo desadostasuna ez bazaio batzorde paritarioari eraman, aldeetako edozeinek jo ahal izango du, desadostasunak ebazteko xedez, bost eguneko epean, Gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko (PRECO) Konfederazio arteko Akordioan aurreikusitako prozeduraren batera.

PRECOan akordiorik lortu ezean, desadostasuna ORPRICEren nahitaezko arbitrajearen mende jarriko da. Hitzarmen kolektiboak ez aplikatzeko prozedurak ebazteko Órgano horrek Lan Harremanen Kontseiluan du egoitza.

25. artikulua. Batzorde mistoa.

Hitzarmen hau Zaintzeko eta Interpretatzeko Batzorde Misto bat eratuko da, langileen ordezkariak eta enpresaren ordezkariak osatuta, biak ere hitzarmen honen sinatzaileak.

Hitzarmen honek eragindako alderdiek klausulak aplikatzeaz edo interpretatzeaz izan ditzaketen zalantza eta ezadostasun guztiak batzorde honen ezinbesteko irizpenaren pean egongo dira.

26. artikulua. Gatazka kolektiboak ebazteko prozedura.

Bi alderdiek onartu egiten dute Gatazka kolektiboak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko (PRECO) Konfederazio arteko Akordioa.

Hitzarmen honen eremuan aplikatuko da akordio hori, hitzarmen honetako klausulak aplikatzean sortzen diren gatazka kolektiboak ebazteko.

Lehenengo xedapen gehigarria. GEROA-BGAEarri egindako ekarpenak.

Hitzarmenaren indarraldia dagoenean hauek izango dira ekarpenak: langileak Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorri ezbehar arruntetarako egin beharreko Kotizazio Oinarriaren %0,40 izango da; %0,20 langileak eta beste %,0,20 enpresak.

Ekarpenak batera egingo ditu enpresak; horretarako, dagoz-kion soldata-nominetatik hartuko dio langileari hark jarri beharreko ehunekoa.

Xedapen iragankorra. Hitzarmenaren konturako igoerak.

Enpresak, aldebakarreko izaeraz, hitzarmenaren kontura ordaindu izan dituen zenbatekoak «ad personam» osagarri gisa finkatuko dira.

En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria, o en el caso de que no se haya sometido la discrepancia a la misma, cualquiera de las partes podrá acudir, en el plazo de cinco días, para solventar las discrepancias a cualquiera de los procedimientos previstos en el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO).

En caso de no alcanzarse un acuerdo en el PRECO, se someterá la discrepancia al arbitraje obligatorio ante el Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la inaplicación de Convenios Colectivos, ORPRICCE, con sede en el Consejo de Relaciones Laborales.

Artículo 25.º Comisión Mixta.

Se constituye una Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del presente Convenio, integrada por el representante de los trabajadores y por el representante de la empresa, firmantes del presente convenio.

Cuantas dudas y divergencias puedan existir entre las partes obligadas por el presente Convenio respecto a la interpretación o aplicación de las cláusulas, serán sometidas al dictamen obligatorio de esta Comisión.

Artículo 26.º Resolución de Conflictos Colectivos.

Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO).

Acuerdo 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.

Disposición Adicional Primera. Aportaciones a GEROA-E.P.S.V.

Las aportaciones a GEROA durante la vigencia del presente Convenio serán las siguientes: 0,40% de la base de cotización por contingencias comunes del trabajador/a al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 0,20% correrá a cargo del trabajador y el otro 0,20% 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 trabajador en las correspondientes nóminas de salarios.

Disposición Transitoria. Incrementos a cuenta de convenio.

Las cantidades que la empresa hubiera venido abonando, con carácter unilateral a cuenta del convenio quedan consolidadas como complemento «ad personam».

I. ERANSKINA / ANEXO I CTI SOFT, S.L. ENPRESAREN HITZARMENENKO SOLDATA-TAULAK / TABLAS SALARIALES CONVENIO CTI SOFT, S.L. 2014-2015 URTEAK / AÑOS 2014-2015

	Hitzarmeneko soldata Salario Convenio	Biurteko, hirurteko eta/edo bosturtekoa Bienio, Trienio y/o Quinquenio	Urtekokoa Anualizado
I. TALDEA. TITULUDUNAK / GRUPOS I. TITULADOS			
Ingeniaria / Ingeniero	2.083,53	42,57	34.169,89
Lizentziatua / Licenciado	2.040,74	41,76	33.468,14
II. TALDEA. ADMINISTRARRIAK / GRUPO II. ADMVOS			
Buru nagusia / Jefe superior	1.728,50	35,31	28.347,40
1. mailako burua / Jefe de 1ª	1.616,71	33,17	26.514,04
2. mailako burua / Jefe de 2ª	1.498,50	30,66	24.575,40
1. mailako ofiziala / Oficial de 1ª	1.389,96	28,44	22.795,34
2. mailako ofizialak / Oficiales de 2ª	1.264,38	25,84	20.735,83

	Hitzarmeneko soldata Salario Convenio	Biurteko, hirurteko eta/edo bosturtekoa Bienio, Trienio y/o Quinquenio	Urtekokoa Anualizado
Telefonista-Harrerakoa Telefonista.-Recepccionista	1.224,45	25,04	20.080,98
Administr. Laguntzailea, telefonista Auxiliar Administrat., telefonista	1.078,85	22,02	17.693,14
Komertziala / Comercial	1.078,85	22,02	17.693,14
III. TALDEA. BULEGOKO TEKNIKARIAK / GRUPO III. TECNICOS DE OFICINA			
Informatika taldeko burua, Analista-programatzailea Jefe eq.informat., Analista-prog.	1.616,71	33,17	26.514,04
Programatzailea / Programador	1.389,96	28,44	22.795,34
Telefonozko-arreta teknikari Técnico de atención telefónica	1.389,96	28,44	22.795,34
Sistemen teknikari aditu Técnico especialista sistemas	1.616,71	33,17	26.514,04
Sistemen teknikari /Técnico de sistemas	1.389,96	28,44	22.795,34
Diseinatzaile grafikoa / Diseñador gráfico	1.280,49	26,27	21.000,00