

## EUSKO JAURLARITZA

### ENPLEGUKO ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

#### Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

**EBAZPENA.** Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkarirena, Jean y Chaumont, S.L. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20101182012014 kodea).

#### AURREKARIAK

**Lehenengoa.** 2017ko urriaren 18an enpresako zuzendariak eta pertsonal ordezkariekin sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

**Bigarrena.** 2017ko azaroaren 2an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

#### ZUZENBIDEKO OINARRIAK

**Lehenengoa.** Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu batzuenaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritza honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Justizia Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, apirilaren 11ko 84/2017 Dekretuaren 15.1.h artikulua (2017-04-21eko Euskal Herriko Agintartzaren Aldizkaria); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko Euskal Herriko Agintartzaren Aldizkaria) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko Estatuko Aldizkari Ofiziala), hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzkoak.

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

Honen ondorioz,

#### EBATZI DUT

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

**Bigarrena.** Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintza.

Donostia, 2017ko azaroaren 30a.—Ramón Lertxundi Arangüena, lurralde ordezkarria. (8272)

## GOBIERNO VASCO

### DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

#### Delegación Territorial de Gipuzkoa

**RESOLUCIÓN** del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la empresa Jean y Chaumont, S.L. (código 20101182012014).

#### ANTECEDENTES

**Primero.** El día 18 de octubre de 2017 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y los delegados de personal.

**Segundo.** El día 2 de noviembre de 2017 se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**Primero.** La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (*Boletín Oficial del País Vasco* de 21-04-2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

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

En su virtud,

#### RESUELVO

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

**Segundo.** Disponer su publicación en el BoLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 30 de noviembre de 2017.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Arangüena. (8272)

Jean y Chaumont S.L. enpresarako hitzarmen kolektiboa.

## I. KAPITULUA

### 1. artikulua. Lurraldea, funtziok eta langileak.

Hitzarmen hau Jean y Chaumont S.L. enpresan lan egiten duten langile guztiei aplikatuko zaie.

### 2. artikulua. Indarraldia eta iraupena.

Hitzarmen honek urte bateko indarraldia izango du. Indarraldia 2017ko urtarrilaren 1ean hasiko da, ondorio guztiarako, eta 2017ko abenduaren 31n amaituko da.

Hitzarmenaren amaiera 2017ko abenduaren 1ean automatikoki iragarritzat emango da, eta data horretatik aurrera hasi ahal izango dira hau ordezkatuko duen Hitzarmen Kolektiboa-ren negoziazioak.

Hitzarmena salatu eta horren iraupena amaitu ostean, berriz erabaki da hitzarmenaren indarraldia luzatuko dela harik eta ordezko sinatu arte, gehiegizko jarduera baitago.

### 3. artikulua. Baldintza onuragarriagoak.

Enpresek ezarritako baldintza onuragarriagoei eutsiko zaie, oro har kontuan hartuta Hitzarmen honetan zehazturikoak gainditzen baditzute; hala, ezein langile ez da kaltetutrik gertatuko ezartzen den alokairu-politika dela-eta.

## II. KAPITULUA

### 4. artikulua. Lanaldia.

2017. urtean, gehienez, egiasko lan-ordu hauek egingo dira, urteko zenbaketan kalkulatuta: 1.680 ordu.

Lanaldi jarraitu edo txandakakoetan hamabost minutuko atsedernaldia izango da, eta tarte hori lanean emandako denbora gisa hartuko da. Atsedernaldion balioa 4,5 eurokoa izango da.

### 5. artikulua. Lan-egutegiak eta -ordutegiak.

Enpresa Zuzendaritzak baino ezin izango ditu ezarri lan-egutegiak eta ordutegiak, aldez aurretek langileen legezko ordezkariekin eta, hala dagokienean, ordezkarri sindikalekin eztabaideatu ondoren.

Gipuzkoako Egutegi Ofiziala argitaratzen denetik hasita eta aurreko paragrafoan aipatutako eztabaidearen ondoren, Enpresa Zuzendaritzak hilabeteko epea izango du langile guztieneko lan-egutegia zehatzeko. Egutegiak lanaldiaren ordutegi-taula eta oporraldi kolektiboaaren datak bilduko ditu gutxienez.

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

Enpresa Zuzendaritzak lan-egutegiak eta ordutegiak ezarri eta gero urteko lanaldia aldatzen bada, enpresak 15 egun izango ditu behar diren egokitzapenak egiteko.

Bigarren paragrafoan adierazitako datatik egutegiko hilabete bat igaro ondoren ez badira ordutegi-taula eta lan-egutegia ezartzen aurreko paragrafoan aipatutako baldintzetan eta enpresaren ekimen ezagatik, langileek, hurrengo hilabetearen barruan, nahi duten egutegia ezarri ahal izango dute, urteko gehieneko ordu-kopurua errespetatuz.

### 6. artikulua. Orduak baliatzea.

Enpleguaren egonkortasuna sustatze aldera, eta, era berean, enpresari merkatuaren premietara moldatzen laguntze aldera, aldi baterako kontratuak (aldi baterako laneko enpresekin

Convenio Colectivo para la Empresa Jean y Chaumont S.L.

## CAPÍTULO I

### Artículo 1.º Ámbito territorial, funcional y personal.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación para todos los trabajadores y trabajadoras que prestan servicio en la empresa Jean y Chaumont S.L.

### Artículo 2.º Vigencia y duración.

El presente convenio tendrá una vigencia de un año. Entrará en vigor a todos los efectos a partir del 1.º de enero de 2017 finalizando el 31 de diciembre del año 2017.

Quedará automáticamente denunciado a partir del 1.º de diciembre del año 2017, pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el Convenio Colectivo que lo sustituya.

Se acuerda expresamente, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio por ultraactividad hasta que se firma el que le sustituya.

### Artículo 3.º Condiciones más beneficiosas.

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

## CAPÍTULO II

### Artículo 4.º Jornada de trabajo.

El número máximo de horas de trabajo efectivo, en cómputo anual, para el año 2017 será el siguiente: 1.680 horas.

En las jornadas continuadas o de relevo habrá 15 minutos de descanso que se computaran como tiempo de trabajo efectivo, que tendrá un valor de 4,5 €.

### Artículo 5.º Calendarios y horarios de trabajo.

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

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

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

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

Si transcurrido un mes natural desde la fecha indicada en el párrafo segundo no se hubiese establecido el cuadro horario y calendario laboral en los términos anteriores, por falta de iniciativa de la empresa, el personal tendrá facultad dentro del mes siguiente de fijar el calendario que deseén, respetando el tope horario anual.

### Artículo 6.º Disponibilidad de horas.

Con objeto de fomentar la estabilidad del empleo y favorecer al mismo tiempo la necesaria adaptabilidad de la empresa a las necesidades del mercado, sólo si el número máximo de

egindakoak barne) gehienez plantillaren % 10etik beherakoa denean baino ezin izango dira aipatzen diren neurriak erabili. Ehuneko hori zenbatzeko, neurri horiek erabili aurreko hilabetea joko da erreferentetzat, eta, ondorio horietarako, ez dira aldi batetako kontratutzat hartuko bitarteko kontratuak eta txanda-kontratu baten ondoriozkoak.

Langileen legezko ordezkarien ustez enpresak ehuneko hori betetzen ez badu, artikulu honen azken paragrafoan aipatutako prozedurari ekin beharko diote. Horrela egin ezean, enpresak ehunekoa betetzen duela ulertuko da.

a) Lanaldi arruntaren barruan, Enpresako Zuzendaritzak gehienez ere 65 ordu erabil ditzake indarreko urtean, ustekabeiko premiei edo produkzio-garai bereziei erantzuteko, entregag-epeak oso zehatzak direnean eta hori ez betetzeak, besteak beste, eskaria edo bezeroa galtza dakarrenean. Bai eta alde-rantzikso kasuetan ere, hau da, merkatuaren eraginez jarduera gutxitzen denean edo eskaerak urriagoak direnean, eta horrek guztiak enpresaren garapen arruntean eragina izan dezakeean.

Edonola ere, aurreko paragrafoan aipatutako orduak balia-zeiko ahalmenak ez du, inola ere, enpresak ezarrita duen urteko lanaldia handitzea ekarriko.

Arestian aipatutako orduak erabiltzeko ahalmenaren ondo-rioz orduak gehitzeak edo gutxitzeak enpresa osoan, enpresako sekzioetan edo langile bakoitzarengan izan dezake eragina.

Aurrean aipatutako agindua derrigorrezkoa izateko nahikoa eta beharrezkoa izango da, Enpresako Zuzendaritzak eta langi-leen ordezkarien berariaz bestelako erabakirik hartzen ez ba-dute, ondorengo baldintzak betetzea:

1. Hori justifikatzen duten arrazoiak enpresako langile uki-tei eta langileen ordezkariei jakinaraztea, 72 orduko aurrerapenaz eta idatziz.
2. Orduez baliatzeak lanorduak gehitzea ekartzen badu, enpresako egutegietan zehaztutako lanegunen lanaldia 9 ordura arte igoko da.

Enpresako Zuzendaritzak, salbuespenez, lana beste egun batzuetan betetzeko agindu dezake, alde batera utzita igandeak, jaiegunkak, zubiak eta oporrak. Dena den, egun horiek ez dira urtean 4 baino gehiago izango. Horrelakoetan, lanaldia ez da 6 ordu eta erdi baino gutxiagokoa izango, ezta 9 ordu baino gehiagokoa ere.

Jarduna aurreko atalean aipatutako egunetan betetzen de-nean, txandakako langileek goizeko edo arratsaldeko txandetan beteko dute. Lanaldi zatitua edo etengabea egiten duten langileek goizeko lanaldian soilik erabili ahal izango dituzte ordu horiek, eta, beti ere, arratsaldeko hirurak baino lehen amaitu be-harko dute.

Enpresak aurreko paragrafoan aipatutako salbuespena era-biltzen badu, ordu horiek atseden-egun osoetan konpentsatuko dira. Horrela, langile bakoitzak urtean betar behar dituen lanegu-nak ez dira gehituko.

3. Orduez baliatzeak lanorduak gutxitzea ekartzen badu, egutegiaren arabera lan egin behar diren egunak murriztuko dira, osorik (gehienez ere bost egun arte) edo zati batean (ge-hienez bi ordu egunean).

Lan-egutegiaren arabera lan egin beharreko egunetako la-naldia 9 ordura arte luzatuz konpentsatuko da hori, edo, sal-buespenez, bestelako egunetan, alde batera utzita igandeak, jaiegunkak, zubiak eta oporrak; egun horiek ez dira urtean 4

contratos temporales, incluidos los celebrados con las Empre-sas de Trabajo Temporal, sea igual o inferior al 10 % de la plan-tilla podrán utilizar las medidas que a continuación se señalan. A efectos del cómputo de dicho porcentaje, se tomará como re-ferencia el mes anterior al de la utilización de dichas medidas y no se considerarán, a estos efectos, como temporales los con-tratos de interinidad y los derivados de un contrato de relevo.

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

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

En cualquier caso, la utilización de las horas de disponibili-dad a que se hace referencia en el párrafo anterior, no podrá im-plicar ningún incremento en la jornada anual que tenga estable-cida la empresa.

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

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

1. Preaviso de 72 horas al personal afectado y a la repre-sentación del personal en la empresa, con información por es-crito de las razones que lo justifican.
2. Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en el aumento de horas de trabajo, ésta se efectuará incremen-tando hasta 9 horas la jornada de los días que figuren como de trabajo en los correspondientes calendarios de la empresa.

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

Cuando el trabajo se efectúe en los días indicados en el párrafo anterior, se tendrá que realizar en turnos de mañana o tarde para los/as trabajadores/as de relevos. Para el personal de jornada partida o continuada la utilización sólo podrá efec-tuarse en jornadas de mañana, debiendo finalizar ésta antes de las 15 horas.

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

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

Su compensación se efectuará aumentando hasta 9 horas la jornada de los días que por calendario corresponda trabajar o, excepcionalmente, en otros días distintos, excluidos domin-gos, festivos, puentes y vacaciones, pero éstos no podrán exce-

baino gehiago izango. Langile bakoitzak urtean lanean bete behar dituen egunak ere ez dira inola ere gehituko.

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

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

Enpresak agintzen duenean lanaldi handiagoa edo txikiagoa betetzeko beharra gora behera, Enpresako Zuzendaritzak eta ukitutako langileek jakinarazi zen datatik hasita 30 eguneko epean erabakiko dute artikulu honetan aipatutako orduen konpentsazioa baliatzeko edota dagozkien orduak betetzeko era eta data. Erabaki hori enpresako langileen ordezkarie jakinaziko zaie.

Epe horretan ez bada adostasunik lortu, eta bi aldeek ez bade gaia arbitraiaz eba ztea erabaki, enpresak eta ukitutako langileek 15 eguneko epe luzaezina izango dute orduak baliatzeko edo betetzeko erabakia hartzeko. Alde bakoitzak orduen % 50 erabakiko ditu.

Langileek zehaztu beharreko konpentsazio-daten % 50 dela eta, ezin izango dute produkziorik garaieneko urte-sasoieta eragin dezaketen datarik hartu, ezta enpresak jada jakinazita dituen puntako alditan ere.

