

C.P.	Denominación del puesto de trabajo	Nº. D.	F./L.	Subg.	P.L.	F.P.	Titulación
1	Director	1	F/L	A1	3	01/01/2013	Técnico Superior
2.1	Administrador	1	L	A2	3		Técnico Medio
2.2	Ayudante de Dirección	1	L	A.P.	2		Certificado de Escolaridad
3.1	Enfermera/o	1	L	A2	3	01/01/2015	Diplomatura Enfermería
3.2	Enfermera/o	2	L	A2	3		Diplomatura Enfermería
3.3	Enfermera/o	3	L	A2	3		Diplomatura Enfermería
4.1	Auxiliar de Enfermería	1	L	C2	2		F.P. 1.º grado Rama Sanitaria
4.2	Auxiliar de Enfermería	2	L	C2	2		F.P. 1.º grado Rama Sanitaria
4.3	Auxiliar de Enfermería	3	L	C2	2		F.P. 1.º grado Rama Sanitaria
4.4	Auxiliar de Enfermería	4	L	C2	2		F.P. 1.º grado Rama Sanitaria
4.5	Auxiliar de Enfermería	5	L	C2	2		F.P. 1.º grado Rama Sanitaria
4.6	Auxiliar de Enfermería	6	L	C2	2		F.P. 1.º grado Rama Sanitaria
4.7	Auxiliar de Enfermería	7	L	C2	2		F.P. 1.º grado Rama Sanitaria
4.8	Auxiliar de Enfermería	8	L	C2	2		F.P. 1.º grado Rama Sanitaria
4.9	Auxiliar de Enfermería	9	L	C2	2		F.P. 1.º grado Rama Sanitaria
4.10	Auxiliar de Enfermería	10	L	C2	2		F.P. 1.º grado Rama Sanitaria
4.11	Auxiliar de Enfermería	11	L	C2	2	31/12/2003	F.P. 1.º grado Rama Sanitaria
4.12	Auxiliar de Enfermería	12	L	C2	2		F.P. 1.º grado Rama Sanitaria
5.1	Conserje	1	L	A.P.	1	31/12/2014	Certificado de Escolaridad
5.2	Conserje	2	L	A.P.	1		Certificado de Escolaridad
6.1	Oficial de cocina	1	L	C2	1		F.P. 1.º grado Rama Hostelería
6.2	Oficial de cocina	2	L	C2	1		F.P. 1.º grado Rama Hostelería
7.1	Ayudante de cocina	1	L	A.P.	1		Certificado de Escolaridad
7.2	Ayudante de cocina	2	L	A.P.	1		Certificado de Escolaridad
8.1	Auxiliar de lencería	1	L	A.P.	1		Certificado de Escolaridad
8.2	Auxiliar de lencería	2	L	A.P.	1		Certificado de Escolaridad

Laburdurak:

- L.K.: Lanpostuaren kodea
- L.D.Z.: Lanpostuaren dotazio zenbakia
- L.H.M.: Lan harreman mota
- F./L.: Funtzionarioa/Lan-kontratuko langilea
- A: Azpitaldea
- H.E.: Hizkuntza eskakizuna
- D.D.: Derrigortasun data

(II-6149)

Nomenclatura:

- C.P.: Código del puesto
- Nº.D.: Número dotación del puesto
- F./L.: Funcionario/Laboral
- Subg: Subgrupo
- P.L.: Perfil lingüístico
- F.P.: Fecha preceptividad

(II-6149)

III. Atala / Sección III

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioa Administración Autónoma del País Vasco

Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila

Talleres Gallarreta Lantegiak, S.A., enpresaren hitzarmen kolektiboa (hitzarmen kodea zenbakia 48101152012015).

Erabakia Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Bizkaiko Lurralde ordezkariera. Honen bidez ebazten da Talleres Gallarreta Lantegiak, S.A., enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zenbakia 48101152012015).

Aurrekariak

Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkaritza honetan, enpresako zuzendaritzak eta enpresa batzordeak sinatutako hitzarmen kolektiboa.

Departamento de Empleo y Políticas Sociales

Convenio Colectivo de la empresa Talleres Gallarreta Lantegiak, S.A. (código de convenio número 48101152012015).

Resolución del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Talleres Gallarreta Lantegiak, S.A. (código de convenio número 48101152012015).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa.

Zuzenbideko oinarriak

Lehenengoa: Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995eko martxoaren 29ko EBO) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritzari honi dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikulua — Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2013ko apirilaren 24ko EHAA) — dionarekin bat etorri eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15ko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko EBO) — hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak — lotuta.

Bigarrena: Sinatutako hitzarmenak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

Lehenengoa: Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Bizkaiko Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena: Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2015eko urriaren 6an. — Bizkaia Lurraldeko Ordezkarria, Josu de Zubero Olaechea

**TALLERES GALLARRETA LANTEGIAK, S.L.,
ENPLEGU-ZENTRO BEREZIA
2014-2016 HITZARMENA**

I. XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua. — *Xedea*

Hitzarmen honen xedea da Talleres Gallarreta Lantegiak SLren eta bertako langileen arteko harremanak arautzea, lankidetzaspirituarekin. Alderdiek konpromisoa hartzen dute erabaki beharreko gaietan elkarrizketaren, negoziazioaren eta adostasunaren bidetik abiatzeko eta bidea agortu arte jarraitzeko, erabakiak hartzeko behar den zalutasunari kalterik egin gabe.

Talleres Gallarreta lantegiak, S.L. Enplegu Zentro Berezian aplikatuko da akordio hau.

2. artikulua. — *Langile-eremua*

Akordio honetan sartzen dira desgaitasunik ez duten langile profesionalak eta EZBko desgaitasundun langileak, uztailaren 17ko 1368/85 EDak — martxoaren 12ko 427/1999 EDak aldatuak — araututako kontratua dutenak.

3. artikulua. — *Eremu funtzionala*

Akordio honetan sartuko dira 2. artikuluan zehaztutako langileek ondasunak eta zerbitzuak produzitzeko egiten dituzten jarduera guztiak.

4. artikulua. — *Denbora eremua, indarraldia eta amaiera iragartzea*

Hitzarmen honen indarraldia 2014ko uztailaren 1etik 2016ko abenduaren 31ra artekoa izango da.

Hala ere, urtero eguneratuko dira jarraian zehazten diren hitzarmeneko puntuak, atal hauetako bakoitzerako erabakitzen denaren arabera:

1. Soldata-igoera.
2. Kilometroko kostuaren berrikustea.
3. Dietak.
4. Konpetentziak Hobetzearen Ebaluazioa.
5. Laneko Egutegia.

Itundutako iraupena amaitutakoan, alderdietako batek amaiera iragartzen ez badu, urtero luzatuko da hitzarmena.

Hitzarmen honen amaiera, gutxienez, hitzarmenaren indarraldia edo urteroko luzapenetatik edozein amaitu baino 2 hilabete lehenago iragarri beharko da.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo («BOE» de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril («BOPV» de 24 de abril de 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, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo: El convenio 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 la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 6 de octubre de 2015. — El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

**TALLERES GALLARRETA LANTEGIAK, S.L.,
CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO
CONVENIO 2014-2016**

I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. — *Objeto*

El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales entre Talleres Gallarreta Lantegiak, S.L. y los/las trabajadores/as de la misma, en el marco de un espíritu de colaboración. Las partes se comprometen a adoptar y agotar las vías de diálogo, negociación y consenso en todo aquello que les afecte, sin menoscabo de la necesaria agilidad en la toma de decisiones.

El presente acuerdo será de aplicación en el Centro Especial de Empleo Talleres Gallarreta, Lantegiak, S.L.

Artículo 2. — *Ámbito personal*

Quedan comprendidos dentro de este acuerdo los trabajadores profesionales sin discapacidad y el personal con discapacidad perteneciente al C.E.E. con contrato regulado en el Real Decreto 1368/85 de 17 de julio modificado por Real Decreto 427/1999 de 12 de marzo.

Artículo 3. — *Ámbito funcional*

El presente acuerdo comprenderá todas las actividades de producción de bienes y servicios realizados por los trabajadores comprendidos en el artículo 2.º.

Artículo 4. — *Ámbito temporal, vigencia y denuncia*

La vigencia del presente Convenio se extenderá desde el 1 de julio de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2016.

No obstante anualmente se actualizarán los siguientes aspectos del presente convenio, según quede determinado y corresponda a cada uno de los siguientes apartados:

1. Incremento Salarial.
2. Revisión del Coste del Kilometraje.
3. Dietas.
4. Evaluación de la Mejora de las Competencias.
5. Elaboración del Calendario Laboral.

Concluida la duración pactada, si no ha sido denunciado por cualquiera de las partes, el convenio se prorrogará anualmente.

El presente convenio deberá ser denunciado con una antelación mínima de 2 meses a la finalización de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas anuales.

Berariaz hitzartzen da, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, amaiera salatzen denean, hitzarmenak indarrean jarraituko duela hitzartutako iraupena amaitu ostean, hari eta bi alderdiek hori ordeztuko duen beste bat sinatzen duten arte.

5. artikulua.— Enpresaren eta langileen artean sortzen diren desadostasunak eraginkortasunez konpontzeko prozedurak

Bi alderdiek berariaz hitzartzen dute, edonola ere, desadostasunak konpontzeko prozesuak PRECO lanbide arteko akordioan ezarritako adiskidetzeara eta bitartekotza izango direla. Arbitraje-prozedurari dagokionez, alderdi biek men egingo diotela adosten dute, nean bakarrik aplikatuko da.

6. artikulua.— Gatatzak konpontzeko batzorde paritarioa

Batzorde paritario bat eratzen da, hitzarmen honen sinatzailerik osatua. Gehienez 6 kide izango ditu: 3 langileen aldetik eta 3 enpresaren aldetik.

Batzorde horretako bi alderdietako edozeinek deialdia egiten duenean, gehienez ere hamabost eguneko epean bildu beharko dute.

Eskumen hauek izango ditu:

- A) Hitzarmen kolektibo honetako edozein arau interpretatzea.
- B) Hitzarmen honetan jasotako konpromisoak garatzea.

Batzorde Paritarioa bilduko da ordezkarietako edozeinen heren batek, dagozkion eskumenak erabiliz, hala eskatzen duenean.

Batzorde paritarioko sindikatu-ordezkaritza bakoitzak, eta berdin enpresa-ordezkaritza, gehienez bi aholkulariren laguntza eduki ahal izango du; aholkulari horiek hitza izango dute baina botorik ez.

Edozein kidek ordezkioa izan ahal izango du, batzordeari alde aurretik jakinarazten badiu.

Batzorde paritarioaren erabakiek balioa izan dezaten, ordezkarietza bakoitzaren botoen %51k berretsi beharko ditu.

Batzorde Paritarioan sortzen diren desadostasunak, betiere, Lan Gatatzak Judizioz Kanpo Konpontzeari buruzko II. Akordioan (PRECO II) (2000eko apirilaren 4ko EHAA) araututako bitartekaritza-prozeduren arabera ebatziko dira.

(Batzorde paritarioko kide titularrek baimen ordaindua izateko eskubidea izango dute batzordea biltzen den egunetan, eta enpresak ordainduko ditu lan hori egitean sortzen diren gastuak.)

7. artikulua.— Osootasunarekiko lotura

Hitzarmen honetan ezarritako baldintzen zentzua eta irismena hitzarmenaren osootasunean ulertu eta aplikatu behar dira, hitzarmenak izan ditzakeen omisioek, hutsuneek edo anbiguotasunek hitzartutakoa ulertzeko modu zuzena okertu ez dezaten.

8. artikulua.— Kompetentzien hobekuntzaren ebaluazioa

Talleres Gallarreta Lantegiak, S.L.-k etengabe ebaluatuko du bertako langileen kompetentzien hobekuntza, Talleres Gallarreta Lantegien Kalitate Eskuliburuan PG-03 «Baliabideen Kudeaketa» Prozedurako 4.1.1 puntuan jasotakoaren arabera.

Ebaluazio horren xedea da EZBko langileen gaitasunak eta kompetentziak garatuz joaten laguntzea, kasu guztietan hobekuntza progresiboa lortzen saiatzeko. Ebaluazioa negatiboa bada, hobetzeko plan bat ezarriko da, langileari egokitutako prestakuntza-plan batekin. Ikusi 43. artikulua.

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

Artículo 5.— Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que surjan entre empresa y trabajadores y trabajadoras

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional PRECO. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Artículo 6.— Comisión paritaria para la resolución de conflictos

Se constituye una Comisión Paritaria formada por los firmantes del Convenio con un máximo de 6 miembros, 3 por la parte social y 3 por la parte empresarial.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Serán sus competencias:

- A) Interpretación de cualquier norma de este Convenio Colectivo.
- B) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que 1/3 de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

Cada representación sindical así como la representación empresarial de la Comisión Paritaria podrá ser asistida de 2 asesores como máximo, con voz pero sin voto.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51% de los votos de cada representación.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales-PRECO II («BOPV» de 4 de abril de 2000).

(Los miembros titulares de la Comisión Paritaria tendrán derecho a permiso retribuido para los días en que se reúna ésta y los gastos originados en el desempeño de esta labor serán sufragados por la empresa.)

Artículo 7.— Vinculación a la totalidad

El sentido y alcance de las condiciones establecidas en el Convenio deberán entenderse y aplicarse en consonancia con la totalidad del mismo, con el fin de que las omisiones, lagunas o ambigüedades que pueda contener el Convenio, no lleguen a perturbar el recto sentido de lo pactado.

Artículo 8.— Evaluación de la mejora de las competencias

Talleres Gallarreta Lantegiak, S.L., procederá a la evaluación continua de la mejora en las competencias de sus trabajadores de acuerdo con el punto 4.1.1. del Procedimiento PG-03 «Gestión de los recursos», recogido en su Manual de Calidad de Talleres Gallarreta Lantegiak.

Esta evaluación tiene como cometido la contribución desarrollo paulatino de las capacidades y competencias de los/las trabajadores/as del CEE, tratando en todos los casos de una mejora progresiva. Estableciendo en el caso de una evaluación negativa un plan de mejora que llevará asociado un plan de formación individualizado. Ir a artículo 43.

9. artikulua.— Diskriminaziorik eza

Debekatuta dago langileak diskriminatzea sexua, adina, arraza, erlijioa, edo iritzi politiko, pertsonal eta sindikalak direla-eta, soldatari, kategoria-igoerei, erantzukizunei, lanpostu hutsak esleitezari eta beste edozein gairi dagokienez.

10. artikulua.— Berdintasun-politikak

Talleres Gallarreta Lantegiak, S.L.-k konpromisoa hartzen du langileen legezko ordezkariekin Berdintasun Plan bat lantzeko eta finkatzeko.

11. artikulua.— Emakume langilea

Emakume langilearen bermei eta lizentziei dagokienez, gai horri buruz indarrean dauden xedapenek zehazten duten guztia beteko da.

II. LANAREN ANTOLAKETA

12. artikulua.— Errendimendu txikiko kontratua

1368/85 Errege Dekretuaren 12.-C artikuluan ezarritakoa aplikatuko zaie hitzarmen honetan sartutako langileei, lanaldi osoan lan egin arren, errendimendu normala baino gehienez %25 txikiagoarekin lan egiten badute. Alde horretatik, Bizkaiko Foru Aldundiko Ebaluazio eta Orientazio Taldeak aldeko txostena egin ondoren, errendimendu txikiko kontratuak egin ahal izango dira Lanbide arteko gutxieneko soldataren %75 eta %85ean.

13. artikulua.— Lan-baldintzak aldatzea

Enpresak ezingo dio inoiz hitzarmen hau aplikatzeari utzi Langileen Estatutuak 82.3 artikuluan jasotzen duen prozeduraren bidez; epea amaitu baino lehen hitzarmena birnegoziatzen ahalegindu beharko du, beste hitzarmen bat lortzeko edo dagoena berrikusteko, Langileen Estatutuaren 86.1 artikulua xedatzen duen moduan.

Mugigarritasun funtzionalarekin lotutako alderdi batzuk baka-rik aldatu ahal izango dira, Enplegu Zentro Bereziko langileen ezau-garri bereziak kontuan izanda, hitzarmen honen 43. artikuluan arau-tutakoaren arabera.

14. artikulua.— Antolamendu-egitura eta egitura funtzionala

Talleres Gallarreta Lantegiak enpresaren Administrazio Kontseiluak, bere antolamendu-eremuaren barruan, organigrama bat prestatuko du lanpostuen zerrendarekin, jardueraren premien eta zirkunstantzien arabera, eta langileen ordezkarien eskura jarriko du.

Organigrama horretan finkatuko da Talleres Gallarreta Lantegiak, S.L.-ko lan-eremuen banaketa, eta eremu bakoitzean sartzen diren lanpostuak zehaztuko dira. Gainera, lanpostu horietan jarduteko bete beharko diren eskakizun profesionalak adieraziko dira, eta eskakizun horiek enpresako Administrazio Kontseiluak aldatu ahal izango ditu, une bakoitzean dauden premiak eta zirkunstantziak kontuan izanda eta, betiere, Enpresa Batzordearekin negoziatu ondoren.

Langileen eta soldata-banden sailkapena lanpostu bakoitzari esleitutako arduren eta eginkizunen arabera egingo da, eta lanbide-talde eta -kategoria guztiak zehaztuko dira (ikusi II. eranskina).

Lan-prestazioa ituntzeko garaian, langilearen eta enpresabu-ruaren artean adosten bada balioaniztasun funtzionala edo talde bateko baino gehiagotako funtzioak egitea, funtzio garrantzitsue-n —balio handieneko funtzioen— arabera ezarriko da lansaria, ez denbora gehien ematen zaien funtzioen arabera.

15. artikulua.— Mugigarritasun funtzionala

«Postu-aldaketa» esaten zaio langileek lantokiaren mugen barruan beste postu batera aldatzeari.

Postuz aldatzea behin-behinekoa izango da hiru hilabetetik behe-rakoa denean.

Artículo 9.— No discriminación

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, edad, raza, diferencias religiosas, políticas, personales y sindicales, en materia salarial, ascensos de categorías, responsabilidades, adjudicación de puestos vacantes y en cualquier otra materia.

Artículo 10.— Políticas de igualdad

Talleres Gallarreta Lantegiak, S.L., adquiere el compromiso de desarrollar y asentar un Plan de Igualdad con la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 11.— Mujer trabajadora

En lo referente a las garantías y licencias de la mujer trabajadora, se estará en todo a lo que determinen las disposiciones vigentes sobre la materia.

II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 12.— Contrato a bajo rendimiento

Será de aplicación lo establecido en el artículo 12-C del Real Decreto 1368/85, a cualquier trabajador encuadrado en el presente Convenio, cuando aun prestando sus servicios durante la jornada completa de trabajo, lo efectúe con un rendimiento inferior en hasta un 25% del normal. A este efecto, y previo informe favorable del Equipo de Valoración y Orientación (E.V.O.) de la Diputación Foral de Bizkaia, se podrán realizar contratos a bajo rendimiento con el 75% y el 85% del Salario Mínimo Interprofesional.

Artículo 13.— Modificación de condiciones de trabajo

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Únicamente serán susceptibles de modificación determinados aspectos relacionados con la movilidad funcional debido a la especificidad del personal del Centro Especial de Empleo. Tal y como regula en el artículo 43 del presente convenio.

Artículo 14.— Estructura organizativa y funcional

La Consejo de Administración de Talleres Gallarreta Lantegiak establecerá dentro de su ámbito de organización, un organigrama con la relación de puestos de trabajo, que dependerá de las necesidades y circunstancias de la actividad, poniéndolo a disposición de los/las representantes de los/las trabajadores/as.

Dicho organigrama fijará la distribución los diferentes ámbitos de trabajo existentes en Talleres Gallarreta Lantegiak, S.L., así como los puestos de trabajo encuadrados en los mismos, estableciendo los requisitos profesionales necesarios para la ocupación de los citados puestos, pudiendo ser modificados por la Consejo de Administración de la empresa a tenor de las circunstancias y necesidades específicas de cada momento siempre que exista una negociación previa con el Comité de Empresa.

La clasificación del personal y sus bandas salariales se realizará atendiendo a las responsabilidades y funciones asignadas a cada puesto de trabajo, consignándose los diferentes grupos y categorías profesionales (Ver Anexo II).

A la hora de pactar la prestación laboral, cuando se acuerde entre trabajador y empresario la polivalencia funcional o realización de funciones propias de más de un grupo, la retribución salarial se determinará por las funciones que resulten prevalentes — las de valor superior —, y no por las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo

Artículo 15.— Movilidad funcional

Se denomina «cambio de puesto» la movilidad del personal dentro de los límites de su centro de trabajo.

Se entenderá que el cambio de puesto tiene carácter provisional cuando la duración del mismo no exceda de tres meses.

Honako hauek izan daitezke, besteak beste, langileak mugitzeko kausak:

a) Langileak berak eskatu duelako. Kasu horretan, langileak idatziz eskatu beharko du. Administrazio Kontseiluak eskaera onartzen badu, lanpostu berriaren kategoria eta soldata esleituiko zaizkio, eta langileak ez du kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik izango.

b) Enpresa eta langilea ados jarri direlako. Langilea postuz aldatzeko kausa hau denean, alderdien artean adostutakoari jarraituko zaio.

c) Hezkuntza-printzipioagatik. Langilearen portaera delata bere lankideekin duen harremanean arazoak sortzen direlako neurri hau ezartzea komeni denean.

— Zerbitzuaren premiengatik. Langileak zerbitzu-premiengatik aldatzen direnean postuz —hau da, lan-metodo berriak aplikatzen direlako, merkatuak edo jarduerak zabaldu direlako, mekanizatu egin delako, ustiapenak arrazionalizatu direlako, ustiapenen bat antiekonomikoa delako, langileen lanaldia saturatu delako, merkatu-krisia dagoelako, edo instalazioak edo langileak elkartu direlako produktibitatea hobetzeko — enpresak langilearen lanbide-kategoriari edo langileari pertsonalki emanda daukan soldata errespetatuko da, lanpostu berria edozein izanda ere; baina gainerako baldintza ekonomikoak lanpostu berriarenak izango dira.

e) Langilearen gaitasun fisikoa edo psikikoa urritu delako. Langilearen gaitasuna urritu delako aldatu behar denean postuz.

f) Langileak, banaka nahiz taldean, lanera hobeto egokitzeko. Besteak beste, Enplegu Zentro Bereziaren izaera pedagogikoa eta errehabilitaziokoa kontuan izanda, lanpostuz aldatzearen xedea langileak banaka eta taldean hobeto moldatzea denean, edo langileen funtzioak hobeto banatzea denean, Zentroko Administrazio Kontseiluak izango du horretarako ahalmena. Erabakiak ukitzen duen langileari inola ere ez zaio murriztuko bere mailako lansaria.

g) Egindako lanaren ebaluazioa ona ez delako, 51.a) artikuluan ezarritakoaren arabera.

Langileak uste badu bere postu-aldaketa ez dagoela justifikatuta goian zehaztutako kausengatik, batzorde paritarioak erabakiko du langilearen mugigarritasun funtzionalari buruz.

16. artikulua. — Lan-egutegiak eta lanaldiaren banaketa

Urteko lanaldia 1.610 ordukoa izango da urtean, hitzarmen hau indarrean dagoen urte guztietan.

Eguneko lanaldian 20 minutuko atsedenaldia egongo da; denbora hori ordaindua izango da lanaldi etengabea 6 orduetik gorakoa denean.

Lan-denbora efektiboa kontatzeko, eguneko lanaldiaren hasieran eta amaieran lanpostuan egon behar du langileak, lanean.

Urtero egingo da lan-egutegia. Lanorduak finkatzeko eta lan-egutegia egiteko ahalmena Administrazio Kontseiluarena izango da, Gallarreta Lantegiak Enplegu-zentro Bereziko Enpresa Batzordeko langileen legezko ordezkariekin negoziatu ondoren. Egutegia egin eta onartutakoan, Zentroko Iragarki Oholean argitaratuko da.

Egutegien negoziazioan desadostasunik izanez gero, indarreko legeria beteko da, eta, ahal bada, aurreko urteko egutegien irizpideak luzatuko dira behin-behinean, desadostasuna eragin duten gaiak lan-gatazkak konpontzeko borondatezko prozeduren (PRECO) esku jarri eta horiei buruzko erabakia hartu arte. Talleres Gallarreta Lantegiak, S.L.-ko ordezkariak onartzen ez badituzte Kontseiluak proposatutako egutegiak, beren proposamen zehatza idatziz eman beharko dute, desadostasunak lehenbailehen eraman ahal izateko aipatutako borondatezko prozeduretara. Bestela, Kontseiluaren proposamena aplikatuko da.

La movilidad del personal, entre otras, podrá tener origen por las causas siguientes:

a) A petición del trabajador afectado. La movilidad del personal que tenga origen en esta causa requerirá la solicitud escrita del trabajador. Caso de accederse a la misma por parte de la Consejo de Administración, se asignará la categoría y salario del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) Por mutuo acuerdo entre Empresa y Trabajador. Cuando la movilidad tenga origen en esta causa, se estará a lo convenido entre ambas partes.

c) Por principio educativo. Cuando el comportamiento del trabajador genera problemas de convivencia con sus compañeros de trabajo, que requieran adoptar esta medida.

— Por necesidades del servicio. En los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, ampliación de mercados o actividades, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas de alguna explotación, saturación de la jornada de los trabajadores, crisis del mercado, agrupación de instalaciones o del personal en función de una productividad, sea necesario efectuar movilidad del personal, al trabajador afectado se le respetará el salario asignado por la Empresa, a su categoría profesional o a su persona, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose, en cuanto a las demás condiciones económicas, por las del nuevo puesto.

e) Por disminución de la capacidad física y psíquica del trabajador. En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad disminuida del trabajador.

f) Por mejor encaje individual y colectivo de la plantilla al trabajo. Habida cuenta entre otros factores, el carácter pedagógico y rehabilitador del Centro Especial de Empleo, el cambio de puesto que tenga por objeto buscar un mejor encaje individual y colectivo de los operarios, o bien lograr una mejor distribución de las funciones del personal, será potestad de la Consejo de Administración del Centro. El trabajador afectado no podrá, en ningún caso, ver disminuidas sus percepciones económicas en su nivel.

g) Por resultar desfavorable la evaluación de desempeño en los términos establecidos en el artículo 51 a).

En los casos en los que el trabajador/a no vea justificada su movilidad funcional por las causas que anteriormente se mencionan será la comisión paritaria la encargada la que decida sobre la movilidad del trabajador/a.

Artículo 16. — Calendario laboral y distribución de la jornada

La jornada anual de trabajo para todos los años de vigencia del presente convenio es de 1.610 horas anuales.

En la jornada diaria, se establecerá un descanso de 20 minutos, tiempo que tendrá carácter retribuido cuando la jornada continuada sea de más de 6 horas seguidas.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

Anualmente se elaborará un calendario laboral. La fijación de los horarios de trabajo y la elaboración de dicho calendario será facultad del Consejo de Consejo de Administración previa negociación con los representantes legales del Comité de Empresa del Taller Gallarreta Centro Especial de Empleo. Una vez elaborado y aceptado, se publicará en el Tablón de Anuncios del Centro.

En caso de discrepancia en la negociación de los calendarios, se actuará conforme a la legislación general vigente, y transitoriamente se prorrogará, si fuera posible, los criterios de los calendarios del año anterior; hasta tanto las cuestiones objeto de discrepancia sean sometidas y resueltas con los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales (PRECO). Los delegados de Talleres Gallarreta Lantegiak, S.L., en caso de que no acepten los calendarios propuestos desde el Consejo, deben dejar constancia escrita de su propuesta concreta, de forma que las discrepancias puedan ser sometidas de forma inmediata a los citados procedimientos voluntarios. En caso contrario se aplicará la propuesta del Consejo.

Oro har, astelehenetik ostiralera lan egingo da urte guztian, 7:30etik 15:00etara, betiere zerbitzuaren ezaugarri zehatzak direla-eta bestelakorik behar ez den heinean. Inguruabarrek, Administrazio Kontseiluaren iritziz, hala eskatzen dutenean, larunbatetara luzatu ahal izango da asteko lanaldia, Enpresa Batzordeari berariaz jakitera emanda. Kasu horretan, soldata-plus bat ezarriko da neurri horren eraginpeko langileentzat, eta lan egindako orduak konpentsatuko dira, urteko lanaldiak ez ditzan izan akordio honean ezarritakoak baino ordu gehiago.

Laneko premiak direla-eta, ezarritako ordutegitik kanpo lan egiten denean, baina urtean 1.620 baino ordu gehiago egin gabe, ohiko lanaldia gainditzen duten orduak soberako ordutzat joko dira, eta proportzioan konpentsatuko dira orduz ordu.

1.620tik gora egiten diren orduak aparteko ordutzat joko dira, eta horrela ordainduko dira.

Lanaldiaren gainetik egindako denbora konpentsatzeko egunak banaka hartu ahal izango dira, jarraian edo tarteka, bizitza pertsonala eta profesionala kontziliatzen laguntzeko xedearekin.

Bestalde, eta bezeroei eman beharreko zerbitzuen ezaugarriek hala eskatzen dutenean bakarrik, laneko txandak ezarri ahal izango dira, Langileen Estatutuaren 36. artikuluan xedatutakoaren arabera.

Edonola ere, txanda-plus bat ordainduko zaie txandaka lan egin behar duten langileei.

Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, hitzartzen da lanaldiaren %100 modu erregularrean banatzea, eta ezingo da banaketa irregularrik egin hitzarmen honetan berariaz xedatutakoa alde batera utzita.

17 artikulua.— Aparteko orduak

Aparteko orduetan lan egiteko aukera kendu egiten da, hurrengo puntuan arautzen diren salbuespenezko kasuetan izan ezik.

Salbuespen modura, lanaldi arrunta luzatu edo aldatu ahal izango da, egoera hauetakoren batean:

a) Ezinbesteko kasuak, hau da, istripuei eta beste kalte ezohiko eta presako batzuei aurre hartu edo konponbidea eman behar zaizkionean.

b) Behar den aurrerapenez aurreikusi ezin izan diren arrazoiegatik, lanaldi arrunta luzatzea ezinbestekoa denean enpresak normal funtzionatu ahal izateko. Nolanahi ere, egiaztatu egin beharko da ohiz kanpoko lan hori egiteko ezin dela langile berririk kontratatu, arrazoi hauetakoren bat dela-eta:

- Lan-denbora oso laburra izanik, kontratazio berria egitea bideragarria ez delako.
- Ezinezkoa delako eskatutako denboran kontratazio berriak egitea.
- Enpleguko zerbitzu publikoek ez diotelako lanposturako behar den prestakuntza duen langilerik eskaini enpresari, laguntza eskatu bazaie ere.

Aurreko puntuan aurreikusitako salbuespenezko egoerak direla-eta egindako aparteko orduak atsedeen-denborarekin konpentsatuko dira.

Aurreko paragrafoetan zehaztutako kasuetan aparteko orduak egiten direnean, ordu horien konpentsazioa eskatu ahal izateko, nahitaezkoa izango da Administrazio Kontseiluak eskatuak edo baimenduak izatea, Kontseiluak berak ezartzen duen prozeduraren arabera.

Egiten diren aparteko orduak atsedendiekin konpentsatuko dira oro har: aparteko ordu bakoitzeko ordu eta erdiko atsedena hartuko da laneguna baldin bada, eta bi ordukoa, salbuespenez eta atzeratu ezin delako, larunbata, jaieguna edo gaua baldin bada. Era berean, enpresak ohiko prozeduraren arabera konpentsatuko ditu aparteko orduak egitean sor litezkeen gastuak (joan-etorriak, otorduak, etab.). Aparteko orduak konpentsatzeko denborak,

El trabajo se desarrollará con carácter general de lunes a viernes de 7:30 a 15:00 horas a lo largo de todo el año salvo excepciones cuando por las características concretas del servicio así se requiera. Cuando las circunstancias así lo exijan, a juicio del Consejo de Administración, informado el Comité de Empresa, podrá ampliarse a los sábados la jornada semanal. En este supuesto, se establecerá para los trabajadores afectados, un plus salarial, sin perjuicio de la compensación de horas trabajadas para que su jornada anual no exceda de las horas establecidas en este acuerdo.

Cuando por necesidades laborales se incurriese en horas de trabajo fuera del horario estipulado, no superando el número de horas las 1.620, las horas de más, con respecto a la jornada habitual, realizadas se considerarán de exceso horario y serán compensadas en proporción hora por hora.

Las horas que excedan las 1.620 se considerarán y compensarán como horas extraordinarias.

Los días de compensación de exceso de jornada se puede disfrutar de manera individualizada, consecutiva o alterna y pretenden ayudar a la conciliación de la vida personal y profesional.

Por otro lado y solamente cuando así lo demanden las características de los servicios a prestar a clientes se podrán establecer turnos de trabajo, de conformidad con lo establecido en el Artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, se abonará un plus de turnicidad al personal afectado por el trabajo a turnos.

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

Artículo 17.— Horas extraordinarias

Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el siguiente punto.

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

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

b) 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:

- Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.
- Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.
- 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.

Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto anterior de este artículo serán compensadas por tiempo de descanso.

Cualquiera de los supuestos de realización de horas extraordinarias descritos en los párrafos anteriores, requerirán, para poder exigir su correspondiente compensación, de la petición o autorización, en su caso, por parte del Consejo de Administración, por el procedimiento que ésta establezca.

Las horas extras que se realicen se compensarán, con carácter general, en descanso y cada una de ellas dará derecho a un descanso compensatorio de una hora y media si es laborable y de dos horas en el excepcional e inaplazable caso de que sea sábado, festivo o nocturno. Asimismo la Empresa compensará, por el procedimiento habitual, los gastos (desplazamientos, comidas, etc.) que pueda generar la realización de horas extras. Los

aurreko urteko abenduaren 31n indarrean zegoen EAEko administrazio lan-kontratudunen kolektiboentzako hitzarmen kolektiboan ezarritakoak izango dira, baldin eta hemen hitzartutakoak baino hobek badira.

Aparteko orduak metatu ahal izango dira egun osoak hartzeko. Konpentsatzeko denbora noiz hartuko den finkatu beharko da aparteko orduak egin ziren egunetik 6 hilabete igaro aurretik, eta elkarrekin adostuko dute langileak eta haren zuzeneko arduradunak edo, bestela, Administrazio Kontseiluak.

Langileen ordezkariak zainduko dute aparteko orduak goian zehaztutakoaren arabera egiten direla; horretarako, Administrazio Kontseiluak hilero emango die langileen ordezkariari enpresan egindako aparteko orduen buruzko txostena.

18. artikulua. — Oporrak

Langile guztiak urtean 23 laneguneko opor ordainduak hartzeko eskubidea izango dute; urte osoan zehar hartu ahal izango dituzte, baldin eta zerbitzu-premia guztiak betetzen badira, eta oporrak hartu baino bi hilabete lehenago komunikatzen badute.

Urtebetetik beherako kontratua duten langileek, urte naturalean (urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra) egindako orduen proportzioan hartuko dituzte oporrak, itundutako lan-egutegia eta langilearen kontratuaren baldintza partikularrak kontuan izanda.

Oporren ordainsarian, oinarritzko soldata eta lanaldi arruntean ordaintzen diren soldata-osagarri guztiak sartuko dira.

Oporraldien banaketa bi alderdiak ados jarrita egingo da, atal bakoitzaren izaera eta ezaugarriak eta erabiltzaileei eman beharreko arreta individual egokiena kontuan hartuta. Lehenetsunez, abuztuan hartuko dituzte oporrak langileek, Talleres Gallarreta Lantegiak, S.L.-ren jardura jakin batzuetan izan ezik (lore zaintza), arlo horretan eragina izango baitute bezeroek urte-sasoian arabera dituzten premiek.

Zerbitzuaren premiak direla-eta, oporrak hasteko hilabete baino gutxiago falta dela Talleres Gallarreta Lantegiak, S.L.-k oporrak aldatzen badizkio langileari, langileak eskubidea izango du aldaketa horrek sortu dizkion gastuak kobratzeko; horretarako, gastu horien frogagiriak aurkeztu beharko ditu alde aurretik.

Oporrak ezin izango dira diruz konpentsatu —ez osorik, ez zatika—, honako bi kasu hauetan izan ezik: urtean zehar langilearen lan-harremana amaitzen bada edo langilea eszedentzia-egoeran jartzen bada opor guztiak hartu baino lehen.

Opor-egutegian ezarritako oporraldian gertatzen baldin bada langilea aldi baterako ezintasunean egotea haurdunaldia, erditzea edo edoskitze naturala dela-eta, edo Langileen Estatutuaren 48.4 eta 48.bis artikuluetan aurreikusten den kontratu-etetea dela-eta, beste garai batean hartu ahal izango ditu oporrak, aldi baterako ezintasuna edo kontratu-etetea amaitu ondoren, nahiz eta oporrei dagokien urte naturala amaituta egon.

Aurreko paragrafoan adierazitako kontingentziez besteko arrazoiak direla-eta, oporraldia heltzean langilea aldi baterako ezintasun-egoeran badago eta ezin baditu opor guztiak edo haien zati bat hartu oporrei dagokien urte naturalean, ezintasun-egoera amaitzean hartu ahal izango ditu.

Gainera, bi atsedenaldi egongo dira urtean zehar Lanean Trebatzeko Zentroko langileentzat

- a) Zazpi egun natural Aste Santuan.
- b) Zazpi egun natural Gabonetan.

tiempos compensatorios de las horas extras serán los mismos que figuren en el Convenio del Colectivo Laboral al Servicio de la Administración de la CAE vigente al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, siempre que mejoren las condiciones pactadas.

Las horas extras podrán ser acumuladas a jornadas completas. El período de compensación se tendrá que fijar dentro de los 6 meses posteriores a la fecha en la que se incurrió en las horas extras, y que será concretado, de mutuo acuerdo, entre el/la trabajador/a afectad@ y su responsable directo o, en su caso, con la Consejo de Administración.

Los/las Delegados/as de Personal se comprometen a velar por que la realización de las horas extraordinarias se ajusten a lo anteriormente convenido; para ello, la Consejo de Administración se compromete a entregar mensualmente a los/las Delegados/as de Personal un informe sobre la realización de horas extraordinarias en la Empresa.

Artículo 18. — Vacaciones

Todos l@s trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar unas vacaciones retribuidas consistentes en 23 días laborales que podrán coger a lo largo de todo el año mientras queden perfectamente cubiertas las necesidades de servicio, siempre y cuando hayan comunicado con dos meses de antelación las fechas en las que van a realizar su disfrute.

Los trabajadores cuyo contrato sea inferior a un año disfrutarán de las vacaciones que serán proporcionales a las horas trabajadas por año natural (entre el 1 de enero y el 31 de diciembre), teniendo en cuenta el calendario laboral pactado y las condiciones particulares de su contrato.

Las vacaciones se retribuirán incluyendo el salario base y todos los complementos salariales que retribuyan la jornada ordinaria.

La distribución de los períodos de vacaciones se hará de mutuo acuerdo, y ajustándose a la naturaleza específica de los diferentes Secciones y a la más correcta atención individual a los usuarios y usuarias. Las personas trabajadoras disfrutaran preferentemente de sus vacaciones en el mes de agosto, con las excepciones que pueda suponer el desarrollo de determinadas actividades de Talleres Gallarreta Lantegiak, S.L.(Jardinería) área donde influirá la necesidad de los clientes condicionada a la estación del año.

En caso de que Talleres Gallarreta, S.L., por necesidades del servicio, modificase la fecha de disfrute de las vacaciones con menos de un mes de antelación a la fecha del disfrute, el trabajador/a tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo le hubiesen ocasionado, previa justificación de los mismos.

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico, ni en todo ni en parte, salvo cuando en el transcurso del año se produzca la extinción de la relación de empleo del trabajador/a, o sea declarada éste en situación de excedencia y aún no haya completado sus períodos vacacionales.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el actual artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad.

Además, existirán durante el año dos períodos de descanso para los trabajadores del Centro Ocupacional:

- a) Siete días naturales con ocasión de la Semana Santa.
- b) Siete días naturales con ocasión de Navidad.

III. LIZENTZIAK ETA BAIMENAK

19. artikulua. — Lizentziak eta baimenak

1. Ordaindutako lizentzia hartzeko eskubidea izango dute hitzarmen honen eremuan sartzen diren langileek; hauek dira lizentziatarako arrazoiak:

- Gaixotasuna edo istripua.
- Haurdunaldia, erditzea edo edoskitzea.
- Aitatasuna.
- Adopzioa.
- Norbera edo ahaideak ezkontzea.
- Ahaideen gaixotasun larria edo heriotza.
- Betebehar publiko edo pertsonal saihetsezinak.
- Norberaren gauzak.
- Ohiko etxebizitzaz aldatzea.
- Legeak ezarritako funtzio sindikalak.