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

Artikulu honetan jasotzen den ahalmena baliatzeko, horren berri eman beharko zaio Bitariko Batzorde Interpretatzailari, arrazoiaik aipatuta, eta eragindako pertsonen kopurua eta erabili diren edo erabiliko diren orduen kopuru orokorra zehaztuta.

Artikulu honetan aipatutakoaren erabilerak eragindako langileak Bitariko Batzordera jo ahal izango dute, urteko egutegia egiterakoan haien iritziz lan-egunen kopurua justifikaziorik gabe gehitu bada, prestasun-egunak zabaltzeko.

Langileen legezko ordezkaritzak desadostasunik baldin badu artikulu honen lehenengo paragrafoan aipatzen den behin-behinekotasuneko ehunekoa betetzearen inguruau, desadostasun hori hitzarmena interpretatzeko Bitariko Batzordera eramango da. Esaera 24 orduko gehienezko epearen barruan egin beharko da, artikulu honetan aipatzen den aurreabisu jakinarazten denetik zenbatuta, eta, edozein kasutan, komunikazio hori egin hurrengo eguneko 12:00ak baino lehen. Esaera hori jasota, batzordea 24 orduko gehienezko epean deitu eta bildu beharko da, jasotzen denetik hasita. Batzordean akordiorik erdiesten ez bada, desadostasunak arbitro batek emandako laudo bidez ebatziko dira. Arbitroa Gipuzkoako PRECOko ardura-dunak hautatuko du, horretarako propio eta berehala, Bitartekarien eta Arbitroen Elkargoko kideen eta arbitroen artean. Lau doa betearazlea izango da, eta artikulu honetako A atalaren 1. puntuaren aipatzen den aurreabisu-epearen barruan eman beharko da, luzatzeko aukerarik gabe.

#### 7. artikulua. Oporrak.

Langileek, 2017. urtean, 30 egun naturaleko opor ordainduak izango dituzte; eta horietatik derrigorrez 26 lanegun izango dira.

Oporraldiari dagokionez, larunbatak lanegun osotzat joko dira.

der de 4 al año, sin que en ningún caso pueda verse incrementado el número de días de trabajo que corresponda trabajar anualmente a cada trabajador/a.

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

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

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

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

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

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

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

El personal afectado por la utilización de lo señalado en este artículo, podrá acudir a la Comisión Mixta si entendiese que en la confección del calendario anual se ha producido aumento injustificado de los días de trabajo, al objeto de ampliar los días de disponibilidad.

Si la representación legal de los trabajadores discrepase sobre el cumplimiento del porcentaje de temporalidad al que se refiere el primer párrafo de este artículo deberá someter la misma a la Comisión Mixta Interpretativa del convenio. La solicitud deberá realizarse en el plazo máximo de 24 horas contadas a partir de la comunicación del preaviso a que se hace referencia en este artículo, y en todo caso, antes de las 12 horas del día inmediatamente posterior a dicha comunicación. Recibida dicha solicitud, la Comisión deberá ser convocada y reunirse en el plazo máximo de 24 horas a partir de la misma. Si la Comisión no alcanzase un acuerdo, las discrepancias serán resueltas mediante Laudo, dictado por el árbitro elegido al efecto y de forma inmediata, por el Responsable del Preco en Gipuzkoa de entre el Colegio de Mediadores y Árbitros del mismo. El Laudo que será ejecutivo, deberá dictarse de forma improrrogable dentro del plazo de preaviso a que se refiere el punto 1) del apartado A) de este artículo.

#### Artículo 7.º Vacaciones.

Para el año 2017 se retribuirán, en concepto de vacaciones reglamentarias 30 días naturales, debiendo de disfrutarse exclusivamente y necesariamente 26 días laborables.

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

Enpresaren beharrak direla-eta, urteko lan-egutegian ezarri-tako opor kolektiboak baliatzeko data aldatu egiten bada, eta, horren ondorioz, lantokia ixten bada, langileek opor-egun bat ge-hiago hartzeko eskubidea izango dute.

OIT erakundearen 132. hitzarmenean ezarritakoa betez, amatasunagatik eta langilearen borondatez kanpoko arrazoengatik, hala nola, istripua edo gaixotasuna, lanera joan gabeko egunak benetako lanean emandako denboratzat hartuko dira oporrak zenbatze eta baliatze aldera.

Oporretarako ezarri den datan enpresako plantillan urtebeteko benetako lana bete ez duten langileek zerbitzuan eman-dako denboraren arabera dagozkien opor-egunak baliatuko dituzte, eta, haien lanbide heziketararako iraingarriak edo gutxiegariak ez diren zereginak betez lan egin beharko zituzten egunetan egokitu ahalko dira egun horiek. Bitarte horretan, langileari zeregin efektiborik eman gabe ixten bada lantegia, ze-gokzion zeregin guztien ordainsaria jasoko du langile horrek.

Enpresako kide izateari uztean, dagokien opor-propor-tzioaren zenbatekoa ordainduko zaie langile guztiei. Langilea hiltzen bada, zenbateko hori haren eskubidedunei ordainduko zaie.

Oporrak hartzeko garaiari buruzko desadostasunaz jurisdik-zio eskudunak hartzen duen erabakiaren kalterik gabe, langi-leak jarraituko bi lan-aste baliatzeko eskubidea izango du beti ere.

Oporraldi kolektiboaren hasieran langilea aldi baterako ezin-tasun-aldian dagoen kasuetan, oporraldia etenda geratuko da aldi baterako ezintasuneko egoera horrek dirauen artean.

Horretarako, artikulu hau Auzitegi Gorenak 2009ko ekainaren 24an doktrina bateratzeko emandako epaiari jarraiki jasotzea eta aplikatzea erabaki dute hitzarmena sinatu duten al-deek. Doktrina horren arabera, itundutako lan-egutegian ezarri-takoaren ondoren ordaindutako urteko oporrak izateko eskubi-dea onartzen da, betiere esleitutako egunen aurretik langilea aldi baterako ezintasuneko egoeran jartzen bada.

Etendura horri dagozkion opor-egunak enpresako Zuzenda-ritzak erabakitzent duenean hartuko dira, interesdunaren eta langileen ordezkarrien iritzia jaso ondoren.

Oporraldi kolektiboari ekiteko garaian edo ondoren langilea amatasun-egoeran badago, eten egingo da oporraldia, eta en-presako zuzendaritzak ezarriko du etenaldi horri dagozkion eguna-nak noiz hartu, langileen ordezkaritzak esku hartu ondoren.

Langileak benetako laneko lanaldi arruntean jasotzen duen soldataren arabera ordainduko dira oporrak, alde batera utzita oporren bitartean lan-ezintasuneko egoeran dagoen. Zereginez, primaz edo destajuz lan egin ohi duten langileek aurreko hiru hilabeteetan bete dituzten batez besteko lan-egunen arabera ja-soko dute ordainsaria. Horrenbestez, aipatutako batez besteko hori kalkulatzerakoan ez dira kontuan hartuko igande, jaiegun, aparteko haborokin, baja eta abarren ondorioz sortutako ordainsariak.

Egunez eguneko ordainsaria jasotzen duten langileei artiku-lo honetan ezarritako batez bestekoaren arabera ordainduko zaizkie opor-egunak, eta 30 egun natural horietako jaiegun eta igandeak.

Oporraldiari dagokion ordainsaria enpresan egin ohi den eran eta datan ordainduko da.

#### 8. artikulua. Aparteko orduak.

Hitzarmen hau izenpetzen dutenek bat egin dute 1999ko ur-tarrilaren 15ean Confebask eta ELA, CC.OO., UGT eta LAB Zen-

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

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

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

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

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

En los casos en que, al inicio del disfrute del período de vacaciones colectivas, el/a trabajador/a se encuentre en situación de I.T., el período de vacaciones quedará interrumpido por el tiempo en que se mantenga dicha situación de I.T.

A estos efectos las partes signatarias convienen en recoger y aplicar este artículo conforme a la sentencia del Tribunal Supremo de 24 de junio de 2009 en unificación de doctrina por la que se reconoce el derecho a disfrutar las vacaciones anuales retribuidas en periodo posterior al establecido en el calendario laboral pactado, si previamente a las fechas asignadas el trabajador/a iniciase situación de incapacidad temporal.

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

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

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

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

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

#### Artículo 8.º Horas extraordinarias.

Las partes signatarias del presente Convenio se adhieren al Acuerdo Interconfederal sobre supresión de horas extraordina-

tral Sindikalek aparteko orduak ezabatzeari buruz itundu duten Konfederazioarteko Erabakiarekin. Horren arabera eta akordio hori garatu asmoz:

Honako hau adostu dute:

1. Aparteko orduetan lan egiteko aukera kendu egiten da, artikulu horren 2. puntuaren arautzen diren salbuespenezko kauetan izan ezik.

2. Salbuespenez, ohiko lanaldia luzatu egin daiteke, kasu hauetako batean:

**Lehenengoa.** Ezinbesteko kasuetan, hau da, istripuak eta aparteko presazko beste kalte batzuk aurreikusi edo konpondu behar direnean.

**Bigarrena.** Behar bezain laster aurreikusi ezin izan diren arrazoengatik, enpresak bere jarduera normala izateko, lanaldi arrunta luzatzea ezinbestekoa denean. Nolanahi ere, honako arrazoien bat dela medio lan-soberakina langile berriek egitea ezinezkoa dela egiazta beharko da:

a) Lan-denbora oso laburra izanik, kontratacio berria egitea bideragarria ez delako.

b) Eskatutako denboran kontratacio berriak egitea ezinezkoa delako.

c) Enplegu-zerbitzu publikoen lankidetza eskatuta, zerbitzu horiek ez diotelako dagokion lanposturako trebakuntza ego-kia duen langilerik eman langileak eskatzen zituen enpresari.

3. Bigarren puntuaren aurreikusitako salbuespenezko egorean lan egindako aparteko orduak atseden-denboraz konpentsatuko dira.

Lanegunean egindako aparteko ordu bakoitza ordubete eta 20 minuturekin konpentsatuko da, eta ordubete eta 40 minuturekin, igandean edo jaiegunean lan eginiko ordu bakoitza.

Diruz konpentsatzea kasu hauetan bakarrik erabaki daiteke: ezinbesteko kasuetan, eta, 2. c) puntuaren aurreikusten den kasua gertatzeagatik, atsedenez konpentsatzea ezinezkoa denean. Halakoetan, % 40ko errekgargarekin ordainduko dira ordu horiek, lanegunetan sartu badira, eta % 65eko errekgargarekin, igande edo jaiegunetan sartzen badira.

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

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

b) 2. atalean xedatutako aplikatz Lanaldia Luzatzea baimentzen duten salbuespeneko egoerak zehatzuko dituzte.

c) Konpentsatzeko modua, eta, bereziki, lanaldiaren luza-pena konpentsatzeko atseden-denboraren iraupena.

d) Enpresako akordioek ezingo dute konpentsazio ekonomikorik ezarri, artikulu honetako 3. paragrafoko hirugarren atalean aurreikusten ez diren kasuetan.

5. Aurreko puntuaren aipatutako negoziazio horren ekimena enpresako Zuzendaritzak edota langileen legezko ordezkariekin har dezakete, eta beste alderdiak negoziatzera eseri beharko du derrigorrez. Bi alderdietako batek negoziatzen hasteari uko egiten badio, edota negoziazio horretan akordioa eragozten duten desadostasunak sortzen badira (4.c, atalean izan ezik), bi alderdietako edozeinek PRECO aurreikusitako Gatazkak Ebazteko Prozeduretarra jo dezake, eta beste alderdia behartuta egongo da horretan parte hartzera.

rias suscrito entre Confebask y las Centrales Sindicales ELA, CC.OO., UGT y LAB, con fecha 15 de enero de 1999 y en base al mismo y en su desarrollo:

Acuerdan:

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

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

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

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

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

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

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

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

La compensación se efectuará a razón de 1 hora y 20 minutos por cada hora trabajada en día laboral y 1 hora y 40 minutos por cada hora trabajada en domingo o festivo.

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

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

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

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

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

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

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

6. Edonola ere, langileen ordezkarietan eta Empresa Batzordeko kideek, baita ordezkari sindikalek ere, hilero izango dute egindako aparteko orduen berri, eta gai horren inguruan hartutako akordioen eta akordioak sortzeko arrazoien berri. Informazio horrek enpresaren sinadura eta zigilua izango du.

7. Artikulu honetan aparteko orduei buruz erabaki dena, hitzarmen honetako «Orduetan baliatzea» 6. artikuluan xedatutako baldintzatu gabe beteko da.

### III. KAPITULUA

#### 9. artikulua. Bajak.

Enpresak hileko soldataren % 100 ordainduko du lan-gaixotasunengatik edo lan-istripuengatik dauden baja guztietan.

Gaixotasun arrunt baten ondorioz baja hartzen boda eta ospitalean egon behar boda, enpresak % 100 ordainduko ditu langilea ospitalean dagoen egunak. Era berean, enpresak % 100eraino osatuko ditu gaixotasun arrunt baten ondorioz baja duten langileen soldatak, baja hartu eta hilaren 31tik aurrera.