2. Gainera, ondoren adierazten diren baimenak ere eman ahal izango dira, kasu bakoitzerako ezartzen diren arauen arabera. Hauek dira baimenak:

- Adingabeak edo minusbaliatu fisiko, psikiko edo sentsorialak eta 2. gradurainoko ahaideak zaintzeko baimena.
- Zuzenean lanpostuarekin zerikusirik ez duten ikasketetako azterketak egiteko baimena.
- Kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko lizentzia.
- Lanbide-elkargoetako, elkarteetako edo sindikatueta edo izatera pertsonaleko gertaera kolektiboetara joateko baimena.
- Norberaren gauzetarako baimena.
- Ikasketak egiteko baimena.
- Gaixotasun kronikoren bat edo mugitzeko arazoak dituzten familiakoak zaintzeko baimena.
- Lana eta bizitza pertsonala bateragarri egiteko baimena.
- Hautetsi karguari dagozkion funtzioak betetzeko baimena.
- Askatasunaz gabetuta egotea.

3. Lizentziak eta baimenak Talleres Gallarreta Lantegiak, S.L.-ko Administrazio Kontseiluak emango ditu; egoki denean, baimena emango du, eta zerbitzuaren premiei erantzuteko neurriak hartuko ditu, arazorik gabe hartu ahal izateko baimena.

4. Baimena edo lizentzia emateko garaian gatazkarik izanez gero langilearen eta Talleres Gallarreta Lantegiak, S.L.-ko Administrazio Kontseiluaren artean, batzorde paritarioak ebaziko du auzia.

5. Kapitulua honetan ezkontidea aipatzen denean, ulertu behar da hor sartzen dela langilearekin bizi den bikotekide egonkorra ere, egoera hori erregistro publiko ofizial batean erregistratuta dagoela egiaztatzen bada. Elkarbizitza egonkor eta egiaztatu hori dagoenean, ezkontza-ahaidetasuna ere ezkonduentzat bezala ulertuko da.

20. artikulua. — Lizentzien eta baimenen arteko bateraezintasuna

Edoskitzealdiko etenaren eta adingabeak edo minusbaliatu fisikoak, psikikoak edo sentsorialak eta 2. gradurainoko ahaideak zaintzeko lanaldi murrizketaren arteko bateragarritasuna izan ezik, ezin izango da aurreko artikulua horretan ezarrita dauden lizentzia eta baimenetako bat baino gehiago batera hartu.

Langilea oporretan dagoen bitartean, ezingo du hartu lizentzia edo baimen ordaindurik, ez baldin bada haurdunaldiko, erditzeko edo edoskitzealdiko baja; beraz, oporraldian aipatutako lizentzia horietako bat hartzeko aukera ematen duen egoeraren bat gertatzen bada, opor gisa konputatuko da. Salbuespena izango da 23. artikuluan adierazitakoa.

III. LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 19. — Licencias y permisos

1. El personal incluido en el ámbito de este Convenio, tendrá derecho a una licencia retribuida por el tiempo y los motivos que a continuación se detallan:

- Licencia por enfermedad o accidente.
- Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia.
- Licencia por paternidad.
- Licencia por adopción.
- Licencia por matrimonio propio o de parientes.
- Licencia por enfermedad grave, ingreso hospitalario o fallecimiento de parientes.
- Licencia por deberes inexcusables de carácter público o personal.
- Licencia por asuntos particulares.
- Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.
- Licencia para el ejercicio de las funciones sindicales establecidas por Ley.

2. Asimismo podrán concederse los permisos que a continuación se describen y de acuerdo con las normas que en ellos se establecen. Estos son:

- Permiso para el cuidado de menores o minusválidos/as físicos/as, psíquicos/as o sensoriales y parientes hasta 2.º grado.
- Permiso para la realización de exámenes de estudios no directamente relacionados con el puesto de trabajo.
- Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.
- Permiso para asistencia a eventos colectivos de carácter colegial, asociativo, personal o sindical.
- Permiso por asuntos propios.
- Permiso para la realización de Estudios.
- Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.
- Permiso para conciliación de la vida laboral y personal.
- Permiso para atender a funciones derivadas de cargo electivo.
- Situación de privación de libertad.

3. La concesión de licencias y permisos corresponderá a la Consejo de Administración de Talleres Gallarreta, S.L., quien en su caso emitirá al efecto la oportuna autorización y adoptará las medidas necesarias para resolver las necesidades del servicio sin afectar el disfrute del permiso.

4. En caso de plantearse conflicto en la concesión del permiso o licencia entre el trabajador y la Consejo de Administración de Talleres Gallarreta Lantegiak, S.L., el caso será resuelto por la comisión paritaria.

5. Todas las referencias que se realizan en este capítulo al cónyuge se entienden extendidas también a la persona que conviva como pareja estable con el/la trabajador/a, siempre que tal condición resulte acreditada mediante registro público oficial. Cuando exista esta convivencia estable y acreditada, los parentescos por afinidad habrán de entenderse en los mismos términos que para las personas casadas.

Artículo 20. — Incompatibilidad entre licencias y permisos

Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la pausa para lactancia y la reducción de la jornada para el cuidado de menores y minusválidos/as físicos/as, psíquicos/as o sensoriales y parientes hasta el 2.º grado, en ningún otro caso podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de licencias y permisos previstos en el artículo anterior.

Durante el período de disfrute de las vacaciones reglamentarias no se podrá hacer uso de licencias o permisos retribuidos, excepto en las bajas por gestación, alumbramiento y lactancia, de tal forma que si durante dicho período se produjera alguna de las situaciones que pudieran dar lugar a las mencionadas licencias, éstas se computarán como vacaciones. Salvo lo expresado en el último párrafo del artículo 23.

21. artikulua.— Lanpostura itzultzea

Langileek hartutako baimenak bukatu eta berehala itzuli behar dute lanpostuetara, eta absentzia justifikatu egin behar dute, diziplinazko erantzukizuna izango baitute bestela.

22. artikulua.— Gaixotasun edo istripuagatiko lizentziak

Langileek beren funtzioak normaltasunez betetzeko gaitasuna eragozten dien gaixotasunik edo istripurik badute, alta medikoa jaso arteko lizentzia izateko eskubidea dute, betiere baldin eta osasun-zerbitzuek emandako bajak hala dela egiaztatzen badu.

«Kontingentzia arruntek (gaixotasun arruntek edo lanekoak ez diren istripuek) eragindako aldi baterako ezintasunarengatik lanera ez joatea, behar bezala justifikatuta baldin badago, ez da kontutuko Langileen Estatutuaren 52.d) artikuluan —3/2012 Legegintzako Errege Dekretuak emandako idazketan— xedatutakoaren ondorioetarako.

Enpresak, aldi baterako ezintasuneko (ABE) egoeretan, gaixotasuna edo istripua denean, laguntza osagarriak ordainduko ditu, langileek lansarien %100 jaso dezaten bajak irauten duen bitartean, 18 hilabetez gehienez.

Hemezortzi hilabeteko epe hori amaitzen denean, epea amaitu aurretik Ezintasun Iraunkorra aitortzeko eskatu badu langileak, ABE egoeran kobratzen aritu den lansaria kobratzen jarraitzeko eskubidea izango du, harik eta ezintasun-espeditentea ebazti arte lehenengo instantzian. Bestalde, 18 hilabete igarotakoan sendatzeko aukera badagoela ikusten bada, eta, beraz, ez dagoela Ezintasun Iraunkorra eskatu beharrik, enpresak erabakiko du, behar den txosten medikoak ikusita, lansariak mantentzen dituen ala ez langileari alta eman arte.

Gaixotasun edo istripuagatiko lizentzian dagoen bitartean, langileak bere kontura edo besteren kontura lan egiten badu, galdu egingo du ezarritako zenbatekoa jasotzeko eskubidea, eta hilabeteko epean itzuli beharko dizkio enpresari arrazoi horrengatik oker jasotako zenbatekoak; horretaz gain, dagokion diziplina-espeditentea ireki ahal izango zaio.

Kontingentzia arruntengatik behin eta berriz hartzen badu baja langileak eta %5etik gorako absentismo-indizea badu baja hartu aurreko hiru urteetan edo %7tik gorakoa azken bost urteetan, %65 eta %80 arteko prestazio ekonomikoa kobratu ahal izango du, betiere legeak ezarritakoaren barruan.

Gaixotasun- edo istripu-egoera nahita eta justifikaziorik gabe luzatzen duen langileak, diziplinazko erantzukizunari aurre egin beharko dio, bai eta bestelako erantzukizunei ere.

Kontingentzia arruntek (gaixotasun arruntek edo lanekoak ez diren istripuek) eragindako aldi baterako ezintasunarengatik lanera ez joatea behar bezala justifikatuta baldin badago, ez da kontuan hartuko Langileen Estatutuaren 52.d) artikuluan —3/2012 Legegintzako Errege Dekretuak emandako idazketan— xedatutakoaren ondorioetarako.»

23. artikulua.— Haurdunaldiagatiko, erditzeagatiko edo edoskitzealdiko lizentzia

Hamazazpi asteko iraupen mugatuko lizentzia izango dute emakume langileek haurdunaldiagatik eta erditzeagatik. Erditze anizkoitza bada, bi aste gehiago luzatu ahal izango da haur bakoitzeko, bigarrenetik aurrera. Denbora hori interesatuak nahi bezala banatuko du, baina betiere sei aste erditzearen segidan hartu beharko ditu; aste horiek aitak ere baliatu ahal izango ditu haurra zaintzeko, ama hiltzen bada.

Artículo 21.— Reingreso al puesto de trabajo

Transcurrido el período de disfrute de las licencias o permisos correspondientes, los/as trabajadores/as deberán reintegrarse inmediatamente a sus respectivos puestos de trabajo, y justificar su ausencia so pena de incurrir en responsabilidad disciplinaria.

Artículo 22.— Licencias por enfermedad o accidente

Los/as trabajadores/as en los supuestos de enfermedad o accidente que les incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por baja de los servicios de asistencia sanitaria, tendrá derecho a licencia hasta el alta médica correspondiente.

«Las ausencias debidamente justificadas por motivo de incapacidad temporal derivadas de contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral), no serán computadas a efectos de lo dispuesto en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por el Real Decreto Ley 3/2012.

La Empresa en situaciones de Incapacidad Laboral Temporal (ILT) abonará los auxilios complementarios para que, en los casos de enfermedad o accidente, el/la trabajador/a perciba el 100% de las retribuciones salariales, durante la situación de baja hasta un período máximo de 18 meses.

Agotado el citado período máximo de 18 meses y siempre que durante el mismo el trabajador/a haya formulado solicitud de reconocimiento de una Incapacidad Permanente, éste tendrá derecho a percibir las retribuciones que viniera percibiendo durante la situación de ILT hasta el momento en que se resuelva en primera instancia el expediente de incapacidad. Para los supuestos en los que se prevea la posibilidad de recuperación una vez transcurridos los 18 meses y, por tanto, no proceda la solicitud de Incapacidad Permanente, la Empresa a la vista de los informes médicos que se estimen oportunos, decidirá si mantiene ó no el reconocimiento de las retribuciones hasta la fecha en la que sea dado de alta.

En los casos en que durante el disfrute de la licencia por enfermedad o accidente, el/la trabajador/a realizase trabajos por cuenta propia o ajena, perderá el derecho a la percepción del importe establecido, sin perjuicio de habiendo de restituir a la Empresa en el plazo de un mes las cantidades indebidamente percibidas por este motivo, sin perjuicio de la incoacción del correspondiente expediente disciplinario.

En el caso de que las bajas del trabajador/a derivadas de las contingencias comunes sea reiteradas y el trabajador tenga un índice de absentismo superior al 5% en los tres años anteriores a la baja o 7% en los últimos cinco años anteriores a ésta, se podrá recibir una prestación económica que oscilará entre el 65% y 80% manteniéndose este intervalo siempre dentro de los cauces legales establecidos.

El/la trabajador/a que prolongue voluntaria e injustificadamente el estado de enfermedad o accidente, con independencia de cualesquiera otras responsabilidades, incurrirá en responsabilidad disciplinaria.

Las ausencias debidamente justificadas por motivo de incapacidad temporal derivadas de contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral), no serán computadas a efectos de lo dispuesto en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por el Real Decreto Ley 3/2012.»

Artículo 23.— Licencias por gestación, alumbramiento y lactancia

Las trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por embarazo y alumbramiento con duración limitada a 17 semanas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Este período, en cómputo horario, podrá ser distribuido a opción de la interesada, siempre que seis semanas completas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre para el cuidado del hijo/a, en caso de fallecimiento de la madre.

Lizentziaren denbora osoa agortu ondoren emakume langilea ongi ez badago eta lanera normal itzultzea eragozten dion koadro klinikoa badu, Aldi baterako Ezintasunagatik hartu beharko du baja, eta horretarako behar diren izapideak bete beharko ditu.

Emakume langileak haurdunaldiagatik, erditzeagatik edo edoskitzealdiko lizentziari erantsi ahal izango dio oporraldia, epealdi horri dagokion urte naturala agortu bada ere.

Aurrekoa hala izanik ere, eta kontuan hartuta haurra izan duen amak nahitaez hartu behar duela erditu ondoko sei asteko atsedena, bi gurasoek lan egiten badute, amak, amatasun-atsedenaldia hasten denean, aukeratu ahal izango du beste gurasoak baliatzea erditu ondorengo atsedendiaren zati jakin eta etengabe bat, berarekin batera edo ondoren. Beste gurasoak hasieran emandako amatasunagatik etenaldiaz baliatzen jarraitu ahal izango du, ama lanera itzultzeko aurreikusitako unean aldi baterako ezintasun-egoeran badago ere.

Amak eskubiderik ez badu bere lanbide-jarduera eteteko, prestazioak jasotzeko eskubidearekin, jarduera horren arauketarengatik, beste gurasoak eskubidea izango du bere lan-kontratua eteteko, amaren lan-kontratuaren etenaldiak izango lukeen iraupenarekin, eta hori bateragarria izango da hurrengo artikuluan aitortutako eskubidea egikaritzearekin.

Garaia baino lehen jaiotako haurra kasuan eta beste edozein arrazoi dela-eta jaio eta gero ere jaioberriak ospitalean egon behar duenean, amak edo, hala behar duenean, beste gurasoak hala eskatzen baldin badu, ospitalean alta hartu eta gero hasiko da etenaldia zenbatzen. Zenbaketa horretatik kanpo daude erditu osteko lehengo sei asteak; amaren kontratua nahitaez eten behar baita sei aste horietan.

Haurra garaiz aurretik eta pisu gutxiarekin jaiotzen bada edo, arrazoi klinikoren bat dela-eta, jaioberriak zazpi egunetik gora ospitalean egon behar badu, lan-kontratua eteteko baimen-aldia luzatu egingo da jaioberriak ospitalean jarraitu bitartean, hamahiru astez gehienez ere, eta erregelamenduz ezarritako eran.

Atala honetan aipatzen diren denboraldiak lanaldi osoan edo denbora partziallean balia daitezke, enpresa eta egoera horretan dagoen langilea ados jarri ondoren.

Era berean, 12 hiletik beherako haur bakoitzeko, ordubeteko pausaldia egiteko eskubidea izango du amak, edoskitze natural edo artifizialerako, eta pausaldia bi zatitan banatu ahal izango du. Edoskitze artifizialari dagokionez, aitarena ere izan daiteke aipatu geldialdia edo lanaldi-murrizketa izateko eskubidea, betiere alde aurretik eskatu eta justifikatuta; izan ere, aitak egiaztatu egin beharko du ama langilea dela eta lizentzia hartzeari uko egiten diola edo ezinezkoa zaiola. Edoskitzeko pausaldi horiei dagozkien orduak metatu egin ahal izango dira, eta haurdunaldiagatik eta erditzeagatik lizentzia luzatzeko erantsi.

Atal honetan eta hurrengo bietan aipatzen diren kasuetan, langileek kontratuaren eteteak irauten duen bitartean lan-baldintzetan eduki zitzaketan hobekuntzen onura izango dute.

24. artikulua. — Aitatasun-lizentziak

1. Erditzea denean, 15 egun baliaduneko lizentzia izango du aitak, egitate kausatzailearen ondoren.

2. Erditzea dela-eta, amak (zesarea, etab.) edo haurrak arazoren bat izanez gero edo aitak 150 km baino gehiagoko bidaia egin behar badu, 2 lanegun gehiago hartzeko eskubidea izango du, ares-tian adierazitako bi kasuetan.

3. Haurra jaiotzen denean, adoptatzen denean edo harreran hartzen denean, berdintasunerako Legearen 45.1 artikulua araberak, langileak lan-kontratua etenik gabeko 13 egunetan eteteko eskubidea izango du, eta erditzea, adopzioa edo harrera anizkoi-

Si una vez agotado el período total de la licencia la mujer trabajadora presentase un cuadro clínico que le impidiera la reincorporación al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de baja por ILT, debiendo observar, al efecto, los trámites preceptivos.

El período de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado por la trabajadora a la licencia por gestación, alumbramiento y lactancia, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período correspondía.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho al permiso de paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados.

Asimismo, la trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo por cada hijo menor de 12 meses que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia natural o artificial. El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de lactancia artificial podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia. El total de horas correspondientes a estas pausas de lactancia podrán acumularse, ampliando en la parte correspondiente la licencia por embarazo y alumbramiento.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado y los dos siguientes.

Artículo 24. — Licencias por paternidad

1. Caso de alumbramiento, el padre tendrá derecho a una licencia de 15 días hábiles siguientes al hecho causante.

2. Si el alumbramiento diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre (cesárea, etc.) o del hijo, o hiciera necesario un desplazamiento del padre al efecto, a un destino alejado más de 150 km, éste tendrá derecho, en ambos casos, a una ampliación de 2 días laborables.

3. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de la Ley de Igualdad, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adop-

tza bada bi egun gehiago baliatu ahal izango ditu bigarren seme edo alabatik aurrerako haur bakoitzeko. Lan-etete horretarako ez da kontuan hartuko Lege berak 48.4 artikuluan araututako amatasunagatiko atsedenaldirik bien artean banatzen diren ala ez.

4. Erditzearen kasuan, etenaldia beste gurasoari dagokio bakar-bakarrik. Adopzioaren edo familia-harreraren kasuetan, eskubide hori gurasoetarik batek bakarrik izango du, interesdunek egindako aukeraren arabera; hala ere, Berdintasun Legearen 48.4 artikuluan araututako atsedenaldirik oso-osoan gurasoetarik batek bakarrik hartzen duenean, aitasunaren ondoriozko atsedenaldirik eskubidea beste gurasoak bakarrik egikaritu ahal izango du.

5. Eskubide hori egikaritzen duen langileak, eskubide hori izango du, semea edo alaba jaiotzearen ondoriozko baimena, lege bidez zein hitzarmen bidez ezarritakoa, amaitzen denetik, edo adopzioa eratu duen ebazpen judiziala ematen denetik nahiz familia-harreraren inguruko erabaki administratiboa zein judiziala hartzen denetik, aipatutako legearen 48.4 artikuluan araututako kontratu-etetea amaitu arte, edo etete hori amaitu eta berehala.

6. Artikulu honek aipatu kontratu-etetea izango da lanaldi osokoa zein lanaldi partzialekoa, gutxienez 100eko 50ekoa, bat etorri enpresaburuaren eta langilearen aurretiazko akordioarekin eta erregelamendu bidez ezarritakoarekin.

7. Langileak enpresaburuari jakinarazi beharko dio, behar adinako aurrerapenarekin, eskubide hori baliatuko duela.

8. Abortua izanez gero, gurasoak 5 laneguneko lizentzia izango du.

25. artikulua.— Adopzioko edo harrerako lizentzia

Sei urte arteko adingabeak adoptatzen edo etxean hartzen (adoptatu aurretik edo betiko) direnean, langileak segidako 17 asteko baimena baliatzeko eskubidea izango du, eta adopzio edo harrera anizkoitzak direnean, bigarren seme edo alabatik aurrera bi aste gehiago luzatu ahal izango da haur bakoitzeko. Egun horiek nola zenbatu langileak aukeratuko du, bai etxean hartzeko erabaki administratiboaren edo juridikoaren ondoren, bai adopzioa gauzatzen duen ebazpen judizialaren ondoren. Halaber, sei urte baino gehiagoko adingabeak adoptatzen edo etxean hartzen direnean, baimena 17 astekoa izango da, adingabe horiek desgaitasun edo minusbalioren bat dutenean, edo gizartean edo familian integrazteko zailtasun bereziak dituztenean, haien egoera eta esperientzia pertsonalengatik edo atzerritik etortzeagatik. Gizarte-zerbitzu eskudunek hala egiaztatuko beharko dute. Amak eta aitak, biek lan egiten badute, interesdunek aukeratu bezala banatuko da baimena. Biek batera balia dezakete baimena, edo lehenengo bata eta gero besteak, baina, betiere, denbora horretan etenik egin gabe. Atsedenaldirik aldi berean hartzen direnean, bien batura ezin izango da izan aurreikusitako 17 asteak baino gehiagokoa, edo, adopzio edo harrera anizkoitza bada, dagozkion asteak baino gehiagokoa.

Haurra nazioartean adoptatu behar dutela-eta, gurasoek haurraren jatorrizko herrialdera joan beharra dutenean, artikulu honetan kasu bakoitzerako ezarritako etenaldia aurreratu ere egin ahal izango da, adopzioa eratzeko ebazpena eman aurretik 4 aste, gehienez.

Aurreko ataletan araututakoarekin bat etorri (haurdunaldia, erditzea, adopzioa eta harrera), aita gutxienez 4 asteko baimenaz baliatzen bada, 2 aste gehiago hartzeko eskubidea izango du.

26. artikulua.— Norberaren edo ahaideen ezkontzagatiko lizentzia

1. Langileak 20 egun naturaleko lizentzia izango du ezkontzeagatik. Ezkontza ospatu baino lehen edo ospatu ostean hartu ahal izango du lizentzia, baina edonola ere, ezkontzaren eguna epealdiaren barruan geratuko da.

Lizentzia hori oporraldiari erantsi ahal izango zaio, aurretik nahiz ondoren, gutxienez 15 egun lehenago adierazita Administrazio Kontseiluari.

ción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 de la misma ley.

4. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 de la Ley de Igualdad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

5. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 de la citada ley o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

6. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

7. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

8. En caso de aborto, el progenitor disfrutará de una licencia de 5 días laborables.

Artículo 25.— Licencias por adopción o acogimiento

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto pre-adopivo como permanente, de menores de hasta 6 años, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a un permiso de 17 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, contadas a la elección del interesado o interesada, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de 17 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de 6 años de edad, cuando se trate de menores con discapacidad o minusvalía o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 17 semanas previstas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.

En el supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo del padre y de la madre al país de origen del adoptado o de la adoptada el permiso previsto para cada caso del presente artículo, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

Si conforme a lo regulado en los apartados anteriores (embarazo, alumbramiento, adopción y acogimiento), el padre hiciera uso de al menos 4 semanas de permiso, tendrá derecho, además, al disfrute adicional de otras 2 semanas.

Artículo 26.— Licencias por matrimonio propio o de parientes

1. Por razón de matrimonio propio, el/la trabajador/a tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales, que podrán disfrutarse con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha en ese período.

Esta licencia se podrá acumular al período vacacional con anterioridad o posterioridad a su disfrute, comunicándolo con un plazo mínimo de 15 días de antelación a la Consejo de Administración.

Bikotekidearekin elkarbizitza egonkor bati ekiten dioten langileek ere (ezkontzaz kanpoko batasuna), izango dute lizentzia hori baliatzeako eskubidea. Horretarako, ordea, interesdunak bizilekua duten udalerriko udalak egindako elkarbizitza-egiaztagiriaren bidez egiaz-tatu beharko dute elkarbizitza, edo bestela, Elkarketa Zibilen Udala Erregistroko egiaztagiriak.

2. Langilearen gurasoak, aita-amaginarrebak, anai-arrebak, koinatu-koinatak, seme-alabak, bilobak edo aitona-amonak ezkontzen badira, egutegiko egun bat hartzeko eskubidea izango du langileak, ezkontza ospatzen den egunarekin bat etorrira. Ospakizuna langilea bizi den lekutik 150 kilometro baino gehiagora egiten bada, lizentzia hori egutegiko 2 eguneko izango da.

27. artikulua.—Ahaideen gaixotasun larriagatik edo heriotzagatik lizentzia

1. Lizentzia hauek izango ditu langileak ahaideen gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo heriotzagatik:

- 5 lanegun, odoleko nahiz ezkontzako lehen graduako ahaideak direnean, kasu hauetan:
 - Gaixotasun larri justifikatua.
 - Heriotza.
 - Ospitaleratzea.
- 3 lanegun odoleko nahiz ezkontzako bigarren graduako ahaideak direnean, edo urrunagokoak baina langilearekin bizi direnak, goian esandako kasu horietan.

Odoleko edo ezkontzako ahaidetasun-graduak

Odoleko lehenengo gradua	Ezkontzako lehenengo gradua
— Gurasoak	— Ezkontidearen gurasoak
— Seme-alabak	— Ezkontidearen seme-alabak
Odoleko bigarren gradua	Ezkontzako bigarren gradua
— Aitona-amonak	— Ezkontidearen aitona-amonak
— Anai-arrebak	— Ezkontidearen anai-arrebak
— Bilobak	
Odoleko hirugarren gradua	Ezkontzako hirugarren gradua
— Osaba-izebak	— Ezkontidearen osaba-izebak
— Ilobak	— Ezkontidearen ilobak

2. Adierazitako lizentzialdiak egutegiko 2 egun gehiagoz luzatuko dira, lizentzia eragin duten arrazoiak langilearen ohiko bizilekutik 150 kilometro baino gehiagora gertatzen badira.

3. Odoleko edo ezkontzako bigarren gradurainoko ahaideek, edo urrunagokoek edo gradurik gabekoek langilearekin bizi badira, gaixotasun larri justifikatua dutenean, langileak, lehenengo lizentzia amaitu eta 30 egun igaro ostean, epealdi berdineko beste lizentzia bat hartzeko eskubidea izango du, baina ohiko bizilekutik urrun egoteagatik luzapena ez da aplikatuko kasu horretan.

4. Artikulu honetan araututa dauden lizentziei dagozkien egunak hartuko dira lizentziak sortzen dituzten egitateak gertatzen diren egun berberetan, eta xede horretarako.

Enpresak kontuan izango ditu langile bakoitzaren zirkunstantzia partikularrak.

28. artikulua.—Betebehar publiko edo pertsonal saihetsezinak betetzeko lizentzia

1. Betebehar publiko edo pertsonal saihetsezinak egiteko, behar besteko denbora izango dute langileek, baldin eta lanorduetatik kanpo egiterik ez badago.

2. Hitzarmenaren ondorioetarako, honako hauek izango dira betebehar saihetsezinak:

- Epaitegi, komisaria, gobernu zibil edo militarren deiak, ikuskapen militarra eta armada, IFZ, pasaporte, zentro ofizialtako ziurtagiriak eta erregistroak.

Igualmente tendrá derecho a esta licencia el/la trabajador/a que inicie una convivencia estable en pareja (uniones no matrimoniales), siempre que se acredite mediante certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del Municipio donde los/las interesados/as estuvieran domiciliados/as, o en su caso mediante certificación del Registro Municipal de Uniones Civiles, cuando éste existiera.

2. Cuando el matrimonio lo contraigan padre/madre, padre/madre político/a, hermanos/as, hermanos/as políticos/as, hijos/as, nietos/as o abuelo/la del trabajador/a, éste tendrá derecho a una licencia de un día natural, en la fecha de la celebración que se ampliará a 2 días naturales si hiciera necesario un desplazamiento a un destino alejado más de 150 km del lugar de residencia del trabajador/a.

Artículo 27.—Licencias por enfermedad grave, ingreso hospitalario o fallecimiento de parientes

1. La licencia por enfermedad grave, ingreso hospitalario o fallecimiento de parientes a que tiene derecho el/la trabajador/a contempla los siguientes períodos de duración:

- 5 días laborables para primer grado de consanguinidad y/o afinidad cuando concorra alguna de las siguientes causas:
 - Enfermedad grave justificada.
 - Fallecimiento.
 - Ingreso hospitalario.
- 3 días laborables para segundo grado de consanguinidad y de grado más lejano si mediara convivencia, concorra alguna de las causas mencionadas arriba.

Grados de consanguinidad o afinidad

Primer grado de consanguinidad	Primer grado de afinidad
— Padres	— Padres del cónyuge
— Hijos	— Hijos del cónyuge
Segundo grado de consanguinidad	Segundo grado afinidad
— Abuelos	— Abuelos del cónyuge
— Hermanos	— Hermanos del cónyuge
— Nietos	
Tercer grado de consanguinidad	Tercer grado de afinidad
— Tíos	— Tíos del cónyuge
— Sobrinos	— Sobrinos del cónyuge

2. Los citados períodos de licencia se ampliarán en 2 días laborales más, si los hechos motivados hicieran necesario un desplazamiento a un destino alejado más de 150 km del lugar de residencia habitual del/a trabajador/a.

3. En los casos de enfermedad grave justificada de familiares de consanguinidad, afinidad hasta 2.º grado, de grado más lejano o sin grado si mediara convivencia, el/la trabajador/a tendrá derecho a una segunda licencia por el mismo período de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, pero ello sin que sea de aplicación la ampliación por distancia de la residencia habitual.

4. El disfrute de los días objeto de la concesión de las licencias reguladas en el presente artículo, habrá de tener lugar necesariamente en las fechas en que se produzcan los supuestos de hecho que las motivan, y para los efectos pertinentes.

La empresa tendrá en cuenta las circunstancias particulares.

Artículo 28.—Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal

1. Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, los/as trabajadores/as tendrán derecho a una licencia por el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando tal no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

2. A estos efectos se considerarán deberes inexcusables de carácter público o personal los siguientes:

- Citaciones de Juzgados, Comisaría, Gobiernos Civiles o Militares, Revista Militar y de Armas, NIF, Pasaporte, Certificados y Registros en Centros Oficiales.

- Urritasun psikikoa edo fisikoa duten odoleko nahiz ezkontzako 2. gradurainoko ahaideei, edo urrunagokoei edo gradurik gabekoei langilearekin bizi badira, izapide puntualak egiten laguntzea, haien egoerak hala eskatzen duenean.
- Seme-alabak medikutara eramatea, behar bezala justifikatuta.
- Gidabaimena eskuratzeko edo berritzeko azterketa.
- Notaritzako errekerimenduak eta izapideak.
- Erakunde ofizialetan egin beharreko izapideak.
- Zinegotzi edo batzarkide hautetsi gisa, Gobernu Organoen eta horien menpeko Batzordeen bileretara joatea.

29. artikulua.— *Norberaren gauzetarako lizentzia*

3 eguneko lizentzia bat ezartzen da, urteko ordu-kopurutik kentzekoa.

Behar adinako aurrerapenaz eskatu beharko da lizentzia, zerbitzuaren funtzionamenduari eta erabiltzaileen arretari kalterik ez egiteko.

30. artikulua.— *Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatiko lizentzia*

Langileak ohiko bizilekua aldatu behar duenean, 2 laneguneko lizentzia hartzeko eskubidea du, behar bezala justifikatuta. Lizentzia berriro hartu ahal izateko, 2 urte igaro beharko dira bizilekuz aldatzeko azkeneko lizentzia hartu zenetik, baina langileak beti izango du Langileen Estatutuak ematen dion egun bateko lizentzia hartzeko eskubidea.

31. artikulua.— *Legeak ezarritako funtzio sindikalak egiteko lizentzia*

Sindikatuaren edo langileen ordezkari-lanak egiten dituzten langileek dagokien lizentzia hartu ahal izango dute, indarrean dagoen araudiak ezarritako zirkunstantzia, epe, baldintza eta manuen arabera.

32. artikulua.— *Adingabeak edo minusbaliatu fisiko, psikiko edo sentsorialak eta 2. gradurainoko ahaideak zaintzeko baimena*

Legezko zaintza dela-eta, bere zaintzapean hamabi urtetik beherako haurren bat edo jarduera ordaindurik ez duen minusbaliatu fisiko edo psikikoa duen langileak lanaldia murrizteko eskubidea izango du, soldata proportzio berean murriztuta. Murrizketa, gutxienez, lanaldiaren zortziren batekoa izango da eta, gehienez, lanaldiaren erdikoa.

Langileak familiartekoren bat zaindu behar badu:

- Odoleko 2. gradura arteko ahaide bat, edo urrunagokoa edo gradurik gabea baina berarekin bizi dena, mugitzeko zailtasunak dituelako edo gaixotasun larri luzea duelako, txosten medikoak egiaztatuta,
- Edo gaixorik dagoen 12 urtetik beherako seme edo alaba bat, gaixotasuna txosten medikoak egiaztatuta.

Ordutegi-malgutasuna eduki ahal izango du, Administrazio Kontseiluarekin adostuta.

33. artikulua.— *Zuzenean lanpostuarekin zerikusirik ez duten ikasketetako azterketak egiteko baimena*

Langileek lanpostuaren eginkizunekin zuzenean zerikusirik ez duten ikasketak egiten badituzte, behar besteko baimena izango dute ikastetxe ofizial edo homologatueta azterketak egiteko; horretarako egin behar den azterketa bakoitzeko egutegiko egun bat emango zaie gehienez eta, edozein kasutan, dagokion frogagiria aurkeztu beharko dute. Azterketa egingo duen tokia langilearen etxebizitzatik urrun badago, baimena egutegiko bi eguneko izango da. Baimen hori ordaindua izango da.

- Acompañamiento a parientes minusválidos/as psíquicos/as o físicos/as hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o sin grado en caso de que medie convivencia, a la realización de trámites puntuales en razón de su estado.
- Acompañar a los hijos/as al médico justificándolo debidamente.
- Examen o renovación del carnet de conducir.
- Requerimientos y trámites notariales.
- Trámites necesarios en Organismos Oficiales.
- La asistencia a las reuniones de los Órganos de Gobierno y Comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electivo como concejal o juntero.

Artículo 29.— *Licencia por asuntos particulares*

Se establece una licencia de 3 días deducibles del cómputo horario anual.

El disfrute debe de ser solicitado con la antelación suficiente para no alterar el buen funcionamiento del servicio así como la atención a los usuarios del mismo.

Artículo 30.— *Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual*

Con motivo de efectuarse el traslado o mudanza de domicilio habitual del/a trabajador/a, éste tendrá derecho a una licencia de 2 días laborables de duración, justificándolo debidamente. Esta licencia solamente podrá disfrutarse transcurridos 2 años de la anterior licencia por el mismo motivo, manteniendo en todo caso el trabajador el derecho a un día de licencia que le concede el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 31.— *Licencia para el ejercicio de las funciones sindicales establecidas por la ley*

Los trabajadores que ejerzan funciones de representación sindical o del personal, tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia de conformidad con las circunstancias, plazos, requisitos y prescripciones que establezca la normativa vigente.

Artículo 32.— *Permiso por cuidado de menores o minusválidos psíquicos, físicos o sensoriales y parientes hasta 2.º grado*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

El trabajador que tenga que atender o cuidar a un familiar:

- De hasta 2.º grado de consanguinidad, de grado más lejano si mediara convivencia, o sin grado si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico.
- Hijos menores de 12 años con enfermedad acreditada por informe médico.

Tendrá derecho a disfrutar de flexibilidad en el horario de trabajo, que deben ser acordadas con Consejo de Administración.

Artículo 33.— *Permiso para realización de exámenes de estudios no directamente relacionados con las funciones o puesto de trabajo desempeñado*

Para la realización de estudios que se refieran a materias no directamente relacionadas con las funciones o puesto de trabajo desempeñado, los/as trabajadores/as tendrán derecho al permiso necesario para concurrir a exámenes académicos en centros oficiales u homologados, a razón de hasta un día natural y presentando siempre el correspondiente justificante. Dicho permiso se ampliará a dos días naturales si el examen hiciera necesario un desplazamiento del lugar de residencia del examinado. Este permiso será retribuido.

34. artikulua. — Lana eta bizitza pertsonala bateragarri egiteko baimena

Urtean 3 egun hartu ahal izango dira lana eta bizitza pertsonala bateragarri egiteko, zerbitzu-premiak erabat betetzen direla segurtatuta beti.

35. artikulua. — Kontsulta, tratamendu eta azterketa medikotara joateko baimena

1. Langileek baimena hartu ahal izango dute, beren burua zaintzeko, kontsulta, tratamendu eta azterketa medikotara lanorduetan joateko, baldin eta medikotara joan direla behar bezala egiaztatzen badute eta osasun-zentro horietan lanorduetatik at joateko kontsulta-ordurik ez badute.

2. Baimen horren iraupena, oro har, lau ordukoa izango da gehienez, behar bezala egiaztatutako salbuespen-kasuetan izan ezik. Baimen hori ordaindutakoa izango da.

3. Haurdun dagoen emakumeak eta ezkontideak erditzea presatzeko teknikak ikastera joateko behar beste denborarako baimena izango dute, eta ordaindu egingo zaie. Astean lau ordu izango dira, goitik jota. Horretarako, egiaztatu behar da ikastaroak lanorduen barruan egitekoak direla ezinbestean, eta langilea benetan joan dela ikastaroetara.

36. artikulua. — Lanbide-elkargoetako, elkarteetako edo sindikatuetako gertaera kolektiboetara joateko baimena

1. Langileei baimena eman ahal izango zaie ekitaldi jakinetara joateko (kongresu, biltzar, ikastaldi, ikastaro, mintegi, simposium, topaketa, lehiaketa, elkarrizketa, hitzaldi, bilera, jardunaldi eta beste edozelako lanbide-, elkargo-, elkarte- eta sindikatu-ekitaldiak), Administrazio Kontseiluak aldeaz aurretik ontzat emanda.

2. Langileak bere kabuz eskatzen badu baimena, ez du esku-biderik emango inolako kalte-ordaina jasotzeko, ezta dietak, bidaia, ostatu-gastuak, edo izena ematearen gastuak ordaintzeko ere. Gastu horiek guztiak langileak ordaindu beharko ditu. Baimen hori ordaindua izan ahal izango da.

37. artikulua. — Norberaren gauzetarako baimena

1. Norberaren gauzetarako baimena eskatu ahal izateko, oso arrazoi borobilagatik ez bada, urtebete igaro beharko da langilea enpresan hasi zenetik edo lanera itzuli zenetik.

2. Norberaren gauzetarako emandako baimenak ez dira ordainduko. Baimen horien denbora ez da kontuan hartuko oporrak kalkulatzeko, eta iraupen metatua ezin izango da bi urtean sei hilabetetik gorakoa izan. Baimena hartzen den egunetik hasiko dira kontatzen bi urte horiek; hau da, segidako hiru hilabeteko baimena ematen bada, ezingo da era horretako beste baimen bat eskatu harik eta bi urte igaro arte lehenengo baimena hartzen den egunetik. Baimen laburragoak eskatzen direnean ere, baimena hartzen den egunean hasiko dira kontatzen bi urteak, baina bi urte horien barruan norberaren gauzetarako baimen gehiago eman ahal izango dira, hiru hilabete osatu arte.

3. Baimena ikasketa ofizialak egiteko eskatzen bada, urtean behin eta lau hilabete jarraian emango da gehienez. Hala ere, salbuespenezko egoera egiaztatu berezirik badago, zerbitzuko beharrei erantzun ondoren, muga hori gainditu ahal izango da.

4. Garatzeko bidean dauden herrialdeetan misioaren bat egiteko eskatzen bada baimena, betiere gobernu kanpoko erakunde babespenean, baimenaren iraupena, metatuta hartuta, ezin izango da urtebetetik gorakoa izan bost urtetik behin, eta gutxienezko aldia hiru hilabetekoa izango da. Baimen hori zerbitzu-premien arabera emango da.

5. Langileek baimen berezia eskatu ahal izango dute beren gauza partikularretarako. Baimen hori gehienez urte natural batekoa izango da, eta langileak gutxienez 2 urteko antzinatasuna izan beharko du enpresan. Ezin izango da eskubide hori berriro baliatu harik eta 5 urte igaro arte, gutxienez, era horretako azkeneko bai-

Artículo 34. — Permiso para la conciliación de la vida laboral y personal

Cada año se podrá disfrutar de 3 días para la conciliación laboral y personal, asegurándose siempre que estén perfectamente cubiertas las necesidades del servicio.