#### 10. artikulua. Lizentziak.

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

Lizentzia guztiak benetako soldataren arabera ordainduko dira, produkzio-primak eta pizgarri ezagatiko primak barne hartu gabe.

Halaber, aurrez jakinarazi eta justifikatzeko baldintza berekin, ondoren adierazten diren lizentzia ordaindu gabeak ere izango dituzte.

Lizentziarako baimea eragiten duen gertakariak irauten duen bitartean hartu beharko dira lizentzia guztiak.

Enpresak honako kasu hauetan emango ditu lizentziak, betiere hartu aurretik behar bezala justifikatzen badira:

##### a) Ezkontzagatik:

– 18 egun naturaleko lizentzia. Lizentzia hau beste 10 egun naturalez luza daiteke gehienez ere, ordaindu gabeko lizentzia-egunak hartuz.

Lizentzia hau, osorik edo bere zati bat, ezin izango da xurgatu oporraldiekin batera tokatzeagatik.

##### b) Semearen edo alabaren jaiotzagatik:

– 3 egun natural; horietatik gutxienez bi lanegunak izango dira; epe hori 3 egun natural gehiagoz luza daiteke, erditza zeseareaz izan bada. Lizentzia hau bi egunez luzatu ahal izango da desplazamenduren bat egin behar izanez gero.

Garaiz aurreko edo erditu ondoren ospitaleratutako seme-alabak jaiotzeagatik:

– Amak edo aitak egunean ordubetez utzi dezake lana, egoera horrek dirauen bitartean.

c) Honako hauen gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzeagatik:

– Ezkontidearena edo langilearekin bizi diren seme-alaben edo gurasoena: 3 egun natural, ordaindu gabeko beste hiru lizentzia-egunez luzatu ahal izango direnak. Lizentzia hau bi egunez luzatu ahal izango da desplazamenduren bat egin behar izanez gero.

– Aitarena edo amarena, langilearekin bizi ez badira; anai-arebena, bilobena, aiton-amonena, aitagarinreba-amaginarebarena, koinatu-koinatarena eta suhi-errainarena: egutegiko 2 egun, desplazamendurik egin behar izanez gero gehienez bi egunez luza daitezkeenak.

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

7.º Lo acordado en el presente artículo para las horas extraordinarias lo será sin perjuicio de lo establecido en el artículo 6 del presente Convenio sobre «Disponibilidad de Horas»

### CAPÍTULO III

#### Artículo 9.º Bajas.

Todas las bajas sean por enfermedad laborales o accidente de trabajo la empresa las abonara al 100 % del salario mensual.

Las bajas de enfermedad común que requieran hospitalización la empresa las abonará al 100 % los días que dure la hospitalización. Asimismo la empresa también complementará hasta el 100 % del salario las bajas de enfermedad común a partir del día 31 de dicha baja.

#### Artículo 10.º Licencias.

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

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

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

Todas las licencias habrán de disfrutarse mientras dure el hecho causante.

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

##### a) Por matrimonio:

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

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

##### b) Por nacimiento de hijo/a:

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

Por nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados después del parto:

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

##### c) Por enfermedad grave u hospitalización:

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

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

Gaixotasun larriak dirauen bitartean, lizenzia-egunak langileak aukeratu ahal izango ditu, betiere enpresarekin adostuta. Adostasunik egon ezean, lizenzia-egunak bata bestearren jarrain hartu beharko dira.

Gaixotasun larriak bere horretan jarraitzen badu:

— Ordainduriko bigarren lizenzia baterako eskubidea izango du langileak, lehen lizenzia hartu duenetik hogeita hamar egun jarraian iragan badira; gaixotasun-egoera horretan ezkontidea edo seme-alabak baldin badaude, lizenzia 3 egun naturalekoa izango da; langilearekin bizi diren gurasoak edo anai-arrebak badira, 2 egun naturalekoa. Bigarren lizenzia hori ezin izango da luzatu langileak egoera dela-eta joan-etorria egin behar izateagatik.

— Ordaindu gabeko lizenzia gehiago hartzeko eskubidea izango du, kasu eta denbora kopuru beretan, betiere aurreko lizenzia bukatu zenetik hogeita hamar egun jarraian iragan badira. Kasu honetan ere ez da aplikatuko bidaia egin behar izateagatiko luzapena.

Etxean atsedena hartza eskatzen duen ospitaleratzerik gabeko operazioagatik (justifikatu egin beharko da atsedena hartu beharra): Atseden harta behar duena langilearen ezkontidea, seme-alaba, gurasoa, anai-arreba, biloba, aiton-amona, aitagarreba-amaginarreba, koinatu-koinata edo suhi-erraina bada: 2 egun natural; joan-etorrik egin behar izanez gero, bi egunez luza daitezke.

d) Heriotzagatik:

— Ezkontidearena eta seme-alabena: 5 egun natural; joan- etorrik egin behar izanez gero, bi egunez luza daitezke.

— Langilearen aita-amarena, anai-arrebena, bilobena, aitona-amonena, aitagarreba-amaginarrebarea, koinata-koinatuarena, edo errain-suhiarena. 2 egun natural; joan-etorrik egin behar izanez gero, bi egunez luza daitezke.

Ezkontidearen, seme-alaben, gurasoen eta anai-arreben heriotzagatiko lizenzia ezin izango da xurgatu langilearen oporraldian edo ezkontzagatiko lizenzia gertatzen bada.

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

— Egun natural 1.

f) Ohiko bizilekuz aldatzeagatik:

— Egun natural bat.

g) Medikuaren kontsultetara joateko:

— Langileak Gizarte Segurantzako espezialisten medikuaren kontsultara joateko behar duen denbora guztia, kontsulta-ordua eta lan-ordutegia aldi berean badira eta kontsulta hori Medikuntza Orokorreko mediku batek agintzen badu. Horretarako, langileak aldez aurretik mediku-agindu horren egiaztagiria aurkeztu beharko dio enpresaburuari. Gainontzeko kasuetarako, hala nola Gizarte Segurantzako familia-medikuaren kontsultara joateko (Medikuntza Orokorreko medikuarenera) edo medikuntza partikularreko kontsultara joateko, urtean ordaindutako 16 ordu izango ditu gehienez ere. Ordu horiek ere justifikatu egin beharko dira.

— Era berean, urtean 16 orduko muga horren barruan, lanera ez joateko honako arrazoi hauek ere hartu ahal izango dira barne, betiere behar bezala justifikatuta: ezkontideari nahiz langilearekin bizi diren seme-alabei eta gurasoei medikuaren kontsultetara edota azterketa medikoetara laguntzea, baita ospitalean horiekin egotea nahiz garrantzi txikiko ebakuntzaren kasan ere. Zalantza izanez gero, Hitzarmenaren Batzorde Misto Interpretazioaren irizpenera jo daiteke.

h) Haurra jaio aurreko azterketak egiteko:

— Behar den denbora haurra jaio aurreko azterketak egin eta erditzea prestatzeko teknikak lantzeko, betiere lanaldian egin behar badira.

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

Cuando la enfermedad grave persistiera:

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

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

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

d) Por muerte:

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

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

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

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

— 1 día natural.

f) Por traslado del domicilio habitual:

— 1 día natural.

g) Para consultas médicas:

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

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

h) Para exámenes prenatales:

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

i) Bularra emateko:

— Emakume langileek edoskitzealdian (9 hilabete arte) bitan zatutu dezaketen ordu bateko etena hartzeko eskubidea izango dute. Baimenaren iraupena proportzionalki handituko da erditze multipleen kasuan. Emakumeak, nahi izanez gero, eskubide hori lanaldian ordu bateko murrizketarekin ordezkatzen edo lanaldi osoetan metatzeko aukera izango du, helburu berbarekin. Baimen hori aitak edo amak baliatu ahal izango du, biek lan egiten badute.

Izatezko bikoteak:

— Izatezko bikoteek, bikoteko kideak edozein sexutakoak izanik ere, artikulu honetan ezkontzaren kasurako adierazitako eskubide berberak sortuko dituzte; horretarako, behar bezala egiaztu beharko dute elkarrekin bizi direla (lizentzia eskatu baino bi urte lehenago gutxienez etxe berean erroldaturik daudela adierazten duen ziurtagiria, izatezko bikoteen erreregistroaren ziurtagiria, edo bikote gisa elkarrekin bizi direla egiaztatzen duen beste edozein dokumentu ofizial).

— Nolanahi ere, gaixotasun larriaren edo ospitaleratzearen kasuan, etxean atseden hartza eskatzen duen ospitaleratze gabeko ebakuntzaren kasuan, heriotzaren kasuan, aita edo amaren, anai-arreben edo seme-alaben ezkontzaren kasuan eta edoskitzearen kasuan, lizentzia soilik beste bikotekideari edo bikotekideen seme-alabei eta gurasoei dagokie, baina ezin izango da bikotekidearen anai-arreben, biloben eta aitonamoenen kasuan aplikatu.

j) Betebehar saihestezinak betetzeko:

— Nahitaezko betebehar publiko eta pertsonal bat betetzeko beharrezkoa den denbora.

Lehen adierazitako egitekoa betetzeagatik hiru hilabeteko epean lanorduen ehuneko 20 baino gehiago lan egiten ez badira, enpresak Langileen Estatutuaren 46. artikuluaren 1. idatzian arautzen den eszedenzia-egoerara pasatu ahal izango du langile hori.

Langileak, karguren bat edo beste betebeharren bat betezaegatik ordaina jasotzen badu, zenbateko hori kendu egingo zaio enpresako soldatistik.

Artikulu honen ondorioetarako, joan-etorria dagoela ulertuko da joan-etorria benetan gertatzen denean eta justifikatuta dagoenean, betiere, bizilekuaren eta gertakaria izan den lekuaren artean 300 km baino gehiago baldin badago.

Artikulu hau hitzarmena sinatzen den egun berean sartuko da indarrean.

**11. artikulua. Eszedenziaiak.**

Enpresan gutxienez urte bateko antzinatasuna duten langileei eszedenzia emango diete enpresek, eta lanpostua gordeko die, edota lehen zeukaten lanpostuan edo antzeko batean automatikoki lanean hasteko aukera emango die, betiere honako baldintza hauek betetzen baditzute:

- Eszedenzia hartzeko arrazoia familia- edo ikasketa-arlokoak edo horien antzekoak izatea.
- Eszedenzia hori ez izatea hogeita hamasei hilabetetik gorakoa.
- Horrelako eszedenzia aldi berean hartu duen langileak plantillaren % 2tik gora ez izatea.

**12. artikulua. Beste eszedenzia batzuk.**

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duten langileei eszedenzia emango die enpresak, eta lanpostua gordeko die, edota lehen zeukaten lanpostuan edo antzeko batean automatikoki lanean hasteko aukera emango die, betiere honako baldintza hauek betetzen baditzute:

i) Por lactancia:

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

Parejas de hecho:

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

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

j) Por cumplimiento de deber inexcusable:

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

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

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

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

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

**Artículo 11.<sup>º</sup> Excedencias.**

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

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

**Artículo 12.<sup>º</sup> Otras excedencias.**

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

a) Eszedentzia lanbide-heziketako ikasketak, edo birziklaztik-ikasketak egiteko hartza, betiere ikasketa horiek, ondoren, enpresan bertan erabil bidaitezke.

b) Eszedentzia urtebetetik gorakoa ez izatea, bi alderdiak bestelakorik adosten ez badute.

c) Aipatu eszedentzia, bestelakorik erabaki ezean, ezin izango dute hartu enpresako zuzendaritzataldeko kide eta arduradunek.

Gainerako eszedentziei dagokienez, indarreko legerian ezarritakoa aplikatuko da.

Borondatezko eszedentzietai dauden pertsonen kopurua ezin izango da plantillaren % 1etik gorakoa izan.

#### IV. KAPITULUA

##### 13. artikula. Hitzarmeneko soldata.

2017ko urtarrilaren 1etik aurrera indarrean egongo diren gutxieneko ordainsarien taulak hitzarmen honen I. eranskinean jasotzen dira.

2016-12-31ko soldatekin alderatuta, 2017ko soldatak kontzeptu guztietan % 2 igotzea onartu da, gauzeta lan egiteagatiko plusa izan ezik, azken horretan 20 euro ordainduko baita gau bakoitza.

Aurreko paragrafoan zehaztutako soldata-igoera hitzartuaz gain, langileek 500 euro gordineko paga bakarra jasoko dute pertsonako, baldin eta 500.000 euroko cash flowa lortuz gero. Ordainsari hori 2018ko urtarrileko nominan jasoko lukete.

##### 14. artikula. Lanpostuen balioespresa.

Sistemetako edozeinetan erabiltzen diren kontzeptuak erraz itzuli ahal izango dira irizpide orokor hauetara:

a) Jakintza-irizpidea: Bi alderditan, teorikoan eta praktikoan (trebetasuna, esperientzia, etab.).

b) Eskainitako ahaleginen irizpidea, bai zentzumen-ahaleginak edo nerbio-ahaleginak, bai ahalegin fisikoak edo buru-ahaleginak.

c) Langileak bere gain dituen elementuekiko ardura-irizpidea, bai eta langilearekin harremana dutenekoa ere (instalazioak, materialak eta produktuak, pertsonak, edo informazioa, eta abar).

d) Ingurumen-baldintzen irizpidea (nekagarritasuna, toxicotasuna, edo arriskugarritasuna).