Artículo 35. — Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico

1. Los/as trabajadores/as tienen derecho a permiso para acudir, por necesidades propias, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando las asistencias estén debidamente justificadas y los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de horas de trabajo.

2. La duración del mismo, con carácter general, será como máximo de 4 horas, salvo casos excepcionales debidamente acreditados. Dicho permiso será retribuido.

3. Para asistir a cursillos de técnicas de preparación al parto, la trabajadora embarazada y su cónyuge tendrán derecho a un permiso retribuido por el tiempo que resulte necesario para ello con un máximo de 4 horas semanales. A tal efecto, deberá justificarse la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, acreditándose debidamente la asistencia.

Artículo 36. — Permiso para asistencia a eventos colectivos de carácter colegial, asociativo o sindical

1. Podrá concederse permiso a los/as trabajadores/as para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter colegial, asociativo o sindical, de acuerdo con las necesidades de servicio, previa autorización de la Consejo de Administración.

2. El permiso, solicitado por iniciativa del/a trabajador/a, no causará derecho al abono de indemnización alguna, por ningún concepto, ni tan siquiera por dietas, gastos de viaje, estancia, o inscripción, que correrán a cargo del/a interesado/a. Este permiso podrá ser retribuido.

Artículo 37. — Permiso por asuntos propios

1. El permiso por asuntos propios, salvo causas muy justificadas, solo podrá solicitarse después de haber transcurrido un año del ingreso o reingreso en el servicio activo.

2. Los permisos concedidos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna, siendo excluido el período de su disfrute del cómputo para el cálculo de vacaciones y su duración acumulada no podrá exceder de seis meses cada dos años. El cómputo de los dos años comenzará el día en que se inicie el disfrute del permiso, de modo que si este se concede por un período de tres meses continuados no podrá otorgarse otro de la misma naturaleza hasta transcurridos dos años desde tal fecha. Para solicitudes por un período inferior, el cómputo comenzará igualmente el día en que se inicie el disfrute, y en el plazo de dos años desde tal fecha podrán concederse permisos por asuntos propios por el período que reste hasta completar tres meses.

3. En los casos en que el permiso se solicite para la realización de estudios oficiales, se podrán conceder, hasta cuatro meses continuados por una sola vez y con una periodicidad anual, sin perjuicio de que en supuestos excepcionales justificados y cubiertas las necesidades de servicio pueda superarse el citado porcentaje.

4. En el supuesto de que el permiso se solicite para realizar una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de Organizaciones no Gubernamentales de Desarrollo, su duración acumulada no podrá exceder de un año cada cinco años, siendo el período mínimo de disfrute de tres meses. La concesión de este permiso estará subordinado a las necesidades del servicio.

5. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a solicitar un permiso de carácter especial para asuntos particulares, cuya duración máxima será de hasta un año natural, siempre que el trabajador/a tenga en la Empresa una antigüedad mínima de 2 años. No se podrá ejercitar este derecho hasta que no transcurran un mínimo de 5

mena hartu zenetik. Enpresak eskaerak aztertuko ditu, eta baimena emango du zerbitzu-premiak betetzen badira; gainera, lanpostua errespetatuko du, zerbitzuaren beharren arabera lanpostu hori aldi baterako betez.

6. Enpresak arautuko du zein kasutan egongo den eskubi-dea ikasketa ofizialak egiteko lanaldia murrizteko, lanaldiaren 1/3ko mugaraino, lansaria proportzio berean murriztuz.

Baimen hori ez da ordainduko.

38. artikulua. — Ikasketak egiteko baimena

Administrazio Kontseiluak ebazita, Ikasketak egiteko Baimena eman ahal izango da ikasturte baterako; epe hori ezin izango da luzatu. Langileari exijituko zaio aldez aurretik lansaria kobratzeari berariaz uko egitea.

39. artikulua. — Askatasunaz gabetzeagatik lan-harremana etetea

Askatasuna galtzeagatik lan-harremana eteten zaion langileak bere lanpostua gordeta edukitzeko eskubidea izango du, harik eta kondena-epaia jaso arte. Egoera horretan dagoen bitartean ez zaio ezer ordainduko.

Bosgarren hiru urteko aurrera, lizentzia egun bat sortuko dute langileek, 5. horretatik gora enpresan lanean egiten duten hiru urteko bakoitzeko. Gehienez, 4 egun metatu ahal izango dira.

40. artikulua. — Ordaindu gabeko baimenak

Aldez aurretik justifikatutako kasuetan, ordaindu gabeko 10 eguneko baimenak eman ahal izango dira gehienez urtean; gutxienez astebete lehenago eskatu beharko da baimena.

Odoleko lehenengo graduko ahaide baten gaixotasun larria edo baliaezintasuna denean, gehienez 3 hilabete arteko lizentzia ordaindu gabea eman ahal izango da. Hortik aurrera, borondatezko eszedentzia izango da.

41. artikulua. — Eszedentziak

1. Arrazoi partikularrek direla-eta langileari ematen zaiona da borondatezko eszedentzia.

2. Borondatezko eszedentzia eskatu ahal izateko, gutxienez urtebeteko antzinatasuna izan behar du langileak enpresan.

3. Langilea borondatezko eszedentzian dagoen bitartean, eskubide eta betebeharrak guztiak etenda geratuko dira, eta, beraz, ez du inolako ordainsaririk jasoko; gainera, eszedentzian ematen duen denbora ez da antzinatasunerako kontuan hartuko.

4. Borondatezko eszedentzia gutxienez lau hilabeterako emango da, eta, gehienez, bost urterako. Eskatzen den eszedentzialdia hogeita bost hilabete artekoa bada, eszedentzia amaitutakoan, enpresak lehen zeukan lanpostu berean jarri beharko du berriro ere langilea, lanpostu hori oraindik ere baldin badago, edo, bestela, antzeko edukia duen lanpostu batean. Eszedentzia hartu duen langilea ordazterako etortitako langilearen kontratuan nahitaez adieraziko da baldintza hori.

5. Borondatezko eszedentzia hartu duenak lanera itzultzea eskatzen ez badu eszedentzia amaitu baino hamabost egun lehenago, behin betiko baja emango zaio enpresan.

6. Eszedentzia bat amaitzen denetik urtebeteko igaro beharko du beste bat eskatu aurretik. Aurreko eszedentzian aipatutako 25 hilabeteak hartu ez badira, aldiz, beste eszedentzia bat eskatu ahal izango du langileak urtebeteko epea amaitu aurretik, 25 hilabeteak bete arte.

42. artikulua. — Lanaldia murriztea

Hitzarmen honen barruan, lanaldia murriztea eskatu ahal izango du langileak, lanaldiaren %12,5 eta %50 bitartean, lansari guztiak proportzio berean murriztuz.

años desde la última concesión. La Empresa estudiará las solicitudes concediendo el permiso siempre que lo permitan las necesidades del servicio y se comprometerá a respetar el puesto de trabajo, cubriendo de forma temporal dicho puesto según las necesidades del servicio.

6. Corresponderá a la Empresa reglamentar los supuestos en los que en su caso, la realización de estudios oficiales pudiera conllevar derecho a una reducción de jornada de hasta 1/3 de su duración con reducción proporcional de retribuciones.

Este permiso no dará derecho a ninguna retribución.

Artículo 38. — Permiso para la realización de estudios

Podrá concederse mediante resolución de la Consejo de Administración Permiso para la realización de Estudios durante un curso escolar no prorrogable. Con carácter previo se exigirá la renuncia expresa del interesado a las retribuciones.

Artículo 39. — Suspensión de la relación laboral por motivo de privación de libertad

El/la trabajador/a cuya relación laboral se encuentre suspendida por motivo de privación de libertad, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo hasta tanto no recaiga sentencia condenatoria, no percibiendo retribución alguna mientras permanezca en tal situación.

A partir del 5.º trienio los trabajadores devengarán un día de licencia por cada trienio superior al 5.º de permanencia efectiva en la empresa. El máximo de licencias ascenderá a 4 días.

Artículo 40. — Permisos sin retribución

En casos previamente justificados, se podrán conceder permisos sin retribución hasta un total de 10 días año debiendo ser solicitadas con una antelación mínima de una semana.

En caso de enfermedad grave o invalidez de parientes de primer grado de consanguinidad, se podrán conceder licencias no retribuidas de hasta 3 meses al año. A partir de este tiempo, pasará a excedencia voluntaria.

Artículo 41. — Excedencias

1. La excedencia voluntaria es la que se concede al trabajador/a por motivos particulares.

2. Será requisito para su concesión que el trabajador/a que la solicite tenga en la empresa la antigüedad mínima de un año.

3. Durante el período en que el trabajador/a que la solicite permanezca en excedencia voluntaria, quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones y consecuentemente no percibirá remuneración alguna por ningún concepto, ni le será computado el tiempo de excedencia para su antigüedad.

4. La excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años. Si el período de excedencia que se solicitase fuera de hasta veinticinco meses, la empresa vendrá obligada al término de la excedencia a readmitir a la persona excedente en el mismo puesto de trabajo que ocupaba anteriormente siempre que existiese o, en caso contrario, en uno de similares contenidos, debiendo constar esta condición en el contrato de la persona que viniese a sustituir al excedente.

5. La persona excedente voluntaria que no solicitara el reintegro quince días antes de la terminación del plazo de ésta, causará baja definitiva en la Empresa.

6. El período entre la finalización de una excedencia y la solicitud de otra será de un año, salvo en el caso en que su anterior excedencia fuera menor del citado plazo de 25 meses en cuyo caso podrá disfrutar de una nueva excedencia sin esperar a que transcurra el año de plazo, hasta alcanzar los 25 meses.

Artículo 42. — Reducción de jornada

En el ámbito de este Convenio, el/la trabajador/a podrá solicitar la reducción de jornada entre un 12,5% hasta un 50% de su jornada laboral, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones.

Langileek lanaldia murrizteko eskubidea izango dute Langileen Estatutuaren 37.5 artikuluan ezarritako egoera eta baldintzetan. Eguneko, asteko, hilabeteko edo urteko lanaldiak murriztu daitezke.

Eskaera urtebeterako izango da gutxienez. Eskaera onartzen zaionean, ezin izango du beste murrizketarik eskatu, harik eta hiru urte igaro arte azkenekoa amaitu zenetik.

Lanaldia murriztea onartzeko, kontuan izango dira enpresaren premiak, lan-bolumena eta eskaera egin duenaren lanpostua.

Eskaera ukatzen bada, txosten arrazoitua egin beharko du Administrazio Kontseiluak, sindikatu-ordezkariekin kontsultatu ondoren.

Bi alderdiek konpromisoa hartzen dute, lanaldia murriztearen ondorioz sortzen diren postu hutsak betetzeko garaian lehentasuna emateko desgaitasuna dutenei edo kolektibo ahulenetakoei.

Berdintasun Legearen aldaketen eraginez hitzarmen honen 37. artikuluan eta Langileen Estatutuan 37. artikuluko 5. puntuan aurreikusitakoari jarraiki: «Legezko zaintza dela bide, zortzi urte baino gutxiagoko adingabea edota desgaitasun fisiko, psikiko edo zentzumenezkoa duen pertsona, ordaindutako jarduerarik egiten ez duena, zuzenean zaintzeko ardura zein pertsonak izan eta pertsona horrek izango du lanaldia murrizteko eskubidea, baina, halakoe-tan, alokairua ere modu proportzionalean gutxituko da; gutxienez, lanaldiaren zortzirena gutxituko da, eta, gehienez, erdia».

Langileek lanaldia murrizteko eskubidea izango dute Langileen Estatutuaren 37.5 artikuluan ezarritako egoera eta baldintzetan. Eguneko, asteko, hilabeteko edo urteko lanaldiak murriztu daitezke.

IV. ALDERDI SOZIALAK

43. artikulua.— *Prestakuntza*

Langileek lanari buruzko ezagutzak bereganatzea bultzatuko du enpresak, langileen garapen profisionalean trebatzeko.

Horri dagokionez, benetako lan-denbora gisa kontatuko da langileek erabiltzen duten denbora Enplegu Zentro Bereziaren kontura ematen diren laguntza pertsonal eta sozialeko programetara joateko.

Enplegu Zentro Bereziak erabakitzen duenean beharrezkoa dela langileak enpresatik kanpo ematen diren prestakuntza profisionaleko edo hobetzeko ikastaroetara joatea, soldata osoa ordainduko zaie, eta baita dietak ere, halakorik dagoenean.

44. artikulua.— *Laneko arropak*

Enpresak laneko bina uniforme emango dizkie, egiten duten lana dela-eta, uniformea erabiltzen duten langileei, Enpresan sartzan direnean lehenik, eta gero bi urtetik behin.

Egiten den lanaren ondorioz, uniformeak ez baldin badaude eguneroko lana egiteko moduan, arropa berria emango da beharrezkoa denean.

Denbora partzialeko kontratua duten langileei, urtean uniforme bat emango zaie.

Kasu guztietan, langileentzat erosten diren arropa eta oinetakoek, edo langileek erabiltzeko jartzen direnek, lanpostu bakoitzaren laneko arriskuaren ebaluazioan adierazitako jarraibide edo gomendioak bete beharko dituzte.

Laneko arropa ezingo da erabili lanorduez kanpo, eta ezta langileak Gallarretan egiten duen jarduera ez den baterako ere. Laneko arropa horiek garbitzea eta mantentzea langileen ardura izango da, Laneko Segurtasun eta Higieneko araudiak bestelakorik agindu ezean.

Los trabajadores/as tendrán derecho a una reducción de jornada en los supuestos y términos del artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores. Tal reducción podrá efectuarse y disfrutarse tomando como período de referencia para la reducción la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

La solicitud será por un plazo mínimo de un año. Concedida dicha solicitud no podrá volver a solicitar una nueva reducción hasta haber transcurrido tres años desde su finalización.

La concesión de la reducción de jornada estará condicionada a las necesidades de la Empresa, volumen de trabajo, así como al puesto que desempeñe el/la peticionario/a.

En caso de denegación será necesario informe motivado de la Consejo de Administración, previa consulta de la representación sindical.

Ambas partes asumen el compromiso de que para cubrir las vacantes originadas por las reducciones de jornada tendrán preferencia las personas con discapacidades o colectivos desfavorecidos.

Según las modificaciones de la ley de igualdad a lo reflejado en el artículo 37 del presente convenio, así como en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 37 punto 5, «Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella».

Los trabajadores/as tendrán derecho a una reducción de jornada en los supuestos y términos del artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores. Tal reducción podrá efectuarse y disfrutarse tomando como período de referencia para la reducción la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

IV. ASPECTOS SOCIALES

Artículo 43.— *Formación*

La Empresa favorecerá la adquisición de conocimientos por parte de sus trabajadores con aspectos que les capacite en su desarrollo profesional.

En este sentido, el tiempo empleado por los trabajadores en acudir a los programas de apoyo personal y social, a impartir por cuenta del Centro Especial de Empleo, se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

Cuando el Centro Especial de Empleo estime necesario para la formación de los trabajadores su asistencia a cursos de formación profesional o perfeccionamiento fuera de la Empresa, se abonará el salario completo y, en su caso, las dietas oportunas.

Artículo 44.— *Prendas de trabajo*

La Empresa proveerá a los trabajadores/as que por sus funciones lo requieran en el momento de su ingreso en plantilla, y posteriormente cada dos años, dos uniformes de trabajo.

Si por circunstancias de las propias tareas del trabajo los uniformes no se encuentran en el estado necesario para desarrollar el trabajo diario se proveerá nuevas prendas en el momento en que sea necesario.

A los trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo parcial se les entregará un uniforme al año.

En todos los casos la ropa y calzado de trabajo adquirido o puesto a disposición del trabajador/a, deberá cumplir con las pausas o recomendaciones indicadas en la evaluación de riesgos laborales de cada puesto de trabajo.

La ropa de trabajo no podrá utilizarse fuera de la jornada laboral ni para otra actividad ajena a la que realiza el trabajador en Gallarreta. La limpieza y mantenimiento de estas prendas de trabajo será por cuenta del trabajador, salvo en los casos recogidos por la normativa de Seguridad e Higiene Laboral.

Laneko arropa hauek emango zaizkie atal bakoitzeko langileei:

1. Lorezaintza: neguko eta udako prakak (2), neguko alkandora (2), alkandora mahuka-motza (2), parka/zira(1), jertsea (1), uretako trajea (1) botak (2). Parka/zirak eta txaleko akoltzatua.

2. Arotzeria, Enmarkazioa eta Lanean Trebatzeko Zentroa: prakak (1), kazadora (1), alkandora mahuka-motza (1), alkandora mahuka-luzea (1) eta zapatak (1). Langileek horrela nahi izanez gero edo lanerako erosoago izanez gero, laneko mantala (1) emango zaie.

Gainera, Laneko Segurtasunari eta Arrisku Prebentzioari buruzko araudiak agindutako segurtasun-arropa eta babes pertsonaleko ekipamendu (BPE) guztiak jarriko zaizkie langileei. Ekipamendu berria emango da zaharra entregatutakoan, arduradunak egiaztatu ondoren zaharra hondatuta dagoela edo ez dagoela lanerako moduan. Segurtasun eta higieneko arduradunak guztiak erregistratuta utziko du, kontrolerako.

45. artikulua.— Bizitza-asegurua eta baliaezintasun iraunkorrekoa

Akordio honetan sartzen diren langile guztientzat, enpresak bere kargura kontratatuko du bizitza-asegurua eta baliaezintasun iraunkorreko bat, lan-istripuak gertatzen direnerako, 45.000 euroko estaldurarekin, horretarako harpidetzen diren aseguru-polizetan ezarritako klausulen arabera. Lan-istripuztat joko dira in itinere (etxetik lanerako eta lanetik etxerako bidean eta laneko joan-etorrietan) gertatzen diren guztiak ere.

46. artikulua.— Medikuz-azterketa

Enpresako langile guztiek izango dute azterketa medikoa egiteko eskubidea; analisiak eta azterketak egingo dira lanpostu bakoitzaren arrisku-ebaluazioaren eta ezaugarrien arabera.

Azterketa horri uko egiten dion langileak, idatziz egin beharko du, baina ezingo da uko egin baldin eta azterketa medikoa ezinbestekoa bada lan-baldintzek langileen osasunean duten eragina ebaluatzeko, edo langilearen egoera langilearentzat berarentzat edo beste langileentzat arriskutsua den egiaztatzeko, edo legezko xedapenen batek hala agintzen duenean.

V. LANSARIAK

47. artikulua.— Soldata

Langileak enpresan egindako lanagatik jasotzen dituen ordainsari guztien batura da soldata.

Soldataren osagaiak izango dira:

- Oinarrizko soldata kategoriaren arabera.
- Lanpostuaren osagarria.
- Langileari lotutako osagarriak (produktibitatea eta pertsonala), osagarri horiek esleitu zaizkien langileentzat bakarrik.
- Zerbitzuaren kalte-ordainak (dietak, kilometroak, etab.), horrelakorik dagoenean.

48. artikulua.— Oinarrizko soldata

EZBko langileentzat, oinarrizko soldata izango da indarrean dagoen Lanbide arteko gutxieneko soldata, eta akordio honen 5. artikuluan ezarritakoa aplikatuko da.

Gainerako langileentzat, lanpostu bakoitzari esleitutako arduaren eta funtzioen arabera ezarriko da oinarrizko soldata, talde eta kategoria profesionaletan sailkatuta.

49. artikulua.— Osagarriak

Soldataren osagarriak ezartzeko, lanpostu bakoitzean eragiten duten aldagaiak hartuko dira kontuan. Era berean, osagarriak ezartzeko garaian kontuan hartuko da langileak egiten duen ahalgina enpresaren helburuak betetzeko.

La ropa laboral a entregar en las diferentes secciones será la siguiente:

1. Jardinería: pantalón de invierno y de verano (2), camisa de invierno (2), camisa manga corta (2), parka-chubasquero (1), jersey (1), traje de agua (1) botas(2) Las parkas-chubasqueros y chaleco acolchado.

2. Carpintería, Enmarcación y Centro Ocupacional: pantalón (1), cazadora (1), camisa manga corta (1), camisa manga larga (1) y zapato (1). La bata (1) se dará a aquellas personas que lo prefieran o que por sus características les resulte más cómodo para trabajar.

Asimismo, se facilitarán todas las prendas de seguridad y EPIs que estén señalados por la normativa de Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales. La renovación de este equipamiento se entregará cuando se devuelva el anterior y se compruebe por el responsable que se encuentra defectuoso o en mal estado. Todo ello quedará registrado por el responsable de seguridad e higiene para su correspondiente control.

Artículo 45.— Seguros de vida e invalidez permanente

La empresa contratará a su cargo, para todos los trabajadores a los que afecte este acuerdo un seguro de vida e invalidez permanente para el supuesto de accidentes laborales, con una cobertura de 45.000 euros de acuerdo a las cláusulas establecidas en las pólizas de seguros que a tal efecto se suscriban. Considerando siempre como accidentes laborales todos aquellos que se produzcan en itinere (trayectos de ida y vuelta al trabajo y trayectos dentro de este producidos por las características propias del servicio).

Artículo 46.— Revisión médica

Todos los trabajadores de la Empresa tendrán derecho a una revisión médica anual, realizándose los análisis y revisiones pertinentes en función de la evaluación de riesgos y características de cada puesto de trabajo.

El trabajador que renuncie a dicha revisión deberá hacerlo por escrito, no pudiendo renunciar en los supuestos en 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 de un trabajador puede constituir un peligro para el mismo o para los demás trabajadores, o cuando así esté establecido en una disposición legal.

V. RETRIBUCIONES SALARIALES

Artículo 47.— Salario

Se considera como salario la totalidad de las percepciones que corresponda al operario por el desempeño de su labor.

El Salario se compondría de los siguientes conceptos:

- Salario base por categoría.
- Complementos del puesto.
- Complementos vinculados al trabajador (de Productividad y Personal) solo para los trabajadores que se le asignen.
- Indemnizaciones por servicio (dietas, kilometraje, etc.) éstos últimos solo cuando correspondan.

Artículo 48.— Salario base

Para los trabajadores del C.E.E. el salario base corresponderá al Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, siendo de aplicación lo establecido en el artículo 5.º del presente Acuerdo.

Para el resto de trabajadores el salario base se establecerá atendiendo sus responsabilidades y funciones asignadas a cada puesto de trabajo, consignándose los diferentes grupos y categorías profesionales

Artículo 49.— Complementos

Los complementos salariales se establecen teniendo en cuenta las diferentes variables que interactúan en cada puesto de trabajo. Así mismo los complementos también se establecerán teniendo en cuenta la evaluación del trabajador con respecto al cumplimiento de los objetivos de la empresa.

Bakoitzari esleitutako ordainsaria erabakiko da osagarri bakoitzaren betetze-mailaren arabera.

Beraz, bi eratako osagarriak ezartzen dira:

- Lanpostuari lotutako osagarriak.
- Langileari lotutako osagarriak.

50. artikulua.— Lanpostuari lotutako osagarriak

Lanpostuari lotutako osagarri guztiak kontsolidagarriak eta denbora-mugarik gabeak dira. Era berean, xurgagarriak izango dira eta ordainsari orokorrak igotzen diren portzentaje berean igoko dira.

Ordainketa-sistema hori ezartzearen helburua langile bakoitzaren funtzioak exhaustiboki eta objektiboki baloratzea da. Horretarako, langilearen lanpostuan egiten diren funtzioei lotutako hainbat osagarri ezartzen dira, eta bakoitzari 1etik 10era bitarteko puntuazioa ematen zaio, betetze-mailaren arabera.

a) Profesioa menderatzea

Eskatzen den titulazio akademikoaz gaineko (sarrerako maila) ezagutzak eta trebetasun teoriko eta praktikoak baloratzen ditu, lanpostuaren premiei egokitutako proposamenak identifikatzen eta erakitzen eta lana ongi (normal) egiten laguntzen dutenak. Profesioa menderatzea esatean esan nahi da prestakuntzaren edo espeientziaren bidez lortzen den ikaskuntza.

b) Esfortzu intelektual

Lanpostuko zereginak egiteko behar den esfortzu intelektual aztertzen du, alderdi hauek kontuan izanda:

- Erabiltzen diren aldagaien konplexutasuna (kontzeptu konkretu-abstraktuak).
- Egin behar diren eragiketa mentalen tipologia: identifikazioa, asoziazioa, analisisa, sintesia.
- Lanpostuko zereginak eskatzen duten sormena eta ekarpen pertsonala.
- Zereginen errepikakortasuna eta eskakizun horiek ezartzeko maiztasuna.

c) Arriskua

Lanpostuaren titularrak bere lana egitean osasunerako edota segurtasunerako hartzen duen arrisku fisiko berezia neurtzen du. Nahikoa da arriskua potentziala eta erreala izatea, baina horrek ez du esan nahi behar diren segurtasun-neurriak hartuko ez direnik.

d) Nekagarritasuna

Lanpostuaren deserosotasuna edo molestia balioesten ditu, batez ere baldintza klimatikoak eta fisikoak (hezetasuna eta tenperatura, usaina, zikinkeria, airearen garbitasuna...) Lanaldi-motaren ezaugarrien ondorioz sortzen den deserosotasuna ere baloratzen du (ohiko ordutegia haustea...), eta, halaber, lokalizatuta egon beharra eta lanpostuko presentzia fisikoa (prestasuna: joan-etorriak, bidaiak, lanorduz kanpo...).

e) Ardura

Lanpostuak duen ardura balioesten du, beste pertsona edo lankide batzuen gainean jardun beharra horien lana markatzeko eta koordinatzeko xede eta helburu jakin bat lortze aldera, eta horretarako lankide-taldearen lana planifikatu, antolatu, komunikatu eta kontrolatu beharra.

Administrazio Kontseiluaren /Karguaren ardura gehituz joaten da lankide-kopurua, horien maila profesionala eta taldearen heterogeneotasuna handitu ahal. Era berean, faktore horren barruan sartzen da «aginte funtzionala», gaineko kargudunak agindutako eragiketarako egiteko, profesionalen elkarlana koordinatzen dutenean, ezagutza profesionalak baliatuz.

f) Txandaka lan egitea

Osagarri honen xedea da txandaka lan egiten den lanpostuetan txanda-aldaketak eragindako endredoa konpentsatzea.

Las retribuciones asignadas a cada uno de éstos quedarán determinadas en función de grado de cumplimiento de cada complemento.

De esta forma se establecen dos tipos de complementos:

- Complementos vinculados al puesto de trabajo.
- Complementos vinculados al trabajador/a.

Artículo 50.— Complementos vinculados al puesto de trabajo

Todos los complementos vinculados al puesto de trabajo son de carácter consolidable e indefinido. Así mismo en ningún caso tendrán la consideración de absorbibles y serán incrementados en igual porcentaje al que resulta de aplicación para las retribuciones generales.

El objetivo del establecimiento de este sistema retributivo es valorar exhaustivamente y objetivamente las funciones de cada trabajador/a. Para ellos se establecen varios complementos vinculados a las funciones que se desarrollan en cada puesto de trabajo del trabajador/a y se les asigna una puntuación del 1 al 10 en función del cumplimiento de cada uno de ellos.

a) Dominio profesional

Valora Exigencias de conocimientos y habilidades teóricas y prácticas, — adicionales a la titulación académica exigida (nivel de ingreso)—, que posibiliten identificar y construir propuestas adecuadas a las necesidades del puesto de trabajo y un nivel satisfactorio (normal) de desempeño. Se entiende por dominio profesional aquellos requerimientos de aprendizaje que pueden obtenerse bien mediante formación o experiencia.

b) Esfuerzo intelectual

Analiza el nivel de esfuerzo intelectual que es preciso realizar en la ejecución de las tareas del puesto, considerando los siguientes aspectos:

- Nivel de complejidad de las variables manejadas (conceptos concretos-abstractos).
- Tipología de operaciones mentales a realizar: identificación, asociación, análisis, síntesis.
- Exigencias de creatividad y aportación personal que requiere el desempeño de las funciones del puesto.
- Repetitividad de las tareas y frecuencia con la que se establecen dichos requerimientos.

c) Peligrosidad

Aprueba el especial riesgo físico para la salud y/o la seguridad que asume el titular del puesto al desempeñar las funciones del mismo. Basta con que el riesgo sea potencial y real, sin que obste la el hecho de adoptarse las medidas de seguridad oportunas

d) Penosidad

Aprueba las condiciones de incomodidad o molestia, principalmente climáticas y físicas (humedad y temperatura, olores, suciedad, pureza del aire,...). También valora el nivel de incomodidad producido por las características del tipo de jornada (ocasiones en que se rompe el horario habitual...), requerimientos de localización y presencia física (disponibilidad) en el puesto de trabajo (desplazamientos, viajes, fuera del horario...).

e) Responsabilidad

Aprueba la responsabilidad que reviste el puesto, en cuanto que actúa sobre otras personas-colaboradores con objeto de marcar y coordinar las actuaciones de éstos hacia una meta y objetivo determinado, debiendo para ello planificar, organizar, coordinar, informar, comunicar y controlar la actuación del equipo de colaboradores.

La Responsabilidad por Consejo de Administración /Mando crece a medida que aumenta el número de colaboradores, el nivel profesional de los mismos y la heterogeneidad del equipo. Asimismo, dentro de este factor se considerará también el «mando funcional», cuando para ejecutar las operaciones ordenadas por su superior, coordinen la colaboración de profesionales valiéndose para ello de sus conocimientos profesionales.

f) Turnicidad

Este complemento tiene como finalidad compensar la incomodidad que implica los cambios de turno en los puestos de trabajo de esta naturaleza.

51. artikulua.— Langileari lotutako osagarriak

Hemendik aurrera ez da sortuko langileari lotutako osagarri kontsolidagarririk, gainerako langileentzat konparaziozko bidegabekeria delako. Produktibitatearen osagarria ez da kontsolidagarria izango, eta aldizka berrikusiko da, osatzen duten aldagaiak kontuan izanda mantentzen den ala ez ikusteko.

a) *PRODUKTIBITATEAREN OSAGARRIA EDO LAN EGITEKO MODUAREN EBALUAZIOA*

a. Enplegu Zentro Bereziko langileentzat

Talleres Gallarreta Lantegiak, S.L.-k bertako langileen kompetentzien hobetzea ebaluatuko du, enpresaren Kalitate Eskuliburuan PG-03 «Baliabideen Kudeaketa» Prozedurako 4.1.1 puntuan jasotakoaren arabera.

Ebaluazioa positiboa denean, garapen profesionalaren osagarria kobratuko du langileak, urteko oinarrizko soldataren %1 eta %2 bitartekoa, lortu duen kompetentzia-mailaren arabera (egokia, garaia eta handia).

Ebaluazioa negatiboa bada, hobetzeko plana ezarriko da (prestakuntza-plan individualizatua).

Teknikarientzat eta laguntzako langileentzat

Langileak bere funtzioak egiteko jartzen duen interesa eta ekimena saritzea da xedea, eta, halaber, errendimendu berezia eta aparteko jarduera, lanpostuak egitura administratiboan duen kategoria edozein dela ere.

Kasu honetan, ebaluazioa urtero egingo da eta osagarria langilearen urteko oinarrizko soldataren %1 eta %5 bitartekoa izango da.

b) «AD PERSONAM» BERMEA

Osotasunean eta urteko zenbaketa kontuan hartuta, hitzarmen honetan hitzartutako baldintzak gainditzen dituzten egoera ekonomiko personalak, aurreko hitzarmenetatik datozenak badira, errespetatu egingo dira, eta «ad personam» mantenduko dira.

52. artikulua.— Zerbitzuagatiko kalte-ordainak

Enpresak horrela aginduta, zerbitzua emateko enpresa dagoen herritik beste herri batera joan edo bidaiatu behar duten langileek, etxetik kanpora jan edo lo egin behar badute, zenbateko hauek kobratuko dituzte:

a) Gastuak: gastuak justifikatuta, gastatutako kopuruak ordainduko dira.

b) Norberaren ibilgailuan egindako kilometrajea: 41 euro-zenitimo kilometroko; urtero eguneratuko da enpresak aurreikusitako zenbatekoaren arabera.

c) Langileak joan behar duen lantokian bertan jantokia baldin badago, menuaren kostua osorik ordainduko zaio. Bestalde, langileek puntualki lanaldi zatituan lan egin behar dutenean, 10 euro ordainduko zaie bazkaltzeko.

53. artikulua.— Aparteko haborokinak

Bi aparteko paga ordainduko dira, bata ekainean eta bestea abenduan, biak 30 egunekoak. Pagen zenbatekoa langile bakoitzaren ordainsari finkoa izango da, soldata gehi osagarri finkoak; beraz, kontzeptu aldakorrek ez dira paga horietan sartuko.

54. artikulua.— Nominen banakapena

Nominetan bereizita azalduko dira lehen aipatutako kontzeptuak: oinarrizko soldata eta lanpostuaren osagarriak (zehaztu gabe), horiek nahitaez azalduko dira langile bakoitzaren nominan; eta langileari lotutako osagarriak eta zerbitzuaren kalte-ordainak ere bai, horrelakorik dagoenean.

Artículo 51.— Complementos vinculados al trabajador/a

De ahora en adelante no volverán a crearse ningún tipo de complemento vinculado al trabajador con carácter consolidable ya que suponen un agravio comparativo con respecto al resto de los trabajadores y trabajadoras. El complemento de productividad no será consolidable en ningún momento estando sometido a una revisión periódica que se mantendrá o no en función de las variables que los componen.

a) *COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD O O EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO*

a. Para los trabajadores y trabajadoras del Centro Especial de Empleo

Talleres Gallarreta Lantegiak, S.L., procederá a la evaluación de la mejora en las competencias de sus trabajadores acuerdo con el punto 4.1.1. del Procedimiento PG-03 «Gestión de los recursos», recogido en su Manual de Calidad de Talleres Gallarreta Lantegiak, S.L.

Quando la evaluación sea positiva, el trabajador percibirá un complemento de desarrollo profesional en un porcentaje entre el 1% y el 2% del salario base anual, en función del grado de competencia adquirido (adecuado, elevado y alto).

En el caso de que la evaluación sea negativa, llevará asociada un plan de mejora (plan de formación individualizado).

Para el personal técnico y de apoyo

Consiste en retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el trabajador desempeña sus funciones, con independencia de la categoría del mismo en la estructura administrativa.

La evaluación en este caso se realizará cada año, estableciéndose la cuantía del complemento entre un 1 y un 5% sobre el salario base anual del trabajador.

b) *GARANTÍA «AD PERSONAM»*

Se respetarán las situaciones económicas personales que con carácter global y en cómputo anual excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, heredadas de convenios anteriores, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 52.— Indemnizaciones por razón del servicio

Los trabajadores que por razón del servicio y por orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a aquella en que radica la Empresa y que les impida efectuar comida o pernoctaciones en su domicilio percibirán las siguientes cantidades:

a) Gastos: Con justificantes de gastos, se abonarán las cantidades gastadas.

b) Kilometrajes en vehículo propio: 41 céntimos de euro por kilómetro, actualizable anualmente según importe previsto por la empresa.

c) Cuando exista comedor en el propio centro de trabajo donde el trabajador/a desarrolle su actividad se le pagará el importe íntegro que suponga el coste del menú. Por otro lado cuando los trabajadores puntualmente tengan que desarrollar su trabajo jornada partida se establecerá un importe de 10 euros en concepto de comida.

Artículo 53.— Gratificaciones extraordinarias

Se abonarán dos pagas extraordinarias, una en Junio y otra en Diciembre, ambas de 30 días. La cuantía de estas será la retribución fija, salarios más complementos fijos, no incluyéndose aquellos conceptos que tenga la consideración de variables.

Artículo 54.— Desglose de las nóminas

En las nóminas irán diferenciados los diferentes conceptos antes mencionados Salario base, y complementos del puesto (sin especificar) los cuales aparecerán obligatoriamente en la nómina de cada trabajador y los complementos vinculados al trabajador e indemnizaciones por servicio en este caso cuando les corresponda.

55. artikulua.— Nominak ordaintzea

Soldata hilero ordainduko du enpresak, langileak adierazitako kontu korrontera edo libretara transferentzia eginez, eta beti betekoa da arlo honetan Datuak Babesteari buruzko 15/1999 Lege Organikoak ezarritakoa (abenduaren 13koa) bai eta enpresak Datuak Babesteko Bulegoan erregistratuta daukan Segurtasuneko Dokumentuak ere.

56. artikulua.— Enpresan irautegatiko haborokina

Enpresak konpromisoa hartzen du langile guztiei erretirorako bidea mailakatzen laguntzeko, erretiro partzial eta malguaren eta Errelebo Kontratuen bidez.

Bestalde, enpresak mantendu egiten du Talleres Gallarreta Lantegiak, S.L.-n 25 urtez lan egiteagatik ematen duen haborokina: denbora hori egiten duten langileei 3 hilabeteko oinarrizko soldata ordainduko die.

Salbuespen gisa, langilea erretiroko adinera iristen denean 23 urte edo gehiago badaramatza Talleres Gallarreta Lantegiak, S.L.-n, hiru hilabeteko oinarrizko soldata hori ordainduko zaio.

Haborokina kobratzeko garaia erretiro aurreratuarekin batera gertatzen bada (batera esatean esan nahi da erretiro aurreratu hartu baino urtebete lehenagora arte), erretiro aurreratuari dagozkion hileko soldatak bakarrik kobratuko ditu langileak. (68. artikulua).

VI. LANEKO JOKABIDEEN KODEA

57. artikulua.— Printzipio orokorrak

Kode honen helburua da enpresako elkarbizitza normala, ordenazio tekniko eta antolamendua errespetatzen dituen lan-giroari eustea, baita langileen eta enpresaren eskubideak eta interes legitimoak bermatzea eta defendatzea ere.

Enpresako Administrazio Kontseiluari dagokio langileen ekin-tza eta/edo omisio errudunen zehapenak ezartzea, kontratuan ezarritako laneko betebeharrak betetzen ez dituztenean, hurrengo artikuluetan ezartzen diren hutsegiteen mailaketaren arabera.

Zuzendariak izango du hutsegite arinak eta larriak zigortzeko eskumena.

Administrazio Kontseiluak bakarrik izango du eskumena langileek egindako hutsegite larrien eta oso larrien zehapena ezartzeko, baita diziplinazko kaleratzea ere.

Hutsegiteei dagokien zehapena ezartzeko, idatziz jakinarazi beharko zaio langileari, eragin duten gertakariak eta data adierazita. Hutsegite larri eta oso larriengatik jartzen dituen zigor guztiak jakinaraziko dizkie enpresak langileen legezko ordezkariak.

58. artikulua.— Hutsegiteen mailaketa

Hutsegiteak garrantziaren arabera sailkatuko dira: hutsegite arinak, larriak edo oso larriak izango dira. Zehapenak ezartzeko eskumena izango dute.

59. artikulua.— Hutsegite arinak

Hutsegite arinak izango dira:

1. Inolako justifikaziorik gabe, lanera garaiz ez sartzea, edo lanetik behar baino lehenago ateratzea, hilean hiru alditan.
2. Inolako justifikaziorik gabe, egun batean lanera ez etortzea hilabete batean.
3. Lanera joateko ezintasuna aldeztu aurretik edo, bestela, hurrengo 24 orduetan ez jakinaraztea, non eta langileak hori egiterik izan ez duela frogatzen ez den.
4. Inolako arrazoi justifikaturik gabe, denbora laburrez zerbitzua edo lanpostua uztea, horrek pertsonari edo gauzei aintzat hartzeko moduko kalterik eragiten badie.

Artículo 55.— Pago de nóminas

La Empresa abonará el salario mensualmente mediante transferencia bancaria en la cuenta corriente o libreta señalada por el trabajador cumpliendo, en todo caso, lo expresado en esta materia en la L.O.P.D. 15/1999, de 13 de diciembre, y en el Documento de Seguridad de la Empresa registrado en la Agencia de Protección de Datos.

Artículo 56.— Gratificación por permanencia en la empresa

La Empresa se compromete a facilitar a todos los trabajadores un tránsito escalonado a la jubilación a través de la jubilación parcial y flexible y Contratos Relevo.

La empresa por otro lado mantiene la gratificación por 25 años de permanencia en Talleres Gallarreta Lantegiak, S.L., que consiste en el abono de 3 mensualidades equivalentes al salario base.

Excepcionalmente cuando el trabajador llegara a la edad de jubilación prestando sus servicios en Talleres Gallarreta Lantegiak, S.L. y llevará de 23 años en adelante también se le otorgarían estas 3 mensualidades de salario base.

En los casos en los que la gratificación coincidiera con la jubilación anticipada (por coincidir se entiende que le correspondiera recibir esta gratificación hasta un año antes de la jubilación anticipada) el trabajador/a solo recibirá las mensualidades establecidas por la jubilación anticipada. (Artículo 68).