Sistema hauekin esleitutako balioesprenak Enpresako lanpostu bakoitzaren kokapen erlatiboa ezarriko du, lan-balio kualitatiboen hierarkiari dagokionez. Lanpostuaren beraren ezauigarriei edo eskakizunei buruzkoa da balioespren hori, lanpostu horretan nor dagoen kontuan izan gabe.

Lanpostuen balorazioa ezarrita badago, edo ezartzen bada, beheragoko kategoriako langileak azaltzen diren mailean ezin izango da eduki hitzarmen honetan langile horientzat adierazi den ordainsaria baino txikiagoa.

Baloratutako ezein lanpostutan ez da jasoko, hasiera batean, balorazioa egin aurretik baino diru-sarrera txikiagoa.

Aurreko diru-sarreretik beherakotzat jotzen bazaine langilei diru-sarrera horiek gordeko zaizkie, irentsigarri moduan, honako baldintza hauetan:

a) Produkzio-primak eta, hala izanez gero, bestelako plussak ez dira diru-sarrera finkotzat hartuko inola ere. Kontzeptu horien ordainetan, lanpostu berriari dagozkion zenbatekoak jasoko dira lehenengo unetik.

b) Lehengo balorazioaren eta berriaren arteko aldea gerorako igoeratan xurgatuko dira, bakoitzean alde horren % 50

a) Que los motivos de la misma sean la realización de estudios de formación profesional o reciclaje que con posterioridad puedan ser incorporados a la propia empresa.

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

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

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

En el caso de las excedencias voluntarias el número total de personas en dicha situación no podrá exceder el 1 % de la plantilla.

#### CAPÍTULO IV

##### Artículo 13.<sup>º</sup> Salario de Convenio.

Las Tablas de retribuciones mínimas con vigencia desde 1 de enero de 2017 son las establecidas en el anexo I del presente Convenio.

Para el año 2017 se aprueba una subida salarial respecto a los sueldos a fecha 31/12/2016 de un 2 % en todos los conceptos, excepto en el plus de trabajo nocturno, que se fija en 20 euros/noche.

Además de la subida pactada en el párrafo anterior habrá una paga única de 500 € /persona bruto, de alcanzar un cash flow de 500.000 €, que se haría efectivo en la nómina de enero del 2018.

##### Artículo 14.<sup>º</sup> Valoración de Puestos de Trabajo.

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

a) Criterio de conocimientos. En su doble vertiente de teóricos y prácticos (habilidad, experiencia, etc.)

b) Criterio de esfuerzos aportados, tanto sensoriales o nerviosos como físicos o mentales.

c) Criterio de responsabilidad por los elementos que tenga a su cargo el personal o se relacionen con él (instalaciones, materiales y productos, personas o información, etc.).

d) Criterio de condiciones ambientales (penosidad, toxicidad o peligrosidad).

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

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

Ninguno de los puestos valorados percibirá, en principio, menores ingresos anuales que antes de la valoración.

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

a) En ningún caso se considerarán como ingresos fijos las primas de producción, ni los pluses en su caso. Por estos conceptos se percibirán, desde el primer momento, las cantidades que correspondan al nuevo puesto.

b) La diferencia de retribución resultante entre la anterior valoración y la nueva se irá absorbiendo en futuros aumentos,

igoko dela gehienez ere. Alde hori euro 1era iristen ez denean, osorik zurgatu ahal izango da.

c) Balorazioaren ondorioz ekonomikoki kaltetuak suertatu diren langileei lehendik zuten lanpostu-mailaren antzeko bat es-kaini diezaieke enpresak edozein momentutan, halako lanposturen bat hutsik egonez gero. Proposamen hori ez bada onartzen, differentzia guztiz zurgatuko da gehikuntza bakoitzak ahalmentzen duen mugaren barruan, eta, kasu horretan, ez da de-rrigorrez errespetatu beharko artikulu honetako b) atalean eza-rritakoa.

Maila bakoitzean iraungo den denbora, oro har, hau izango da:

- Espezialista: 2 urte.
- 3. mailako ofiziala urte 1.
- 2. mailako ofiziala: laugarren urtetik aurrera.

#### 15. artikulua. Produktibitatea.

Zuzeneko lanceskuari dagokionez, gutxienez 2016ko urtarriaren 1etik kontratatuta dauden langileek 66,18 euroko produktibitate-plusa jasoko dute urteari dagozkion 14 nominetan, beti ere 2017ko urtarriaren 1etik aurrera. Halaber, 2018ko urtarriaren 1etik aurrera zuzeneko eskulangile guztiek kobratuko dute osagarri pertsonal hori.

##### A. Erregulazioa:

I. Hitzarmen honi erantsitako tauletan azaltzen diren soldatuk lanbide-kategoria bakoitzaren barruko baloraziorik txikienari dagozkio.

Errendimendua honela kalkulatuko da: lortutako produkzioa eta produkzio galddagarriaren arteko erlazioaz, edota, denbora galddagarria erabilitako denboraz zatikatuz.

II. Gutxieneko errendimendu galddagarria edo arrunta izango da Produktibitatearen Zerbitzu Nazionalaren 100 edo beste sistematan horren baliokide dena. Errendimendu hobezin teorikoa, berriz, Produktibitatearen Zerbitzu Nazionaleko 140 edo beste sistematan horreen baliokide dena.

III. Ezartzen den printzipioaren arabera, enpresak goian ai-putatuko 100eko gutxieneko errendimendu galddagarria edo beste neurketa-sistema batzuetan horren parekide dena eska dezake, eta langilea behartuta egongo da errendimendu hori lortzera.

Enpresari dagokio gutxieneko errendimendua, galddagarria edo arrunta, zehaztea. Aldez aurretik, ordea, Enpresa Batzordeari jakinarazi eta kontsultatuko dio, eta, hala badagokio, PRECOren arbitrajea jasoko du, laneko sistema eta metodoen berantolaketa beharrekoak eginez.

IV. Langileek laneko metodo berriei buruzko informazioa jasotzeko eskubidea dute (prozesuak, aukerak, eragiketen edo lanen faseen deskonposizioa), eta denborak neurtezeari ekin behar zaionean, langileei jakinarazi behar zaie.

Denborak ez dira atzera eraginez aplikatuko, hau da, kronometrajea hasten den momentuan sartuko dira indarrean.

V. Denborak eta errendimenduak berraztertzeko, hone-lako arrazoiren bat egon beharko da beti:

1. Kasu bakoitzaren industria- edo administrazio-baliabi-deak, metodoak edo prozedurak berritzen badira.

2. Nabarmen eta argiro, kalkulu- edo neurketa-akatsen bat egiten bada.

3. Lanean langileen kopurua aldatu denean edo langilearen baldintzetan beste aldaketaren bat egin denean.

VI. Gauzatzeari dagozkion errendimenduak egokiak diren aztertzea.

a razón del 50 % de dicha diferencia como máximo. Cuando dicha diferencia sea inferior a 1 euro se podrá absorber en su totalidad.

c) La empresa estará facultada en cualquier momento para ofrecer, a quienes salgan perjudicados económicamente con la valoración, otro puesto disponible del mismo nivel que el que anteriormente ostentaban. Caso de no ser aceptada dicha propuesta, la absorción de la diferencia se efectuará en su totalidad, dentro del límite que cada incremento posibilite, sin que sea preciso respetar lo indicado en el apartado b) de este artículo.

Con carácter general, se acuerda que el periodo de permanencia en las diversas categorías sea el siguiente:

- Especialista: 2 años.
- Oficial de 3.<sup>a</sup>: 1 año.
- Oficial de 2.<sup>a</sup>: A partir del cuarto año.

#### Artículo 15.<sup>º</sup> Productividad.

Todo el personal de mano de obra directa que estuviese contratado por lo menos desde el 1 de enero del 2016 cobrará un plus de productividad de 66,18 € en las catorce nóminas, desde el 1 de enero del 2017. A partir del 1 de enero del 2018 este plus personal lo cobrará todo el personal de mano de obra directa.

##### A. Regulación:

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

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

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

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

La determinación de tal rendimiento mínimo, exigible o normal, es facultad de la empresa, informado y consultado el Comité de Empresa y con el arbitraje, en su caso, del PRECO, haciendo las reorganizaciones de sistemas y métodos de trabajo que estime necesarios a tal efecto.

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

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

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

1. Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.

2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o medición.

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

#### VI. Análisis de rendimientos correctos de ejecución.

Errendimendu pertsonalen azterketa- eta kontrol-sistema ezarrita dagoenean, langileak nahitaez onartu beharko ditu. Hala ere, emaitzekin ados ez daudenek erreklamazioa aurkez dezakete. Ondorio horietarako, Batzorde Paritarioa eratzen da. Enpresa Batzordeko edo langileen ordezkaritzako edo Atal Sindikalen ordezkaritzako kideek eta Zuzendaritzako ordezkariek osatuko dute. Batzorde horrek erabakiko ditu sistema aplikatzaren ondorioz sortu diren banakako erreklamazioak edo kolektiboak.

Enpresaren barruan adostasunik ez bada lortzen, Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatzeko Procedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioaren prozeduretan aurreikusitako arbitrajaria jo beharko da (PRECO).

#### B. Zehapenak:

Zehapenak segidan zehazten denaren araberakoak izango dira:

a) 95 UE errendimendua edo txikiagoa (unitate ehundarrak). Hutzegite arintzat hartuko da, baldin eta 30 egun naturaleko epean, hiru egunetan jarraian edo txandakako bost egunean, gertatzen bada.

b) 90 UETik 95era bitarteko errendimendua, biak barne. Falta larritzat hartuko da; baldin eta, 30 egun naturaleko epean, hiru egun jarraian edo txandakako bostetan gertatu bada eta aurrez errendimendu-eza idatziz zehatu izan bada.

c) 90 UE baino errendimendu txikiagoa. Oso falta larritzat hartuko da, 30 egun naturaleko epean, hiru egun jarraian edo txandakako bostetan gertatu bada eta aurrez errendimendu-eza idatziz zigortua izan bada.

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

Zehapen horiek ezarri aurretik egin ahalko zaie mediku-azterketa ukitutakoei, horrela beharezkoia izanez gero. Sendagilearen irizpena jaso ondoren, empresak erabakia hartuko du, nahiz eta bi aldeek adostasunez izendatutako medikuak langile hori aztertu ahal izango duen, eta horren irizpena apelazina gertatuko da. Paragrafo honetan ezarritako gaixotasun edo is-triguagatikoz ezaugarriak kasuetan aplikatuko da bereziki.

Hutzegite bat behin baino gehiagotan egiteagatik larriagotzat jo behar denean eta zehapenak zehaztu behar direnean hitzarmen kolektibo honetan eta Langileen Estatutuan xedatutakoa beteko da.

#### C. Kalitatea:

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

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

Langileak, lana egiterakoan, beti baliatu beharko du autokontrola egiteko erari buruz ohitura edo arau idatziz ezarritako era, ezingo baitu beste modu batez egin. Printzipio hau ezartzen da: beharrezko denean, eragiketei ekin aurretik, langileak behar diren datuak eskatu behar dizkio goragoko hurrenko buruari.

#### 16. artikula. Salbuespenezko izaeraz, lan nekagarri, toxiko eta arriskutsuak.

Lanen aparteko nekagarritasuna, toxikotasuna eta arriskugarritasuna barne hartuta geratuko dira lanpostuak baloratzekoan eta pizgarrien balioak ezartzean. Beste soldatu-kon-

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

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

#### B. Sanciones:

Las sanciones se ajustarán a lo que se determina seguidamente:

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

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

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

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

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

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

#### C. Calidad:

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

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

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

**Artículo 16.<sup>º</sup> Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos.**

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incen-

tzeptu batzuetan sartu gabe dagonean, lan horiek egin behar dituzten langileek % 20, % 25 edo % 30eko haborokina jasoko dute, kontuan hartuta aipatutako kontzeptuetako batek, biak edo hiruk eragin dieten.

Haborokin horren zenbatekoa oinarrizko soldata gehi antzinatasun-plusa gehituta kalkulatuko da.

— Eguneko lanaldian zehar aipatutako lanetan 60 minututik gora eman dituen langileak lanaldi-erdia dagokion plusa jasoko du. Emandako denbora lanaldi-erdia baino gehiagokoa izango balitz, lanaldi osoaren gainean kalkulatuko litzaiokе plus hori.

Instalazioak edo prozedurak hobetu izanagatik enpresak la-neko baldintza nekagarriak, toxikoak edo arriskutsuak desagertu direla irizten badio, prebentzioko ordezkariari egiaztago beharko dio.

Enpresaren komunikazioarekiko adostasunik ez badago, prebentzioko ordezkariak txostenia eskatu ahal izango die langileen ordezkariei eta egokitzat jotzen dituenei (Osalan, Laneko Ikuskatzaitzari, Prebentzia Zerbitzuari eta abar), desagertzea egiaztagatzeko.

Lana osasungarritasun- eta higiene-baldintza normaletan egiteko beharrekoak diren neurriak hartu ondoren, adierazitako hobaria ordaintzeari utziko zaio, kasu bakoitzean bidezkoak diren errekurtoak baztertu gabe.