VI. CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

Artículo 57.— Principios generales

Este código tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y Empresa.

Corresponde al Consejo de Administración de la Empresa y al director/a el establecimiento de sanciones por las acciones y/o omisiones culpables de los trabajadores y trabajadoras que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en los artículos siguientes.

El Director/a tendrá competencia para sancionar por el cometimiento de las faltas leves y graves.

El Consejo de Administración será el único competente para establecer sanciones por las faltas graves y muy graves cometidas por los/as trabajadores y trabajadoras, incluso cuando éstas supongan el despido disciplinario.

La sanción de faltas requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. La empresa deberá dar cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta leve, grave o muy grave que se imponga.

Artículo 58.— Graduación de la falta

Toda falta se clasificará en atención a su trascendencia en: leve, grave o muy grave. Tendrán competencia para establecer dichas sanciones.

Artículo 59.— Faltas leves

Se considerarán faltas leves:

1. Impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
2. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
3. 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.
4. 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.

5. Langilearen ardurapeko laneko ekipoen eta materialen kontserbazioan edo mantentzean narriadura arinak eragitea.

6. Enpresaren bezeroak, hornitzaileak edo lankideak ez artatzea edo behar bezala ez tratatzea.

7. Nagusiren batek bere ohiko eginkizunen barruan emandako preskripzioak, aginduak edo mandatuak ez betetzea, pertsonentzako edo langileentzako kalterik edo arriskurik ez dakarrenean.

8. Lanorduetan lankideekin, bezeroekin edo hornitzaileekin eztabaidan jardutea.

9. Lanean mozkortuta egotea edo drogak kontsumitzea, betiere jokabide hori ohikoa ez bada.

10. Higienetik eza eta horregatik egindako ohartarazpenei jaramonik ez egitea.

60. artikulua.— *Hutsegite larriak*

Hutsegite larriak izango dira:

1. Lanera berandu iristea edo lanetik behar baino lehenago irtetea, justifikatu gabe, hilean hiru alditan baino gehiagotan.

2. Inolako justifikaziorik gabe, bi egunez segidan edo lau egunez tarteka lanera ez etortzea hilabete batean.

3. Lanorduetan jolasean edo dibertimenduan aritzea, behin eta berriro, eta lanaren bilakaerari kalte eginez.

4. Organikoki langilearen gaintetik dauden arduradunek beren egitekoen barruan emandako aginduak edo mandatuak ez betetzea, baldin eta pertsonengan edo gauzetan eragin larria badu.

5. Langilea garbi eta txukun ez ibiltzea, haren inguruan diharduten lankideak arrazoiz kezkatzen badira, eta betiere enpresak alde aurretik abisatu badio.

6. Utzikeriaz edo gogo ezaz jardutea laneko martxa onari eragiten dioten, betiere pertsonen edo gauzei kalte larrikeria eragiten ez badie.

7. Enpresaren tresnak, erremintak, makineria edo ibilgailuak norberaren edo besteren kontuetarako erabiltzea, dela lanorduetan dela lanorduez kanpo.

8. Hutsegite arinak behin baino gehiagotan egitea, mota desberdinetakoak izan arren, hiru hilabete baten barruan eta lehenaldian zigortu baldin badute.

9. Langileen sexu-askatasunaren kontra hitzez edo fisikoki jardutea, eta pertsonen intimitatearekiko edo duintasunarekiko errespeturik ez adieraztea.

10. Mozkortuta egotea edo drogak kontsumitzea, hori ezohikoa izanik ere, baldin eta horrek lanean eragin negatiboa badu, edo langileen laneko segurtasuna eta osasuna babesteko mailan kalte edo arriskuren bat eragiten badu.

11. Laneko Segurtasun eta Higieneko arauak ez betetzea edo babes pertsonaleko ekipamendu (BPE) egokiak ez erabiltzea.

61. artikulua.— *Hutsegite oso larriak*

Hutsegite oso larriak izango dira:

1. Inolako justifikaziorik gabe, lanera garaiz ez sartzea, edo lanetik behar baino lehenago ateratzea, hilabete batean hamar aldiz baino gehiagotan, edo urtebetean hogeitun aldiz baino gehiagotan.

2. Inolako justifikaziorik gabe, hiru egunez segidan edo bost egunez tarteka lanera ez etortzea hilabete batean.

3. Emandako egitekoetan iruzur egitea, leialtasunez ez jokatzeko edo konfiantzaz aprobeztatzea, eta enpresari, lankideei edo dozein pertsonari ostera edo lapurtzea, enpresaren egoitzan edota dozein lekutan, lanorduetan bada.

4. Gaixo-itxurak egitea, edo istripuren bat izan duela sinestartzen saiatzea. Laneko arau-haustea izango da langileak, goian adierazitako arrazoiren batengatik bajaran dagoenean, beste lanen bat egitea bere kontura nahiz inoren kontura. Hutsegite oso larria izango da, halaber, gaixotasun edo istripuagatik baja luzatzeko egindako manipulazio oro.

5. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que fuera responsable.

6. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes, proveedores y compañeros.

7. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, ordenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

8. Discutir con los compañeros, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo

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

10. La falta de higiene y la inatención a las amonestaciones que por ello reciba el trabajador.

Artículo 60.— *Faltas graves*

Se considerarán faltas graves:

1. Impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en un período de un mes.

2. La inasistencia injustificada de dos o cuatro días al trabajo en el período de un mes.

3. 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.

4. La desobediencia a las ordenes 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.

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

6. 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 cosas.

7. El empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, tanto durante la jornada de trabajo como fuera de ella.

8. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre habiendo mediado sanción.

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

10. 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 trabajadores en el trabajo.

11. Incumplimiento de las medidas de Seguridad e Higiene Laboral y la no utilización de los EPI'S adecuados.

Artículo 61.— *Faltas muy graves*

Se considerarán faltas muy graves:

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

2. La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos, cinco alternos en un período de un mes.

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

4. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral cuando encontrándose de baja el trabajador por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajo 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.

5. Arrazoi justifikaturik gabe lana edo lanpostua bertan behera uztea, denbora gutxirako izanda ere, horren ondorioz enpresari edo lankideei kalte nabarmena egiten bazaie, segurtasuna arriskuan jartzen bada edo istripua eragiten bada.

6. Lan-errendimendu normala edo itundua nahita eta modu jarraituan moteltzea.

7. Nagusiei, haien senitartekoei, lankideei, enpresaren hornitzaileei edo bere manuko langileei hitzez edo egitez tratatu txarrak ematea edo errespetuz edo begirunez ez tratatzea.

8. Nagusien aginduak ez betetzea, baldin eta horrek enpresari edo lankideei kalte nabarmenik eragiten badie, salbu eta zuzendariak, nagusiek edo erdi-mailako agintariak agintekeriaz jokatu badute, legea nahita eta nabarmen hautsita, eta langilearen kalterako.

9. Laneko nagusitasuna aprobetxatuz, askatasun sexualaren kontra egiten diren erasoak, edo egoera pertsonalagatik edo lan-egoeragatik bereziki ahulak diren pertsonen gainean egiten direnak.

10. Langile bakoitzak behar dituen BPEak behar bezala ez erabiltzea, horrekin kalte larria egiten bazaio langileari, edo lankideei edo enpresaz kanpoko pertsonari.

11. Berrito hutsegite larri bat egitea, nahiz eta beste mota batekoa izan, hutsegiteak hiru hilabeteko epean egiten badira eta zehapena ezarri bada.

62. artikulua.—Zehapenak

Zehapen hauek jarri ahal izango dira adierazitako hutsegite horiek egiteagatik:

- a) Hutsegite arinengatik:
 - Idatzizko ohartarazpena.
 - Enplegu eta soldatarik gabe uztea egun batez edo biz.
- b) Hutsegite larriengatik:
 - Idatzizko ohartarazpena.
 - Enplegu eta soldatarik gabe uztea hiru eta hamabost egun bitartean.
- c) Hutsegite oso larriengatik:
 - Enplegu eta soldatarik gabe uztea hamabost eta hirurogei egun bitartean.
 - Kaleratzea.

63. artikulua.—Preskripzioa

Larritasuna kontuan izanda, hutsegiteak preskribatzeko epea izango da:

- Hutsegite arinak: hamar egun.
- Hutsegite larriak: hogeitun egun.
- Hutsegite oso larriak: hirurogei egun.

Hutsegiteak preskribatzeko epea kontatzen hasiko da enpresak hutsegitearen berri izan eta hurrengo egunean, eta, edozein kasutan, hutsegitea egin eta sei hilabetera preskribatuta geratuko da.

VI. ASKATASUN SINDIKALA

64. artikulua.—Langileen delegatuak

1. Enpresa Batzordea edo langileen ordezkariak izango dira enpresan langile guztien interesak defendatzeko ordezkari-organoa. Langileen ordezkariak eskumen hauek izango dituzte, beste batzuen artean: informazioa jasotzea, hiru hilabete behin, gutxienez, enpresaren sektore ekonomikoaren eboluzioari eta zerbitzuen egoerari buruz (enplegu-zentro bereziak...), produkzio-programari buruz eta enpresako enpleguaren eboluzioari buruz, eta Administrazio Kontseiluak aurreikusten dituen kontratu berriei buruz, zenbat eta zein mota eta modalitatetakoak izango diren eta azpikontrataziorik egingo den zehaztuz.

5. 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 de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

6. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactada.

7. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto o de consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros de trabajo, proveedores o personal subordinado.

8. La desobediencia a las ordenes o mandatos de sus superiores si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo, salvo que sean debidos a abusos de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada de los preceptos legales y con perjuicio para el trabajador.

9. 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.

10. La no utilización adecuada de los EPIS necesarios en cada trabajador que ocasione daños graves al trabajador, sus compañeros o personas ajenas a la empresa.

11. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de tres meses y hayan sido objeto de sanción.

Artículo 62.— Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse por la Comisión de las faltas señaladas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
 - 1 o 2 días de suspensión de empleo y sueldo.
- b) Por faltas graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.
 - Despido.

Artículo 63.— Prescripción

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben:

- Faltas leves: Diez días.
- Faltas graves: Veinte días.
- Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezarán a contar desde el día siguiente a la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

VI. LIBERTAD SINDICAL

Artículo 64.— Delegados/as de personal

1. El Comité de Empresa o Delegados/as de Personal es el órgano representativo del conjunto de los/as trabajadores/as en la Empresa para la defensa de sus intereses. Los/as Delegados/as de Personal tendrán, entre otras, las siguientes competencias: Recibir información, que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de servicios (centros especiales de empleo...), sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa, así como acerca de las previsiones de la Consejo de Administración sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación.

2. Egiten diren kontratuen oinarrizko kopia jasotzea, bai eta horiei dagozkien luzapen eta amaiera-iragarpenen jakinarazpenak ere, gertatu eta hurrengo hamar egunen barruan.

3. Balantzea, emaitza-kontua, kontuen xehetasunak, memoria eta, enpresa akzio edo partaidetza bidezko sozietatea bada, bazkideei jakinarazten zaizkien gainerako agiriak ezagutzea, baldintza berberetan.

4. Enpresak jarraian aipatzen diren gaiei buruz hartutako erabakiak gauzatu aurretik, erabaki horiei buruzko txostena egitea:

- 1) Lanaldiaren murrizketak nahiz instalazioen lekualdaketa erabatekoa edo partziala.
- 2) Enpresaren lanbide-prestakuntzako planak eta prestakuntzako ekintzak.
- 3) Lana antolatzeko eta kontrolatzeko sistemak ezartzea edo berrikustea.
- 4) Denboren azterketak, primen edo pizgarrien sistemak ezartzea eta lanpostuak balioestea.

5. Txostena egitea, enpresaren fusioaren, xurgapenaren edo «status» juridikoa aldatzearen ondorioz, enpleguaren bolumena aldatzen denean.

6. Enpresan erabiltzen diren lan-kontratu idatzietarako ereduak ezagutzea, baita lan-harremana amaitzeko agiriak ere.

7. Ezarritako zehapen guztien berri izatea.

8. Gutxienez hiru hilean behin honako informazio hauek jasotzea: absentismo-indizeari buruzko estatistikak eta kausak, lan-istripuak, lanbide-gaixotasunak eta ondorioak, ezbeharren indizeak, lan-inguruneari buruzko azterketak, aldizkakoak edo bereziak, eta erabiltzen diren prebentzio-mekanismoak.

9. Honako zeregin hauek betetzea:

- 5) Indarreko arauak betetzen direla zaintzea, lanaren, Gizarte Segurantzaren eta enpleguaren arloetan, baita enpresaren gainerako indarreko itun, baldintza eta indarreak dauden Enpresako erabilerak ere; behar izanez gero, legezko akzioak abiaraztea enpresaburuaren eta erakunde edo auzitegi eskudunen aurrean.

- 6) Enpresako lanean Segurtasunari eta Higieneari buruzko baldintzak betetzen direla zaintzea eta kontrolatzea.

10. Hitzarmen kolektiboan zehazten den moduan, langileen edo haien senitartekoen mesederako enpresan ezarritako obra sozialen kudeaketan parte hartzea.

11. Administrazio Kontseiluarekin lankidetzan aritzea produktibitateari eutsi eta handitzea lortzeko neurriak ezar daitezen, hitzarmen kolektiboetan itundutakoari jarraiki.

12. Ordezkatuei hemen adierazitako gai eta arazo guztiei buruzko informazioa ematea, lan-harremanetan zuzeneko edo zeharkako eragina izan dezaketen neurrian.

13. Artikulu honen 4 eta 5. zenbakietan aitortutako eskumenen arabera Batzordeak egin behar dituen txostenak 15 eguneko epean landu beharko dira.

65. artikulua. — Batzarrak. Biltzeko lekua

Biltzeko lekua lantokia izango da, bertako baldintzek ahalbidetzen badute, eta lanorduetatik kanpo egingo dira bilerak, Enpresako Administrazio Kontseiluarekin adostu ezean.

66. artikulua. — Bermeak

Enpresa Batzordeko kideek edo langileen ordezkariak, langileen legezko ordezkariak diren aldetik, honako berme hauek izango dituzte:

1. Kontraesanezko espediente irekitzea, hutsegite larri edo oso larrien ondoriozko zigoren kasuan. Interesdunari ez ezik, Enpresa Batzordeari edo langileen ordezkariak ere entzungo zaie espediente horretan.

2. Recibir la copia básica de los contratos que se realicen y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3. Conocer el balance, la cuenta de resultados, el detalle de las cuentas, la memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

4. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

- 1) Reducciones de jornadas, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- 2) Planes de formación profesional de la Empresa y acciones formativas.
- 3) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- 4) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

7. Ser informado de todas las sanciones impuestas.

8. Conocer, trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

9. Ejercer una labor:

- 5) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor de la Empresa, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Consejo de Administración y los organismos o tribunales competentes.

- 6) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

10. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los/as trabajadores/as o de sus familiares.

11. Colaborar con la Consejo de Administración de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

12. Informar a sus representados/as en todos los temas y cuestiones señalados en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

13. Los informes que deba emitir el comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 4.º y 5.º de este artículo, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Artículo 65. — Asambleas. Lugar de reunión

El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten y tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el Consejo de Administración de la Empresa.

Artículo 66. — Garantías

Los componentes del Comité de Empresa o los/as Delegados/as de Personal, como Delegados/as legales de los/as trabajadores/as, tendrán a salvo las siguientes garantías:

1. Apertura de expediente contradictorio, en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o los/as Delegados/as de Personal.

2. Lehenasuna Enpresan edo lantokian jarraitzeko, gainerako langileen aldean, arrazoi teknologiko, ekonomiko edo beste-lakoengatik kontratuak eteten edo amaitzen direnean.

3. Dagozkien eginkizunak betetzen dituzten bitartean batzordekideak ez dituzte kaleratuko eta ez zaie zigorrak ezarriko. Horien agintaldia bukatu eta urtebetean ere ez dituzte kaleratuko edo zigortuko, baldin eta kaleratzea edo zigorra enplegatuek ordezkaritzalana betetzean egindakoan oinarritzen bada. Era berean, dagozkien ordezkaritzalana betetzeagatik ezin izango du diskriminaziorik jasan soldata igotzeko edo lanpostuz igotzeko garaian.

4. Beren ordezkaritzari dagozkien gaietan askatasunez adieraziko dituzte beren iritziak, eta lan- edo gizarte-intereseko argitalpenak argitaratu eta banatu ahal izango dituzte.

5. Hilean 20 ordu izango ditu Batzordeko kide bakoitzak edo langileen ordezkaritza bakoitzak lantoki bakoitzean dituen eginkizunak betetzeko. Ordu horiek oro har zenbatuko ahal izango dira, edo kideen artean era normalean banatu, Batzordearen edo langileen ordezkaritza erabakiaren arabera.

6. Enpresaren eta negoziatio-batzordearen artean hitzarmena negoziatzeko saioetan ematen diren orduak ez dira kontatuko 5. zenbakian adierazitako orduetan.

VII. ALDERDI SOZIALAK

67. artikulua. — *Errelebo-kontratua*

Talleres Gallarreta Lantegiak, S.L.-k bere lan-harremanen esparruan eskatzen duen langile orori erretiro partziala aplikatzeko konpromisoa hartzen du, betiere langileak Gizarte Segurantzako kotizaziopeko erretiro-pentsioa jasotzeko eskubidea izateko baldintza orokorrak betetzen baditu; lan-kontratu partzialarekin batera eta errelebo-kontratuarekin lotuta egingo da.

68. artikulua. — *Borondatezko erretiroa*

Langileek eskubidea izango dute kalte-ordain bat jasotzeko borondatezko erretiro aurreratuagatik. Kalte-ordain horrek konpentsatuko du erretiro horren ondorioz prestazioetan gertatzen den murrizketa, eta eskala honen arabera ezarriko da:

- 15 hileko: soldata erretiroa hartzeko legezko adina baino 4 urte lehenago.
- 11 hileko: soldata erretiroa hartzeko legezko adina baino 3 urte lehenago.
- 7,5 hileko: soldata erretiroa hartzeko legezko adina baino 2 urte lehenago.
- 4,5 hileko: soldata erretiroa hartzeko legezko adina baino 1 urte lehenago.

Kalte-ordaineen sartzeko diren hileko soldatetako bakoitza izango da interesdunari borondatezko erretiroa hartzen duen ulean dagozkien urteko lansari gordinaren hamabirena.

56. artikuluan aurreikusitako haborokina kobratu bada erretiro aurreratua hartu baino urtebete lehenago edo berrikiago, zenbateko hori kontuan hartuko da eta erretiro aurreratuari dagozkien kalte-ordainetik deskontatuko da.

Enplegu Zentro Bereziko langileek, legeari jarraiki, desgaitasun-graduaren arabera, 52 urtetik aurrera hartu ahal izango dute erretiroa; kasu horretan, 3 hilabeteko soldata jasoko dute, eta Lanean Trebatzeko Zentrori joaten jarraitu ahal izango dute, hala nahi badute.

69. artikulua. — *Bidegabe kaleratzea*

Enpresarekin duen kontratu-modalitatea edozein dela ere, langilea bidegabe kaleratzen denean, arrazoi ekonomiko, antolamenduko edo produkzioengatik kaleratzen denean edo, legeak ezarritakoaren arabera, kalte-ordaina eman beharreko beste modu batean lan-kontratu amaitzen denean, kalte-ordaina izango da: kontratu mugagabe arrunta duten langileei lan egindako urte bakoitzeko ordaintzen zaien egun-kopuru bereko soldata edo, bestela, kontratu mugagabe arrunta duten langileei beren legezko esparruan ordaindu zaien egun-kopuru berekoa.

2. Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto a los demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas, económicas u otro tipo de causas.

3. No ser despedido/a ni sancionado/a durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de sus mandatos, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador/a en el ejercicio de su representación. Asimismo, no podrá ser discriminado/a en su promoción económica o profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación.

4. Expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir las publicaciones de interés laboral y social.

5. Disponer de 20 horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados/as de Personal en cada centro, para el ejercicio de sus funciones. Dichas horas podrán ser computadas globalmente o en forma normal distribuidas entre sus miembros, según criterio del propio Comité o de los/as Delegados/as de Personal en su caso.

6. No se computarán en las horas señaladas en el apartado 5, las sesiones de negociación de convenios entre Empresa y comisión negociadora.