#### 17. artikulua. Gaueko lana.

Gaueko lana 22:00etatik hurrengo eguneko 06:00ak arte egiten dena da.

Gaueko lanagatiko hobaria honako arau hauei jarraituz erre-gulatuko da:

a) Gaueko aldi horren barruan ordubete baino gehiago eta lau baino gutxiago lan egiten bada, lan egindako ordu horiei dagokien hobaria baino ez da jasoko.

b) Gaueko txandan lau ordu baino gehiago sartuz gero, lanaldi osoari dagokion hobaria jasoko da, txanda horren barruan egon edo ez.

Artikulu honetan azaldutako lanak egiten dituzten langileek ordainsari-osagarri bat jasoko dute, Gaueko lanagatiko plusa izeneko, eta honen baliokidea izango da: 20 € lan egindako gau bakoitzeko.

#### 18. artikulua. Antzinatasuna.

Hitzarmen Kolektibo honek eragindako langileek aldizkako igoerak jasoko dituzte zerbitzu-urte bakoitzeko; zehazkiago, bosturtekoen arabera kobratuko dute, eta oinarrizko alokairuaren 25 €ko bakoitza izango dira bosturteko horiek.

Langileen antzinatasuna arau hauen arabera zenbatuko da:

a) Antzinatasunaren hasiera data langilea enpresan sartu zenekoia izango da, ikastun edo izangai-garaia ere barne har-tuta.

b) Antzinatasuna zenbatzerakoan langileak enpresan jar-dunean emandako urte guztiak hartuko dira kontuan, lanbide-taldea edo kategoria edozein izan duela ere.

Probaldian edo aldi baterako eta bitarteko langile gisa en-presan zerbitzuak emanet egindako denbora ere zenbatuko da, langileok enpresaren plantillan sartzen direnean.

c) Antzinatasunagatiko gehikuntza berriak bosturteko berri bakoitza betetzen den egunaren hurrengo hilabetetik au-rrera hasiko dira sortzen.

Plus hori langilea dagokion enpresarekin lotzearen saria denez, aurrean zehaztutako hobekuntza ezingo du beste inolako kontzepturik konpentsatu, baina kontzeptu beragatik en-presak ezarritako beste haien zurga dezakete.

tivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores una bonificación del 20, 25 o 30 por 100, según se vea afectado por uno, dos o los tres conceptos anteriores.

Dicha bonificación se calculará sobre el salario base más la antigüedad.

— El/a trabajador/a que realice las tareas a que se ha hecho referencia durante un período superior a 60 minutos por jornada devengará el plus correspondiente a media jornada; si excediese de media jornada dicho plus se calculará sobre la totalidad de la misma.

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

En caso de no existir conformidad con la comunicación de la empresa, y el Delegado/a de Prevención podrá solicitar informe al Delegados/as de Personal así como los que se consideren oportunos (Osalan, Inspección de Trabajo, Servicio de Prevención,...) para certificar su desaparición.

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

#### Artículo 17.<sup>º</sup> Trabajo nocturno.

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

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

a) Trabajando en dicho período nocturno más de 1 hora sin exceder de 4, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de 4, se cobrará con la bonificación correspondiente toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal período.

El personal que realice trabajos incluidos en el presente artículo disfrutará de un complemento de remuneración, denominado plus de trabajo nocturno, equivalente a 20 euros/noche.

#### Artículo 18.<sup>º</sup> Antigüedad.

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía de 25 € cada quinquenio.

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

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

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

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

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

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

**19. artikula. Igande eta jaiegunengatiko lansaria.**

Berreskuratu behar ez diren igande eta jaiegunetako ordainsaria hitzarmen honen eranskinetako soldata-tauletako «A» zutabeen ezarritako soldata izango da, antzinatasun-plusa gehituta, hala dagokionean.

Ordainsari hori lanegun edo lanordu bakoitzeko soldatari gehi dakioka.

**20. artikula. Aparteko haborokinak.**

Aparteko 2 paga ezarri dira, bat udan eta bestea Gabonetan, biak 30 eguneko soldatokoak antzinatasuna barnean harutta lanbide-kategoria bakoitzari dagozkionak.

Hala ere, haborokin horiengatik aurreko paragrafoan ezarri-tako diru-zenbateko gabe beste diru-zenbateko bat jasotzen duten langileek lehendik dituztenak mantenduko dituzte, eta horiei dagozkien igoerak aplikatuko zaizkie, non eta alderdiek beste zerbaite adosten ez duten. Edonola ere, errespetatu egindo urteko zenbaketarako itundutako gehikuntzak.

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

Seihilekoan zehar lanean hasi edo lana uzten duen langileak lan egindako denborari proporcionalki dagokion haborokina jasoko du.

Haborokin horiek lan egindako egunen arabera ordainduko dira, eta ondorio horietarako horrelakotzat hartuko dira istripu edo gaixotasunagatiko bajak, baimendutako egunak eta arauzko baimen ordainduak.

Edozein kasutan ere, lanerako ezintasun iragankorrean sartutako gaixotasun edo istripuagatiko bajan emandako epealdian langileek ez badute aparteko haborokinik jaso, enpresek dagokien zatia edo osoa ordainduko diete.

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

**21. artikula. Irteerak, dietak eta bidaia (hitzarmena sinatzen denetik).**

2017. urtea:

a) Estatuan:

- Joan-etoria, lehenengo egunetik: 58,72 euro.
- Joan-etoria, egun berean:
  - \* Gosaria: 2,04 euro.
  - \* Bazkaria: 18,8 euro.
  - \* Afaria: 13,26 euro.
  - \* Norberaren ibilgailuan eginiko kilometrajea: 0,36 euro/km.
- b) Gainerako herrialdeetan:

Akordioak egingo dira enpresaren eta langileen artean. Halakorik egin ezean, zenbateko hauek ordainduko dira:

- \* Gosaria: 2,04 euro.
- \* Bazkaria: 20,40 euro.
- \* Afaria: 14,61 euro.

Langileak gaua eman behar izanez gero, enpresak lantokitik ahalik eta gertuen bilatuko du harentzako ostatura, eta bidezko erosotasun-baldintzak bermatuko ditu. Horrez gain, langileak 7,04 euroko osagarria jasoko du gau bakoitzeko.

**22. artikula. Itxaronaldia eta langabezia-egoeran eman-dakoa denbora.**

Enpresari dagozkion arrazoiak, langilearen asmoak eragindakoak izan gabekoak, direla-eta langileak jardun gabe egon behar duen denbora da «itxaronen» egondako denbora. Arrazoiak hauek izango dira: langileak eskura izan behar dituen ma-

**Artículo 19.<sup>º</sup> Retribución dominical y de festivos.**

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

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

**Artículo 20.<sup>º</sup> Gratificaciones extraordinarias.**

Se establecen dos pagas extraordinarias, una de Verano y otra de Navidad, ambas de 30 días de salario para todas las categorías profesionales más el plus de antigüedad.

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

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

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

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

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

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

**Artículo 21.<sup>º</sup> Salidas, Dietas y Viajes (a partir de la firma del Convenio).**

Año 2017:

a) Ámbito estatal:

- Desplazamiento desde el primer día: 58,72 euros.
- Desplazamiento en el mismo día:
  - \* Desayuno: 2,04 euros.
  - \* Comida: 18,8 euros.
  - \* Cena: 13,26 euros.
  - \* Kilometraje en vehículo propio: 0,36 euros/km.

b) Resto países:

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

- \* Desayuno: 2,04 euros.
- \* Comida: 20,40 euros.
- \* Cena: 14,61 euros.

En caso de pernoctación, la empresa facilitará el alojamiento lo más próximo posible al lugar de trabajo y garantizará condiciones razonables de confort. Asimismo, y por día de pernoctación el trabajador recibirá un suplemento de 7,04 euros.

**Artículo 22.<sup>º</sup> Tiempo de Espera y Tiempo de Paro.**

Tendrán la consideración de «tiempo de espera» aquéllos en los que, por causas imputables a la empresa y ajenas a la voluntad del personal haya de permanecer éste inactivo, bien por falta de materiales o elementos a su alcance; escaso ritmo en

terialak edo elementuak ez izatea; aurreko eragiketan erritmoa motela izatea; erreminiarik edo neurtzeko tresnarik ez izatea; lan bat egiten ari zen bitartean oztoporen bat izan delako lanean jarraitu behar den edo ez erabaki arte itxaron behar izatea; garraiatzeko edo mugitzeko bitartekoan zain egotea, baldin eta bitarteko horiek matxuratuta ez badaude; maniobregatik lana eten behar izatea; tresnak eta erreminak obrara bertara bildu behar izatea; beste talde batzuei egotzi ahal zaizkien akatsengatik hainbat zeregin berriro egin behar izatea, eta abar. Kasu hauetan, tartean den langileak bere soldata jasotzen jarraituko du, aurreko hilean jasotako primen orduko batez bestekoarekin gehituta.

«Halabeharrezko»egoerako alde batera utzita, «langabezia» kontzeptua zera izango da, enpresarenak ez diren arazoak di- rela-eta, adibidez, materialik eza, lanik eza, elektrizitaterik ez eta abar, langileak jardun ez izatea. Kasu hauetan, bere kategoriaren arabera edo lanpostuaren mailaren arabera dagokion ordainsaria jasoko du halere.

«Ezinbesteko»egoereten, ukitutako enpresak erregulazio espedientea hasi ez badu, edota Lan Agintaritzakatzena bota badu, aldi horiek «geldialdi» moduan ordainduko dira, non eta bi alderdiek epe horiek berreskuratu eta ordaintzeko akordiorik hartzen ez duten.

### 23. artikula. Nominak ordaintzea.

Enpresek hilero ordaindu ahal izango dizkiete soldatak langile guztiei. Banketxe edo aurrezki-kutxen bidez ordaindu ahalko da.

Enpresek edo langileek, haien ordezkarien bitartez, aurreko paragrafoan adierazitako ordainketa-era ezartzea eska dezakete. Horrelakoan, bi aldeen itunez izendutako dira banketxeak edo aurrezki-kutxak.

## V. KAPITULUA

### 24. artikula. Kontratazioan aukera-berdintasuna sustatzea. Sexua edo adina direla-eta bereizkeriarik egiteko debekua.

Hitzarmen hau sinatzen dutenak, ohartuta beharrezko dela emakumea lan-merkatuan sartzea eta hori inolako bereizkeriarik eragin gabe eta aukera-berdintasuna errespetatuz egin behar dela, ados daude berdintasuna lortzeko bidean helburu direla:

1. Emakumeek zein gizonek aukera berberak izan behar dituzte honako alor hauetan: empleguan, prestakuntzan, mailaz igotzean eta lanean garatzean.

2. Gizonek eta emakumeek soldata berdina izatea lan berdina egiten badute, bai eta berdintasuna ere, gainerako emplegu-baldintza guztietai.

Debekatuta dago sexua edo adina direla-eta edozein bereizkeriarik eragitea, baita sexua edo adina direla-eta ordainsari desberdina ematea ere enpresan antzeko lanpostuetan diharduten langileei. Enpresek debeku horiek betetzen ez badituzte, bereizkeria jasan duten langileek dagozkien soldata-aldeak jasotzeko eskubidea izango dute.

3. Lanpostuak, lan-praktikak, lanaren antolamendua eta lan-baldintzak emakumeentzat zein gizonentzat egokiak izateko moduan orientatzea.

### 25. artikula. Hierarkia- eta lanbide-harremanak.

Enpresak nahitaez eman beharko dizkie bertako agintariei hainen lanpostuari dagozkion oinarrizko zeregin eta erantzukizunen idatzizko zerrenda.

### 26. artikula. Probaldia.

Probaldi bat hitzartu daiteke, idatziz: ezingo da inolaz ere sei hiletik gorakoa izan teknikari tituludunentzat, ezta bi hiletik go-

la operación precedente; falta de herramientas o útiles de medición espera de decisión de si el trabajo puede o no continuar por haberse presentado alguna dificultad en el transcurso de su ejecución; en espera de medios de transporte o movimiento, cuando no estuvieran averiados; interrupción del trabajo por maniobras; reagrupamientos de útiles y herramientas a pie de obra; repetición de labores determinadas por defectos imputables a otros grupos, etc. En estos casos, el/a trabajador/a afectado/a percibirá su salario incrementado con la media horaria de las primas obtenidas en el mes anterior.

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

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

### Artículo 23.<sup>º</sup> Pago de nóminas.

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

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

## CAPÍTULO V

### Artículo 24.<sup>º</sup> Fomento de igualdad de oportunidades en la contratación. Prohibición de discriminación en razón de sexo o edad.

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

1. Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

2. Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquier otros sentidos del mismo.

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

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

### Artículo 25.<sup>º</sup> Relaciones jerárquico-profesionales.

La empresa estará obligada a proporcionar a los mandos de la misma, relación escrita de las funciones y responsabilidades fundamentales que correspondan a su puesto.

### Artículo 26.<sup>º</sup> Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titu-

rakoa ere gainerako langileentzat; peoientzat eta espezialisten-tzat, ordea, hamabost lanegunekoa izango da gehienez ere.

Probaldian, langileak bere lanbide-kategoriari eta lanpos-tuari dagozkion eskubideak eta betebeharrok izango ditu, plan-tillakoa izango balitz bezala, lan-harremanaren erabakitik erato-rritakoak salbu; erabaki hori alderdietako batek eskatuta hartu ahal izango da.

#### 27. artikulua. *Lana uztea.*

Enpresako lana beren borondatez utzi nahi duten langileek enpresari jakinarazi beharko diote, eta aldez aurretik ohartarazi, epe hauek betez:

- a) Langileak: hamabost egun.
- b) Mendeko langileak: hamabost egun.
- c) Administrazioko langileak: hilabete.
- d) Administrazioko buruak edo tituludunak: bi hilabete.
- e) Titulurik gabeko tenikariak: bi hilabete.
- f) Teknikari tituludunak: bi hilabete.

Adierazitako epean aldez aurretik jakinarazi behar hori ez betetzeak honako eskubide hau emango dio enpresari: aurre-abisuko atzerapen-egun bakoitzeko langilearen eguneroko sol-dataren zenbatekoaren baliokidea den kopurua kentzeko langilearen kitapenetik.

Langileak abisia epearen barruan ematen badu, enpresak epea amaitutakoan likidatu beharko ditu une horretan kalkula daitezkeen kontzeptu finkoak. Gainerakoak, ordaintzeko une arruntean.

Enpresak eginbehar hori betetzen ez badu, likidazioaren ordainketan izandako atzerapen-egun bakoitzeko egun bateko zenbateko jasotzea eskubidea izango du langileak kalte-ordain gisa; kalte-ordin hori aurreabisua emateko epea adina luza daiteke gehienez ere. Langileak behar adinako aurrerape-naz abisatzeko eginbeharra betetzen ez badu, enpresa ez da horretara behartuta egongo, eta, ondorioz, ez da eskubide hori sortuko.

#### 28. artikulua. *Kitoak.*

Langile orok eskatu ahal izango du langileen ordezkari bat edo afiliatuta dagoen Atal Sindikaleko delegatua bertaratzea, nahi dituen aholkuak jasotzeko kitapenaren ordainagiria sinatu baino lehen.

#### 29. artikulua. *Kontratazioa.*

Jean & Chaumont SLren hitzarmeneko kontratazioetan Gipuzkoako Industria Siderometalurgikoaren 2010-2011eko hitzarmen kolektiboa bete behar da, Jean & Chaumont-en hitzarmen honek eta Langileen Estatutuak hobetu dituen bali-dinten puntuetañ izan ezik.

Aldi baterako laneko enpresa baten bitartez kontratatzeten diren langileak Jean & Chaumont-eko langileak izango dira ABLEren langile izan badira gehienez urtebetetz.

#### 30. artikulua. *Lanak eta zerbitzuak azpikontratatzea.*

1. Enpresek, burutuko diren kontratu edo azpikontrata-tuen aurreikuspenei buruzko informazioa jakitera emateko beharra baldintzatu gabe, obra edo zerbitzu jakin batzuk enpresa kontratatzale edo azpikontratatzale batekin egiten dituzte-nean, langileen legezko ordezkariei honako honen berri eman beharko diete.

a) Enpresa kontratistaren edo azpikontratistaren izena edo sozietatearen izena, helbidea eta identifikazio fiskaleko zenbakia.

b) Kontratuaren helburua eta iraupena.

lados, ni de dos meses para los demás trabajadores/as, ex-cep-to para peones y especialistas, en cuyo caso la duración má-xima será de quince días laborables.

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

#### Artículo 27.<sup>º</sup> *Ceses.*

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

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

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la refe-rida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la li-quidación del/a trabajador/a una cuantía equivalente al im-porte de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

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

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Em-presa llevará aparejado el derecho del/a trabajador/a a ser in-demnizado/a con el importe de una salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del pro-pio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consi-guiente, no nace este derecho, si el/a trabajador/a incumplió la de avisar con la antelación debida.

#### Artículo 28.<sup>º</sup> *Finiquitos.*

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

#### Artículo 29.<sup>º</sup> *Contratación*

Las contrataciones en el convenio de Jean & Chaumont S.L. estarán regidas por el Convenio Colectivo de Industria Sidero-metalúrgica de Gipuzkoa 2010-2011 salvo en los puntos que cuyas condiciones han sido mejoradas por este convenio de Jean & Chaumont y el Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores que sean contratados a traves de una em-presa de trabajo temporal una vez transcurrido como máximo un año como trabajadores de ETT pasarán a formar parte de la plantilla de Jean & Chaumont.

#### Artículo 30.<sup>º</sup> *Subcontratación de Obras y Servicios.*

1.<sup>º</sup> Sin perjuicio de la información sobre las previsiones de contratación o subcontratación que vayan a realizarse, las em-prezas, en los supuestos en que formalicen un contrato de pres-tación de obra o servicios con una empresa contratista o sub-contratista, deberá informar a la representación legal del perso-nal, sobre los siguientes extremos:

a) Nombre o razón social, domicilio y número de identifica-ción fiscal de la empresa contratista o subcontratista.

b) Objeto y duración de la contrata.

- c) Kontratua gauzatuko den lekua.
  - d) Empresa nagusiaren lantokian kontratuz edo azpikontratuz lan egingo duten langileen kopurua; eta, era berean, bere langileen Lan eta Gizarte Segurantzako baldintzei buruz aplikatuko den arautegia.
  - e) Lan-arriskuak saihesteko xedezi, jarduerak koordinatzeko aurreikusi diren neurriak.
2. Empresa kontratistek edo azpikontratistek, idatziz eta kontrata egikaritzen hasi aurretik, alderdi hauei buruzko informazioa eman beharko diete langileei eta langileen legezko ordezkariei:
- a) Enpresaburu nagusiaren izena edo sozietatearen izena, helbide soziala eta identifikazio fiskaleko zenbakia.
  - b) Kontratuaren helburua eta iraupena.
  - c) Kontratua gauzatuko den lekua.
  - d) Empresa nagusiaren lantokian kontrataz edo azpikontrataz lan egingo duten langileen kopurua, hala badagokio.
- e) Lan-arriskuak saihesteko xedezi, jarduerak koordinatzeko aurreikusi diren neurriak.

## VI. KAPITULUA

### 31. artikula. Lannerako jokabide-kodea.

— Printzipio arautzaileak:

Empresa Zuzendaritzak zehatu ahal izango ditu langileen egite edo ez-egite errrudunak, kontratuaren jasotako laneko betekizunak ez betetzea dakkartean, honako artikulu hauetan ezartzen diren hutsegiteen mailaketaren arabera.

Zuzendaritzak duen ahalmena erabiliz, enpresari dagokio zigorak ezartzea, Hitzarmen honetan jarritako baldintzak oinarri hartuta.

Hutsegiteen zehapena jakinazteko, idazki bat helaraziko zaio langileari. Zehapena eragin duten gertakariak eta data jarri beharko dira idazki horretan.

Hutsegite larri eta oso larriengatik ezartzen dituen zehapen guztien berri emango die enpresak langileen legezko ordezkariei.

Zigorra ezarritakoan, 60 egunez luzatu ahal izango da, zigorra ezarri zen egunetik zenbatzen hasita.

— Hutsegiteen graduazioa:

Langileek egiten dituzten falta guztiak honela sailkatuko dira, garrantziaren edo asmoaren arabera: Hutsegite arina, laria edo oso larria.

— Hutsegite arinak:

Honako hauak hartzen dira hutsegite arintzat:

- a) Hilean hirutan lanera garaiz ez sartza edo lanetik behar baino lehenago ateratzea, justifikatu gabe.

- b) Hilabeteko tarte batean egun batean lanera ez etortzea, justifikatu gabe.

- c) Aldez aurretek ez jakinaztea, edo hala badagokio, hurrengo 24 orduetan, lanera ez dela etorriko, ezin zuela jakinaztegiatzen bada salbu.

- d) Inolako arrazoi justifikaturik gabe zerbitzua edo lanpostua denbora laburrez uztea, horrek kalte garrantzitsuak eragiten badizkie pertsonei edo gauzei.

- e) Narriadura arinak eragitea langileen ardurapean dauzen lan-ekipoen eta -materialen kontserbazioan edo mantenitzean.

- c) Lugar de ejecución de la contrata.
  - d) En su caso, número de personas que serán ocupadas, por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal, así como la normativa de aplicación con relación a sus condiciones laborales y de Seguridad Social.
  - e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.
- 2.<sup>º</sup> Las empresas contratistas o subcontratistas deberán informar a sus trabajadores/as y a su representación legal, por escrito y antes del inicio de la ejecución de la contrata, acerca de los siguientes extremos:
- a) Nombre o razón social del/a empresario/a principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal.
  - b) Objeto y duración de la contrata.
  - c) Lugar de ejecución de la contrata.
  - d) En su caso, número de personas que serán ocupadas por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
  - e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

## CAPÍTULO VI

### Artículo 31.<sup>º</sup> Código de conducta laboral.

— Principios ordenadores:

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

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

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

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

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

— Graduación de las faltas:

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

— Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasione perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

- f) Enpresako bezeroak edo hornitzaleak ez artatzea edo behar bezala ez tratatzea.
- g) Enpresari ez ematea etxebizitza-aldaketaren edo helbide-aldaketaren berri, betiere horrek langileei edo enpresari nahasketarik edo kalterik eragin badiezaieke.
- h) Behar den garaian ez jakinaztea langilearen familial izandako aldaketak, baldin eta Gizarte Segurantzan edo Zerga Administrazioan eragina badute.
- i) Langilearen eginkizunen lanaldi arruntean nagusiren batek agindutakoa ez betetza dakarten hutsegite guztiak, betiere langileei edo gauzei kalterik edo arriskurik eragiten ez badie.
- j) Ez joatea lanaldi arruntaren barnean ematen diren pres-takuntza teoriko edo praktikoko ikastaroetara, justifikaziorik gabe.
- k) Lankideekin, bezeroekin edo hornitzaleekin eztabaidea-terra lanaldiaren barnean.
- l) Lanean mozkorturik egotea edo drogak kontsumitza, ohiko kontua ez bada.
- Hutsegite larriak:
- Honako hauek hutsegite larritzat hartuko dira:
- a) Hilabetean, hirutan baino gehiagotan lanera garaiz ez sartzea edo lanetik behar baino lehenago ateratzea, justifikatu gabe.
- b) Hilabetean, inolako justifikaziorik gabe lanera ez etor-tea bi egunetik lau egunera bitarte. Lanera ez etortzeak lankideen txandari eragiten badio, edo enpresari kalte handiak eragiten badizkio, nahikoa izango da behin bakarrik laneratu ez izatea.
- c) Zergetan edo Gizarte Segurantzan eragina duten datuei buruzko informazioa faltsutzea edo nahita ez aipatzea.
- d) Lanaldiaren barnean jolasean edo beste edozein mota-tako denbora-pasatan jardutea behin eta berriz, lan-jardunaren kalterako.
- e) Eginkizunen jardun arruntean, langileek ez betetza organikoki gainean dituztenek agindutakoa, betiere ez-betetze horrek pertsonei edo gauzei kalte larria eragiten badie.
- f) Norberaren txukuntasunik eta garbitasunik ezak, betiere horrek lankideen kexa justifikatuak eragiten baditu, eta aldez aurretik enpresak behar bezala ohartarazi badu langilea.
- g) Beste langile bat ordeztea, laneko sarrera edo irteerako erregistroa eta kontrolak aldaturaz.
- h) Laneko martxa onari eragiten dioten utzikeria edo gogo-rik eza, betiere pertsonei edo gauzei kalte larririk eragiten ez badie.
- i) Enpresaren baimenik gabe lan partikularrak egitea lanaldiaren barnean, baita enpresako tresnak, lanabesak eta ma-kineria edo ibilgailuak erabiltzea norberaren edo inoren gauze-tarako, nahiz eta lanalditik kanpo izan.
- j) Hiruhileko batean, hutsegite arinak behin baino gehiago-tan egitea (garaiz ez etortzearena salbu), mota desberdinekoa izan arren eta jada zehapena jaso bada.
- k) Langileen sexu-askatasunaren aukako eraso oro, hitzezko irainen zein irain fisikoaren bidez, edo pertsonen intimi-tate edo duintasunarekiko errespetu-faltaren bidez.
- l) Mozkorraldi edo drogen kontsumo ezohikoak, baldin eta horrek lanean eragin negatiboa badu, edo langileen laneko se-gurtasuna eta osasuna babesteko mailan kalte edo arriskuren bat eragiten badu.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los y las clientes o proveedores de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros/as o a la empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios ex-perimentados en la familia del/a trabajador/a que tengan inci-dencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un o una superior/ra en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida jus-tificación.
- k) Discutir con los compañeros/as, con los/as clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- Faltas graves:
- Se consideran faltas graves las siguientes:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al tra-bajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se occasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tu-vieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las per-sonas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regu-lar de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca que-jas justificadas de los compañeros/as de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar a otro/a trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los/as tra-bajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físi-cas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las perso-nas.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercuten negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as en el trabajo.