VII. ASPECTOS SOCIALES

Artículo 67. — *Contrato relevo*

Talleres Gallarreta Lantegiak se compromete a aplicar la jubilación parcial en su ámbito de relaciones laborales para el trabajador que así lo solicite y reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social que habrá de ser, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada a un contrato de relevo.

Artículo 68. — *Jubilación voluntaria*

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a una indemnización por jubilación voluntaria anticipada compensatoria de la minoración que ello comporta en sus prestaciones, cuya cuantía se establece conforme a la siguiente tabla:

- 15 mensualidades: 4 años antes de la edad legal de jubilación.
- 11 mensualidades: 3 años antes de la edad legal de jubilación.
- 7,5 mensualidades: 2 años antes de la edad legal de jubilación.
- 4,5 mensualidades: 1 año antes de la edad legal de jubilación.

Cada una de las mensualidades integrantes en la indemnización será equivalente a la doceava parte de la retribución anual bruta asignada al interesado/a en la fecha que se produzca su jubilación voluntaria.

Si se hubiera percibido la gratificación prevista en el artículo 56 hasta un año antes de la jubilación anticipada, se tendrá en cuenta tal importe que se descontará de la indemnización que corresponda por la jubilación anticipada.

A los trabajadores del Centro Especial de Empleo, a los cuales la ley les permite jubilarse dependiendo del grado de discapacidad con una edad mínima de 52 años recibirán 3 mensualidades y podrán seguir asistiendo al Centro Ocupacional si así lo desean.

Artículo 69. — *Despido improcedente*

Con independencia de la modalidad contractual que les una con la Empresa, los/las trabajadores/as de la Empresa tendrán derecho, en los casos de despido improcedente, por causas económicas, organizativas o de producción y demás supuestos de extinción de la relación de trabajo en los que la ley determine el derecho a una indemnización, a que la cuantía a recibir sea equivalente al mismo número de días de salario por año trabajado que se abone a los trabajadores con contrato indefinido ordinario o, en su defecto, al que se hubiera abonado a los/las trabajadores/as con contrato indefinido ordinario dentro de su marco legal.

Bidegabeko kaleratzearen kalte-ordaina, era guztietako kontratu-amaitze edo kaleratzeetan, izan diziplinazkoa zein objektiboa, indibiduala zein kolektiboa, lan egindako urte bakoitzeko 45 eguneko soldata izango da, 42 hileko mugarekin. Baldin eta epaitegiek kaleratzea bidegabetzat jotzen badute, langileak aukeratuko du kalte-ordaina jaso ala berriro lanera itzuli.

VIII. LANEKO OSASUNA

70. artikulua.— *Eskubideak eta betebeharrak*

Hitzarmena sinatzen duten alderdiek konpromisoa hartzten dute Langileen Estatutuan,

Laneko Arriskuak Prebenitzeko Legean eta gainerako xedapen orokorretan Laneko Osasunari buruz ezarritako xedapen guztiak betetzeko.

71. artikulua.— *Segurtasun eta higiene batzordea*

Segurtasun eta Higiene Batzordea partaidetzako kide anitzeko organo paritarioa da, arriskuei aurrea hartzeko egingo diren planak eta programak proposatu, kontsultatu eta ebaluatzeaz arduratuko da, eta prebentzioko ordezkariak eta enpresaren ordezkariak osatuko dute, kopuru berdinean.

Prebentzioko ordezkari izan ahal izango dira, langileen ordezkari edo ordezkari sindikal ez izan arren, Talleres Gallarreta Lantegiak, S.L.-n ordezkariatza duten organizazio sindikalek horretarako izendatzen dituzten langileak.

Batzordea sei hilean behin bilduko da gutxienez. Eta, halaber, batzordeburuak, bere kabuz edo hiru batzordekidek edo gehiagok eskatuta, bilera deitzen duenean.

72. artikulua.— *Segurtasun eta osasun batzordearen egitekoak eta helburuak*

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak segurtasun eta higienerari buruz argitaratzen diren araudi tekniko eta neurrien informazio zehatza eta eguneratua izango, eta bere ohiko lanaren bidez beteko ditu dagozkion funtzioak, helburu hauekin:

- Arrisku-iturri nagusiak identifikatu eta lokalizatzea (istripuekin lotu ohi diren material, makina eta tresnak, eta halako kontingentziak errazen sortzen dituzten zereginak).
- Tresneria eta materialak aztertu beharrean daudela abisatzea.
- Langileak okerreko lekuan daudela ohartzea, langilearen gaitasunik ezak edo muga fisikoek istripuak edo laneko gaitortasunak eragin ditzaketenean.
- Segurtasun eta Higiene arloan Enpresak aldizka egiten dituen txostenak eta ematen dituen gomendioak aztertu eta kontuan hartzea.
- Bilerak, ikastaroak eta dibulgazioko demostrazioak egitea.

73. artikulua.— *Laneko bajak*

Gertakizun arruntengatik (gaixotasun arruntengatik eta lanetik kanpoko istripuagatik) ezarritako aldi baterako ezintasunagatik prestazio ekonomikoaren estaldurari eutsiko dio enpresak; eta, alden eta bajen osasun-kontrola egingo du, sistema publikoan. Estaldura hori ezin izango du bete Gizarte Segurantzaren erakunde laguntzaileen bidez (lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen mutualitateen bidez).

74. artikulua.— *Osasun-azterketak*

Aldizkako azterketa medikoak egingo zaizkie hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren langileei, honako atal hauetan zehazten denarekin bat etorritz:

- Aldez aurreko azterketa edo lanean hasteko azterketa. Nahitaezkoa izango da eta langilea Talleres Gallarreta Lantegiak enpresan onartu aurretik egin beharko da.

La indemnización por despido improcedente, en toda clase de extinciones de contrato o despido, disciplinario u objetivo, individual o colectivo, será de 45 días de salario por año trabajado con un tope de 42 mensualidades. En caso de que el despido sea declarado improcedente por los tribunales, la opción entre indemnización o readmisión recaerá en todo caso en el trabajador/a interesado.

VIII. SALUD LABORAL

Artículo 70.— *Derechos y obligaciones*

Las partes firmantes se comprometen a cumplir las disposiciones en materia de Salud.

Laboral en el trabajo contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de carácter general.

Artículo 71.— *Comité de seguridad e higiene*

El Comité de Seguridad e Higiene es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la propuesta y consulta regular y periódica de los planes, programas y evaluación de prevención de riesgos, y estará compuesto por los Delegados de Prevención y representantes de la empresa en igual número.

Podrán ser delegados de prevención aquellos empleados que, aunque no ostenten la condición de representantes del personal o delegados sindicales, fueran designados por las organizaciones sindicales con representación en la Talleres Gallarreta Lantegiak.

El Comité se reunirá al menos una vez al semestre. También siempre que lo convoque su presidente por libre iniciativa o a petición de tres o más de sus componentes.

Artículo 72.— *Funciones y objetivos del comité de seguridad y salud*

El Comité de Seguridad y Salud en el trabajo, deberá estar puntualmente informado respecto a la normativa técnica, y medidas de seguridad e higiene que se publiquen, y ejercerá su cometido a través de la realización ordinaria de sus actividades propias con los siguientes objetivos:

- Identificar y localizar las fuentes principales de riesgo (determinando los materiales, máquinas y las herramientas que con más frecuencia se vinculan a los accidentes y las tareas más susceptibles de producir contingencias).
- Indicar la necesidad de revisión de las distintas clases de equipos y materiales.
- Descubrir la incorrecta colocación del personal en casos en que las ineptitudes o impedimentos físicos contribuyan a los accidentes o enfermedades laborales.
- Estudiar y atender los informes periódicos de la Empresa y las recomendaciones que la propia empresa realice en materia de Seguridad e Higiene.
- Celebración de reuniones, cursos y demostraciones divulgativas.

Artículo 73.— *Bajas laborales*

La empresa mantendrá la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, en el sistema público, sin que puedan optar por llevar a efecto tal cobertura a través de entidades colaboradoras de la Seguridad Social (Mutuas de Accidente de trabajo y Enfermedades Profesionales).

Artículo 74.— *Reconocimientos médicos*

La empresa se compromete a facilitar las condiciones para realizar reconocimientos médicos periódicos al personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio de conformidad con lo especificado en los apartados siguientes:

- Reconocimiento previo o de ingreso: Tendrá carácter obligatorio y se efectuará antes de la admisión del trabajador al servicio de Talleres Gallarreta Lantegiak.

- Urteroko osasun-azterketa arrunta: enpresako zerbitzu medikoaren irizpidearen arabera egingo da, eta, osasunerako arriskuak daudelako, azterketa egitea komeni bada. Halaber, eskatzen duen langileari azterketa medikoa egitea ahalbidetuko zaio.
- Hiru urtean behingo osasun-azterketa. Hitzarmenean sartutako langile guztiei egingo zaie, osasunerako arriskurik duten ala ez kontuan hartu gabe.

Urteko azterketa arruntak borondatezkoak izango dira, eta berdin hiru urtean behingoak ere, legezko arategi orokorra betez betiere, eta kasu horretan aldez aurretik Batzorde Paritarioari edo Batzorde horren barruan sortzen den lantalde espezifikoa horren berri emango zaio.

Azterketa espezifikoa bat egin ahal izango da, langileak eskatuta, Segurtasun eta Osasun Batzordearen iritziz beharrezkoa bada. Azterketa horien kostuak enpresak ordainduko ditu.

Batzorde Paritarioak edo Batzordearen barruan sortzen den lantalde espezifikoa, egingo diren proben berri izango du, eta emaitzak interesdunari emango zaizkio.

75. artikulua.— *Jazarpen sexualaren edo moralaren aurkako babes-neurriak*

Pertsona guztiak errespetua merezi dute eta beren duintasuna aintzat hartzeko eskubidea dute. Printzipio horretatik abiatuta, Talleres Gallarreta Lantegiak-ek prebentzioaren bitartez lan egiteko kezka eta konpromisoa adierazten du, langileen jazarpen sexuala edo morala saihesteko.

76 artikulua.— *Zuzenbide osagarria*

Akordio honetan aurreikusten ez diren gaietan, beste arau haue-tan ezarritakoa aplikatuko da: 1368/1985 Errege Dekretua —uztailaren 17koa, Enplegu Zentro Berezietan lan egiten duten ezinduen izaera bereziko lan-harremana arautzen duena, 13/1982 Legeak, apirilaren 7koa, minusbaliatuak gizarteratzekoak, 41. artikuluan aurreikusia—, Langileen Estatutua eta enpresa uki dezaketzen gainerako lan-arloko xedapenak.

Zuzenbideko oinarriak

1. Negoziazio-batzordea enpresako Administrazio Kontseiluak eta langileen ordezkariak osatzen dute.

Lortutako akordioak betetzen ditu Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 89.3 artikuluan ezarritako baldintzak.

2. Lan Agintaritzak irizten badu Hitzarmenak urratu egiten duela indarrean dagoen legeria edo kalte egiten dietela hirugarrenen interesei, ofizios joko da Jurisdikzio eskudunera, Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 90.5 artikuluan xedatutakoaren arabera.

Eta aurrekoarekin ados daudela adierazteko sinatzen da Hitzarmen hau Abanto eta Zierbenan 2014ko ekainaren 19an.

Administrazio-Kontseilua.—Langileen Ordezkarriak.

I. ERANSKINA SOLDATA-TAULAK

Teknikariak eta laguntzako langileak

Taldea	Postu funtzionala	Urteko zenbatekoa (€)
A1	ARLO ETA ZERBITZUETAKO ZUZENDARIA	33.000,00
A2	ADMINISTRAZIOKO ETA ARLO FINANTZARIOKO BURUA	30.000,00
	LANEAN TREBATZEKO ZENTROKO - AZPIKONTRATAZIOKO PSIKOLOGO ARDURADUNA	
B1	EROSKETEN/SALMENTEN ARDURADUNA	27.000,00
B2	ATALEKO ARDURADUNAK	24.000,00
C1	TALDEKO ARDURADUNAK	20.000,00
C2	TALDE-ARDURADUNAREN LAGUNTZAILEA	14.000,00

- Reconocimiento periódico ordinario anual: Se practicará a aquellos trabajadores que a juicio del Servicio Médico de Empresa y en base a la existencia de factores de riesgo para la salud fuese oportuno. Asimismo se posibilitará un reconocimiento médico a todo trabajador que lo solicite.
- Reconocimiento periódico trianual: Se realizará a todos los trabajadores afectados por el Convenio, incidiese o no en ellos riesgos para su salud.

Todos los reconocimientos ordinarios anuales como trianuales tendrán carácter voluntario, sin perjuicio de la aplicación de la normativa legal de carácter general, dando cuenta en este caso, con carácter previo a la Comisión Paritaria, o al Comité específico que pudiera crearse en el seno de ésta.

Podrá realizarse un reconocimiento específico a solicitud de un trabajador si, a juicio del Comité de seguridad y salud, concurren las circunstancias que lo hagan necesario. Los costes de estas pruebas serán a cuenta de la empresa.

La Comisión Paritaria o Comité específico que pudiera crearse en el seno de ésta, tendrá conocimiento de las pruebas a realizar y los resultados se entregarán a cada interesado

Artículo 75.— *Medidas de protección contra el acoso sexual o moral*

Partiendo del principio que todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, Talleres Gallarreta Lantegiak manifiesta la preocupación y el compromiso de trabajar mediante la prevención para que no se produzcan fenómenos de acoso sexual o moral de las personas empleadas

Artículo 76.— *Derecho supletorio*

En todo lo no previsto en el presente Acuerdo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1368/1985 de 17 de julio, que regula la relación laboral de carácter especial existente entre los trabajadores con discapacidad y los C.E.E prevista en el artículo 41 de la ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones laborales vigentes que puedan afectar a la Empresa.

Fundamentos de derecho

1. La comisión negociadora está compuesta por la Consejo de Administración de la empresa y por los delegados de los trabajadores en la misma.

El acuerdo adoptado reúne los requisitos del artículo 89.3 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores.

2. Si la Autoridad Laboral estimase que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la Jurisdicción competente, como determina el artículo 90.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Y en prueba de conformidad de todo lo que antecede, se firma el presente Acuerdo en Abanto y Zierbena, a 19 de junio de 2014.

El Consejo de Administración.—Los Delegados de Personal.

ANEXO I TABLAS SALARIALES

Personal técnico y de apoyo

Grupo	Puesto funcional	Importe anual (€)
A1	DIRECTOR TÉCNICO DE ÁREAS Y SERVICIOS	33.000,00
A2	JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN Y DEL ÁREA FINANCIERA	30.000,00
	PSICÓLOG. RESPONSABLE CENTRO OCUPACIONAL - SUBCONTRATACIÓN	
B1	RESPONSABLE DE COMPRAS/ VENTAS	27.000,00
B2	ENCARGADOS/AS DE SECCIÓN	24.000,00
C1	ENCARGADOS/AS DE GRUPO	20.000,00
C2	AUXILIAR RESPONSABLE DE EQUIPO	14.000,00

Enplegu zentro bereziko langileak Zuzeneko langileak (desgaitasuna dutenak)

Taldea	Definizioa	Ordainsari gordina urtean
A operarioa	Lantaldeko arduraduna	19.600 euro
B operarioa	Talde-ardur. laguntz.	14.000 euro
C operarioa	Gidariak eta laguntzaileak	9.800 euro
ZL %100	Zerbitzuko laguntzaileak %100	LGS %100
ZL %85	Zerbitzuko laguntzaileak %85	LGS %85

A, B eta C mailako operarioen urteko lansari gordinean sartzten dira: oinarrizko soldata eta objektiboki baloratzen diren aldagaien arabera ezartzen diren pizgarriak, esaterako, profesioa menderatzea, egiten den lanaren arriskua edo nekagarritasuna, ardurua eta, daudenean, ardurapeko langileen kopurua.

ZL%100 eta ZL%85 mailetan, pizgarri bat jarri ahal izango da langileak egiten duen lanaren eta etekinaren arabera.

1. Pizgarria: 100 euro hileko.
2. Pizgarria: 70 euro hileko.
3. Pizgarria: 45 euro hileko.
4. Pizgarria: 34 euro hileko.

Enpresatik kanpora edo laneko barrendegietan lan egiten duten langileentzat, aurreko taulak hartuko dira erreferentzia gisa, eta kontuan izango dira sektorearen ezaugarri bereziak, non lan egiten den, eta enpresa bezeroarekin dagoen zerbitzu-errentamenduaren baldintzak.

(III-451)

Personal del centro especial de empleo Personal directo (Personal con discapacidad)

Grupo	Definición	Retribución bruta anual
Operario A	Responsable de Equipo	19.600 euros
Operario B	Auxiliar Resp. de Equipo	14.000 euros
Operario C	Conductores y ayudantes	9.800 euros
AS 100%	Auxiliar de Servicio 100%	100% SMI
AS 85%	Auxiliar de Servicio 85%	85% SMI

La retribución bruta anual para los Operarios de nivel A, B y C comprende los conceptos de Salario Base e incentivos que se determinan en función de variables objetivamente valorables como el dominio profesional, la peligrosidad y/o la penosidad en la actividad desarrollada, el nivel de responsabilidad, en su caso, el número de personas a cargo.

Los niveles AS100% Y AS85% podrán tener un incentivo que se determinará en función de las características de la actividad desarrollada y del rendimiento del trabajador.

- Incentivo 1: 100 euros/mes.
Incentivo 2: 70 euros/mes.
Incentivo 3: 45 euros/mes.
Incentivo 4: 34 euros/mes.

Para el personal que preste sus servicios fuera de la empresa o ubicado en enclaves laborales, se tomarán de referencia las tablas anteriores, teniendo en cuenta las características propias del sector, donde se desarrolle la actividad, así como las condiciones de arrendamiento del servicio con la empresa cliente.

(III-451)

V. Atala / Sección V

Justizia Administrazioa / Administración de Justicia

Bilboko Lan Arloko 1. Epaitegia (Bizkaia)

Ediktua.—Jakinazteko zedula.—Autoen 354/14, betearazpena 104/15

Nik, Begoña Monasterio Torre andreak, Bilboko Lan-arloko 1 zenbakiko Epaitegiko Justizia Administrazioaren letradua naizen honek, ondorengo.

Ematen dut aditzera: Lan-arloko Epaitegi honetan autoen lan arlokoa. arrunta 354/14 zenbakiarekin, betearazpena 104/15, Santiago Cabanas Paradak eskatuta, Laukizbar, S.L.-ren aurka, dirukopurua erreklamatzeari buruz bideratzen ari diren autoetan, honako hau eman da:

«Parte dispositiva

1. Se acuerda la ejecución definitiva de la sentencia de fecha 10 de febrero de 2015, solicitada por Santiago Cabanas Parada, parte ejecutante, frente a Laukizbar, S.L., parte ejecutada.
2. La ejecución se despacha por la cantidad de 1.058,28 euros de principal y la de 168,00 euros para intereses y costas, sin perjuicio de su ulterior liquidación.
3. Notifíquese esta resolución a las partes, a la representación legal de los trabajadores de la empresa deudora y al Fondo de Garantía Salarial por si fuera de su interés comparecer en el proceso (artículos 252 y 23 de la Ley de la Jurisdicción Social).

Lo acuerda y firma S.S.^a. Doy fe.—El/la Magistrado/a.—La Secretaria Judicial.

Juzgado de lo Social número 1 de Bilbao (Bizkaia)

Edicto.—Cédula de notificación.—Autos 354/14, ejecución 104/15

Doña Begoña Monasterio Torre, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 1 de Bilbao.

Hago saber: Que en autos social ordinario número 354/14, ejecución 104/15, de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancias de Santiago Cabanas Parada contra Laukizbar, S.L., sobre reclamación de cantidad, se ha dictado la siguiente:

«Parte dispositiva

1. Se acuerda la ejecución definitiva de la sentencia de fecha 10 de febrero de 2015, solicitada por Santiago Cabanas Parada, parte ejecutante, frente a Laukizbar, S.L., parte ejecutada.
2. La ejecución se despacha por la cantidad de 1.058,28 euros de principal y la de 168,00 euros para intereses y costas, sin perjuicio de su ulterior liquidación.
3. Notifíquese esta resolución a las partes, a la representación legal de los trabajadores de la empresa deudora y al Fondo de Garantía Salarial por si fuera de su interés comparecer en el proceso (artículos 252 y 23 de la Ley de la Jurisdicción Social).

Lo acuerda y firma S.S.^a. Doy fe.—El/la Magistrado/a.—La Secretaria Judicial.