— Hauek dira hutsegite oso larriak:

Hutsegite oso larritzat hartuko dira:

a) Indolako justifikaziorik gabe, lanera garaiz ez sartzea edo behar baino lehenago ateratzea, sei hiletan hamar alditan baino gehiagotan, edo hogei alditan baino gehiagotan urtebetean.

b) Hilabetean, lanera ez joatea jarraian hiru egunean, edo tarteka, bost egunean.

c) Esleitutako egitekoetan iruzur egitea, desleial jokatzea edo konfiantzaz aprobetxatza; lanorduetan, enpresari, lankideei edo edonori ostu edo lapurtzea, enpresaren instalazioetan edo beste edozein lekutan.

d) Gaixotasunaren edo istripuaren plantak egitea. Adierazitako edozein arrazoirengatik langilea bajan egonik, edozein motatako lanak egiten baditu bere kontura edo beste baten kontura, laneko arau-haustetzat hartuko da. Oso hutsegite larritzat hartuko da, halaber, gaixo egoteagatik edo istripuagatik hartutako baja luzatzeko egindako manipulazio oro.

e) Arrazoi justifikaturik gabe zerbitzua edo lanpostua abandonatzea, denbora gutxirako izanda ere, horren ondorioz enpresari edo lankideei kalte nabarmena eragin, segurtasuna arriskuan jarri edo istripua eraginez gero.

f) Enpresan nahitaez isilpean gorde beharreko sekretuak urratzea.

g) Enpresarekiko bidegabeko lehia diren jarduerak egitea.

h) Lan-errendimendua -arrunta edo adostutakoa- borondatetza eta modu jarraian moteltzea.

i) Hitzezko edo egintzazko tratu txarrak ematea, bai eta nagusiak edo horien senideak, lankideak, eta enpresako hornitzale eta bezeroak errespetu eta begirunerik gabe tratatzea ere.

j) Nahiz eta ezberdina izan, beste hutsegite larri bat egitea, betiere hutsegiteak bi hilabeteko denboraldian egin badira eta zehapena jarri bazaie.

k) Lanari dagokionez, nagusiek agindutakoak ez betetza -agintekeriaz agindutakoak salbu-, ez-betetze horrek enpresari edo lankideei kalte handia eragiten badie. Nagusiaren agintekieriatzat hartuko dira zuzendaritza-langileek eta erdimailako nagusiek edo agintedunek legezko aginduak nabarmen eta nahita hautsiz eta langileei kalte eginez egindakoak.

l) Sexu-askatasunaren aurkako ekintzak, lan-nagusitasunaz baliatuz egin badira, edo beren zirkunstantzia pertsonalagatik nahiz lan-zirkunstantziengatik egoera ahalagoan dauzen langileei egin bazaizkie.

— Zehapenak.

Adierazitako hutsegiteak egiteagatik jar daitezkeen gehie-neko zehapenak honako hauek izango dira:

a) Hutsegite arinengatik:

Idatziz kargu hartzea.

b) Hutsegite larriengatik:

Idatziz kargu hartzea.

Bi eta hogei egun bitartean lana eta soldata kentzea.

c) Hutsegite oso larriengatik:

Idatziz kargu hartzea.

Hogei bat egunetik hirurogei egunera bitarteko enplegua eta soldata kentzea.

Kaleratzea.

— Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

— Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

— Preskripzioa:

Duten graduaren arabera, hutsegiteak preskribatzeko epeak honako hauek dira:

Hutsegite arinak: Hamar egun.

Hutsegite larriak: hogeitakoa.

Hutsegite oso larriak: Hirurogei egun.

Aipatutako hutsegiteak preskribatzeko epeak enpresak hutsegite horiek gertatu direla jakiten duen egunetik hasiko dira, eta, nolanahi ere, hutsegiteak gertatu eta sei hilabetera.

## VII. KAPITULUA

### 32. artikulua. Laneko segurtasun eta osasuna.

I. Langileen segurtasuna eta osasuna modu eraginkorrean babesteko eginbeharra betetzeko, enpresaburuak behar diren neurri guztia hartuko ditu: arriskuen ebaluazioa, informazioa, prestakuntza, osasuna zaintzea, parte-hartztea eta prebentzioko ordezkarieil kontsultatzea.

Arriskuei aurre egiteko, enpresaburuak etengabeko jarduna garatuko du printzipio hauei jarraikiz:

1. Arriskuak saihestea.

2. Saihestu ezin diren arriskuak ebaluatzea.

3. Arriskuei jatorrian aurre egitea.

4. Lana pertsonara egokitzea –batez ere lanpostuen ikuskerari dagokionez–, baita ekipoen, eta lan- eta produzio-metodoen aukeraketara egokitzea ere, batez ere lan monotono eta errepikakorra arintzeari eta horrek osasunean dituen eraginak gutxitzeari begira.

5. Teknikaren eboluzioa kontuan izatea.

6. Arriskua sortzen duenaren ordez, arrisku txikia edo arriskurik sortzen ez duena erabiltzea.

7. Prebentziaaren plangintza egitea, prebentzia honako hauek barne hartzen dituen multzo koherentea bilatzu: teknika, lanaren antolamendua, lan-baldintzak, gizarte-harremanak eta ingurumen-faktoreen eragina.

8. Babes kolektiboa norberaren babesaren aurretik jarzen duten neurriak hartzea.

9. Langileei jarraibideak ematea.

10. Langileei zereginak agintzean, enpresaburuak aintzat hartuko ditu langileek segurtasun-eta osasun-arloan dituzten lanbide-gaitasunak.

11. Enpresaburuak behar diren neurriak hartuko ditu arrisku larria eta berariazko arriskua duten aldeetan behar adinako informazio egokia jaso duten langileak baino ez sartzea bermatzeko.

Bestalde, langileak, banaka aintzat hartuta, Laneko Segurtasunari eta Osasunari buruz jaso dituzten jarraibideak betetza behartuta daude, betiere IV. atalean aipatzen den behar adinako informazioa eta prestakuntza egokia, teorikoa zein praktikoa, jasoko dutelarik aldez aurretik. Norberaren babeserako baliabideen eta jantzien erabilera buruzko aholkuak jasoko dituzte batez ere.

II. 50 langile baino gutxiago dituzten lantokietan, langileen delegatuen artean, prebentzia-delegatu bat aukeratuko dute; gainerako lantokietan, berriz, Laneko Arriskuen Prebentziaori buruzko 31/1.995 Legean eta unean-unean indarrean dauden lege-xedapenetan ezarritakoa aplikatuko da.

III. Halaber, prebentzioko ordezkariek behar adina baimen ordaindu izango dute Laneko Segurtasuni eta Osasunaren arloko ikastaroetara joateko, arlo horretan eskumena duten erakunde edo instituzio ofizialek antolatuak badira (31/1995 Legeko 37.2

— Prescripción:

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

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## CAPÍTULO VII

### Artículo 32.º Seguridad y salud laboral.

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

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

1. Evitar los riesgos.

2. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

3. Combatir los riesgos en el origen.

4. Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo, ya reducir los efectos del mismo en la salud.

5. Tener en cuenta la evolución técnica.

6. Sustituir lo peligroso por lo que entraña poco o ningún peligro.

7. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales.

8. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

9. Dar las instrucciones a los/as trabajadores/as.

10. El/a empresario/a tomará en consideración las capacidades profesionales de los/as trabajadores/as en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

11. El/a empresario/a adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los/as trabajadores/as que hayan recibido información suficiente u adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

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

II. En los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores/as de plantilla, se elegirá un/a Delegado/a de Prevención de entre los/as delegados/as de personal, en los demás será de aplicación lo establecido en la Ley 31/1.995 de Prevención de Riesgos Laborales y otras disposiciones legales vigentes en cada momento.

III. Asimismo, los Delegados de Prevención dispondrán de los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral y que sean convocados por los Organismos o Instituciones Oficiales

art.) edo hitzarmen hau sinatzen duten sindikatuetako zerbitzuek antolatuak, betiere eskumeneko erakundeeek hartarako esku-mena eman dieten arloetako ikastaroak antolatzen baditzutze. En-presaburuak eman behar du baimen horiek baliatzeko baimena. Baimena ukatzen badie, Hitzarmena Interpretatzeko Batzorde Mistoaren aurrean errekursoa aurkezteko aukera izango dute langileek, eta Batzorde horrek erabakiko du.

IV. Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legea aplikatu-z, enpresa guztiek behartuta daude langileari prebentzio-arloko prestakuntza teoriko eta praktiko nahikoa eta egokia ematera, bai langilea kontratatzerakoan, kontratu-mota eta be-roren iraupena edozein dela ere, baita langilearen zereginetan aldaketak egiten direnean edo lan-taldeetan teknologia berriak sartzen direnean ere.

Prestakuntza hori baliabide propioak erabiliz eta kanpoko zerbitzu homologatuak kontratatzu eman ahal izango da. Atal honetan ezarritakoa betez enpresa gauzatzen dituen prestakuntza-prozesuen berri eman beharko zaie langileen legezko ordezkariei.

Prestakuntzan ematen den denbora benetan lan egindako denboratzat joko da ondorio guztiarako.

V. Enpresa nagusiak behar beste neurri ezarriko ditu laneko arriskuen prebentzioari buruzko jarduerak enpresa kontratistekin edo zerbitzu-1enpresekin koordinatzeko, enpresa horie-tako langileek enpresa nagusikoek dituzten segurtasun-baldintza berberak izatea bermatzearen.

Enpresa nagusian prebentzioaz arduratzen diren organoek prebentzio-jarduerak koordinatzeko aurreikusitako neurrietañ ezartzen diren eskumenak izango dituzte arlo horri dagokionez.

VI. Euria maiz egiten duen garaietan edo putzuz eta loka-tzez betetako lekuetan beti kanpoan lan egiten duten langileei euritarako arropa eta oinetakoak emango zaizkie.

Azidoekin lan egin behar den lanpostuetan, artilezko arropa egokia emango zaie.

Aipatutako jantzi eta oinetakoak adierazi diren zeregineta-rako baino ezin izango dira erabili, eta zeregin horietan aritu bitartean soilik.

Aipatutako babes-jantziez gain, enpresek babes-arropa edo -jantzi egokiak emango dizkite langile guztiei. Gai horri buruz sortzen diren auziak Laneko Agintaritza eskudunak ebatzikidu.

### 33. artikula. Osasuna jagotea.

Enpresa bertain lanean ari diren langileen osasun-egoera aldi zka zainduko dutela bermatuko du, egiten dituzten lanek sortzen dituzten arriskuen arabera. (osasunari buruzko informazioak arrisku-ebaluazioetan eta prebentzio-planetan txertatuko dituzte).

Mediku-zaintza hori bertako edo kontratatzako prebentzio-zerbitzuetako osasun-espezialistek egindo dute, gutxinez urtean behin (legeak berariaz besterik agindu ezean).

Horretarako, osasunaren zaintza zein prebentzio-zerbitzu-ren bidez egingo den jakinaraziko die enpresa Prebentzioko ordezkariei eta Segurtasun eta Osasun Batzordeari. Kanpoko prebentzio-zerbitzu bat aukeratuz gero, itun horren ezaugarri teknikoei buruzko informazioa bidaliko die nola prebentzioko ordezkariei, hala Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeari.

Osasunaren zaintza hori burutzeko, berariazko protokoloak edo osasun arloko agintarieki ematen dituzten jarraibideak apli-katuko dira (zarata, kargak eskuz jaso beharra, jarrera behar-

competentes en la materia (art. 37.2 de la Ley 31/1995) o por los Servicios de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio, en aquellas materias que le sean facultadas por los Organismos competentes. El disfrute de dichos permisos deberá ser autorizado por la empresa. En caso de denegación podrá elevarse recurso a la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio quién resolverá al efecto.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Artículo 33.<sup>º</sup> Vigilancia de la salud.

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

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

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

La referida vigilancia de la salud se realizará aplicando los Protocolos Específicos o criterios de las autoridades sanitarias (ruido, manipulación manual de cargas, posturas forzadas, pan-

tuak, bistaratze-pantailak, beruna,), eta arreta berezia jarriko zaei lanbide-gaixotasunei eta arrisku-ebaluaketak hala agintzen dituen gaixotasunei.

Osasunaren zaintzak borondatetzko behar du, hirugarrenak ere arriskuan jar daitezkeenean izan ezik. Informazioa langile bakoitzari emango zaio, diskriminaziorik eza eta konfidentialitasuna (berariazko baimenik badago salbu) errespetatuz. Zaintza hori lanean hasi ondoren edo lanpostu berri batean hasi ondoren bermatuko da, baita osasun-arrazoiak direla-eta denbora luzez lanera eterri gabe izan den langilea lanean hasi ondoren ere.

Enpresariak bermatzen du langileen osasuna zainduko duela, betiere, langileetako bakoitzak duen lanari dagozkion arriskuak kontuan hartuta.

Azterketa horiek egin ahal izateko, langileak baimena eman behar du ezinbestean. Langileen ordezkariek egindako txostenaren ondoren, honako kasu hauetan baino ez da borondatetzkoia izango: langileen osasunari buruzko lan-baldintzen ondorioak aztertzeko osasun-azterketak egitea nahitaezkoa bada, edo langilearen osasun-egoera langilearentzat arriskutsua ote den egiazatzeko, edo arrisku bereziak babesteari eta arriskugarritasun berezikor jarduerak babesteari buruz legezko xedapean horrela ezarrita badago.

Edozein kasutan ere, langileari ahalik kalterik gutxiena egiten dioten azterketak eta frogak aukeratu beharko dira, bai eta arriskuarekin proporcionalak direnak ere.

Langileen osasuna zaintzeko neurriak langilearen intimitateari eta pertsonaren duintasunari zor zaion begirunez egindo dira beti, eta osasun-egoerarekin zerikusia duen informazio oro isilpean gordeko da.

Aurrekoan gorabehera, lanpostua betetzeko langilearen gaitasunari edo babeserako eta prebentziorako neurriak sartzeko edo hobetzeko premiari buruz egindako osasun-azterkettatik ateratako ondorioen berri emango zaie enpresaburuari eta prebentzio gaietan erantzukizuna duten pertsonei edo organoiei, prebentzio arloko gaiei dagokienez dituzten eginkizunak behar bezala bete ditzaten.

Azterketa horiek lanorduetatik kanko egiten direnean, horietan ematen den denbora ez da ordainduko.

Prebentzio Zerbitzuen Araudiko 37.3 c) artikuluan ezarritakoarekin bat etorri, osasun-azterketek, nolanihi ere, barne hartuko dute laneko historia klinikoa; bertan, anamnesiaren, esplorazio klinikaren, kontrol biológicoaren eta lan-motak berekin dituen arriskuen araberako azterketa osagarrien datuez gain, lanpostuaren deskribapen zehatza, iraupena zenbatekoan den, lan-baldintzak aztertzean zein arrisku antzeman diren eta zein prebentzio-neurri harti diren ere jasoko da.

#### 34. artikula. Gaitasuna murriztuta duten langileak.

Lan-istripua dela-eta ahalmen fisikoak murriztuta dituzten langile guztiek enpresan beren baldintzetarako egokiagoak diren lanpostuak betetzeko lehentasuna izango dute, betiere lanpostu berria betetzeko gaitasuna badute. Ordura arte jasotzen zuten ordainsaria errespetatuko zaie langile horiei.

#### 35. artikula. Emakume haurduna.

Emakume haudun orok, enpresako medikuaren edo, halakorik ez bada, espezialistaren txostena aurkezta ondoren eta langileak nahiz enpresak hala eskaturik, bere egoerarentzat ne-kagarria edo arriskugarria den lan batean arituko balitz, aldi ba-

tallas de visualización, plomo,) teniendo en cuenta especialmente las Enfermedades profesionales reconocidas o que la evaluación de riesgo lo contemple.

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

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

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

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

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

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

Cuando los reconocimientos se efectúen fuera de las horas de trabajo, no será retribuido el tiempo que se dedique a los mismos.

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

#### Artículo 34.<sup>º</sup> Personal con capacidad disminuida.

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

#### Artículo 35.<sup>º</sup> Mujer embarazada.

Toda mujer embarazada, previo informe del médico de Empresa o del especialista si aquél no existiese, y cuando la trabajadora o la empresa lo soliciten, si desarrolle un trabajo pesado, o peligroso para su estado, se le cambiará provisional-

terako lanpostuz aldatuko litzateke bere egoerarentzat arrisku-rik ez duen egokiago batera, hain zuzen, bere jatorrizko lanposta eta kategoria kontserbatuz.

Kasu horretan, Enpresako Zuzendaritzak Enpresa-batzordeari edo Langileen Ordezkarriari entzun ondoren, haudunak utzitako lanpostu hutsa derrigorrez bete beharko duen pertsona izendatuko du, eta azken hori, behin-behineko egoeran dagonez, bere lanpostura itzuliko da haudun dagoena berera itzulzen denean.

Haudun dagoen langileak nahiz aldaketak eragindako langileak, une bakotzean betetzen duen lanpostuari dagozkion ordeinsariak jasoko ditu.

## VIII. KAPITULUA

### 36. artikulua. Lan-baldintzen funtsezko aldaketa eta mugikortasun geografikoa.

a) Arrazoi ekonomiko, tekniko, antolamenduzko edo produkziokoengatik, enpresaburuak berak bakarrik lantegiko langile batengan, hainbat langilerengan edo langile guztiengan ondorio kolektiboak dituen erabaki bat hartzen duenean, eta, horren bitarte, langileek akordio edo itun kolektibo bidez aitoratuak dituzten edo baliatzen dituzten baldintzetan aldaketa nabarmenak egiten direnean, prozedura honi jarraitu beharko zaio:

a) Aldez aurretik horren berri ematea langileen ordezkaritzari, aldaketa egiteko arrazoia adierazita.

b) Langileen legezko ordezkariekin 15 eguneko konsultaldi bat ezartzea.

c) Epe horren barruan, aldaketari buruz gehiengoaren akordiorik lortzen ez bada, arazo PRECOren arbitraje-prozeduraren esku jarriko da, eta horrek dagokion Laudoa eman beharko du, gehienez ere 15 eguneko epean, aurreko idatz-zatian ezarritako konsultaldia amaitzen denetik. Langileen legezko ordezkariek nahitaezko arbitrajea onartzan ez badute, aldatzeko erabakia betearazlea izango da enpresarentzat konsultak egiteko aldia amaitzen denetik aurrera, Langileen Estatutuaren 41. artikuluan ezarritako baldintzetan.

d) Aurreko paragrafoan adierazitako prozedura enpresaren zuzendaritzak proposa ditzakeen lekualdatze geografiko kolktiboetan ere aplika daiteke.

e) Ezin izango da inola ere erabili lan-baldintzetan funtsezko aldaketak egiteko prozedura soldaten zenbatekoa murrizteko, kopuru horrek aldaketarik gabe iraungo baitu hitzarmenaren indarraldian eta aurreraeragin-aldian.

### 37. artikulua. Arrazoi objektiboen ondorioz etorritako kaleatzreak eta enplegua erregulatzeko expedienteak.

Langileei arrazoi objektiboen oinarritutako kaleratzea jakinarazi baino lehen -kaleratze hori indarrean dagoen legedian araututa dago-, eta Laneko Agintaritzaren aurrean enplegua erregulatzeko expedientea zabaltzeko eskaera aurkeztu baino lehen, enpresak honako hauek bete beharko ditu nahitaez:

a) Hartuko duen neurriaren berri idatziz ematea Enpresa Batzordeari, baita neurri horren arrazolaren eta asmo hori justifikatzeko dokumentuen berri ere.

b) Jakinarazpena egiten duenetik, 72 orduko epea ematea, aipatutako Enpresa Batzordeak horri buruzko txostena emateko. Txosten hori ez da loteslea izango.

Enpresak baldintza formal horiek betetzen ez baditu, kaleratzea baliogabea izango da.

Kaleratzea bidegabetzat jotzen duten epairen bat baldin bago, baina enpresak langilea berriz hartzeko asmorik ez badu, enpresa-batzordeari jakinarazi beharko dio lehenik, interesa-tuari baino lehenago.

mente de su puesto de trabajo a otro más cómodo, si lo hubiere, sin riesgo para su estado, conservando el derecho a reintegrarse en su puesto y categoría originales.

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

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

## CAPÍTULO VIII

### Artículo 36.<sup>º</sup> Modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica.

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

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

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

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

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

e) En ningún caso podrá utilizar el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo para reducir el importe de los salarios que se mantendrán inalterado durante la vigencia del convenio y su ultraactividad.

### Artículo 37.<sup>º</sup> Despidos por causas objetivas y expedientes de Regulación de Empleo.

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

a) Notificar por escrito al Comité de Empresa la medida que va a adoptar, su fundamento y documentos en los que se justifique la pretensión.

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

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

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

Enpresaren eta plantillak murrizteko espedienteek eragin-pean hartutako langileen artean akordioa lortuz gero, betiere akordio horren bidez, izapide gehiagorik gabe, enpresak nahi duen murrizketarako baimena lortzen badu, adosturiko kalte-ordinaria ezin izango da honako hau baino baxuagoa izan: 1,5 egun zerbitzuan emandako urte bakoitzeko. Gehienez ere, 12 urteko antzinatasuna hartuko da kontuan. Horretatik salbuetsita engongo dira hartzekodunen konkurtsoan dauden enpresak.

Arrazoi objektiboen ondoriozko kaleratzeen kasuetan, enpresaburuak kalte-ordinaria hauetan ordaindu beharko dizkie kale-ratutako langileei:

a) Enpresan bost urtetik beherako antzinatasuna duten langileei, soldataren hogei egun, zerbitzuan emandako urte bakoitzeko edo urtearen zati bakoitzeko.

b) Enpresan bost urtetik hamar urte bitarteko antzinatasuna duten langileei, soldataren hogeita bost egun, zerbitzuan emandako urte bakoitzeko edo urtearen zati bakoitzeko.

c) Enpresan hamar urtetik gorako antzinatasuna duten langileei, hogeita hamar lanegun, zerbitzuan emandako urte bakoitzeko edo urtearen zati bakoitzeko.

Edozelan ere, gehienez 12 hileko indemnizazioa jasoko dute.

Lanera huts egiteagatiko kaleratzea bidegabekotzat hartuko da ondorio guztietarako.

## IX. KAPITULUA

### SINDIKATU-JARDUERA ENPRESAN.

- Enpresako sindikal-atalak.

#### 38. artikula. Eraketa.

Legez eratutako Sindikatu batean afiliatuta dauden enpresako edo lantokiko langileek Enpresako Atal Sindikal bat era-tzeko aukera izango dute.

#### 39. artikula. Bermeak.

Enpresako atal sindikalak berme hauetak izango ditu:

a) Sindikatuari edo lanari buruzko argitarapenak eta oharak zabaltzea enpresako lokaletan, eta sindikatuetako kideen kotizazioak biltzea. Ezin izango zaie oztoporik jarri afiliazio sindikaleko lanetan, eta eskubide horiek baliatzeko aukerak ezin izango dio lanari edo martxa orokorrari trabarik egin.

b) Enpresa-batzordeko postuak betetzeko hauteskundearako hautagaiaiak proposatzea.

Bertan egongo den Zentral Sindikalak aukera izango du aukeratua izan zen Zentral Sindikalean baja hartu duen Batzordeko kidea kargutik kentzeko, eta horren ordez arituko den langilea izendatzeko, hala badagokio.

c) Atal bakoitzeko ordezkari sindikalak hautatzea; ordezkarien afiliatiuen ordezkaritza izango dute enpresaburuaren aurrean.

d) Enpresari jakinarazi eta haren baimena lortu ondoren, gai kolektiboei dagokienez (negoziatio kolektiboa, soldata-berri-kuspenak, enplegua erregulatzeko expedienteak, eta abar), sindikatuetako adituen, ekonomisten, abokatuen, eta abarren zerbitzuak erabiltea, eta horiek enpresako lokaletara etortzea.

e) Hurrengo artikuluan ezarritako afiliazio baldintzak betetzen dituzten enpresako sekzio sindikalaren ordezkariekin ordezkariei edo Enpresako Batzordeei dei egin diezaiekete, azken horien ordu ordainduen barruan, beren ohizko bilerak egin ahal izateko ezarrita dituzten baldintzak eta aurrejakinarazpenak betez.

f) Hurrengo artikuluan adierazten diren afiliazio baldintzak betetzen dituzten enpresako atal sindikalaren ordezkariekin

En caso de acuerdo entre empresa y trabajadores/as afectados/as en expedientes de reducción de plantillas, y siempre que dicho acuerdo suponga sin más trámites la autorización de la reducción pretendida, la indemnización acordada no podrá ser inferior a 1,5 meses por año de servicio, con un máximo de 12 años de antigüedad. Se exceptúan las empresas declaradas en concurso de acreedores.

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

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

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

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

En todo caso la máxima indemnización será de doce mensualidades.

El despido por absentismo tendrá a todos los efectos la consideración de despido improcedente.

## CAPÍTULO IX

### ACTIVIDAD SINDICAL EN LA EMPRESA

- Secciones Sindicales de Empresa.

#### Artículo 38.º Constitución.

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

#### Artículo 39.º Garantías.

La Sección Sindical de Empresa tendrá las siguientes garantías:

a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la empresa; recaudar las cotizaciones de sus afiliados/as y no podrán ser obstaculizadas en sus tareas de afiliación sindical, sin que el ejercicio de tales derechos pueda interferir el trabajo o la marcha general de la producción.

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

La Central Sindical presente en el mismo podrá destituir a aquel miembro del Comité que haya causado baja en la Central Sindical por la que fue elegido, y designar en su caso al/a trabajador/a que le haya de sustituir.

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

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

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

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

— Empresa Batzordearen edota langileen orezkarien eskura enpresak jartzen duen informazio eta dokumentazio bera edukiko dute;

— Enpresak informazioa eman beharko die eta haien iritzia jaso langileei eragiten dieten gaiei buruz eta bereziki honako hauei buruz:

- \* Enplegua erregulatzeko espedienteetako buruz.
- \* Enpresaren leku-aldatze erabateko edo partzialei buruz.
- \* Lan-sistema berriak eta pizgarriak txertatzeari buruz.
- \* Lanaren antolamenduan eragin handia izan dezaketen erabakiak.

Enplegua erregulatzeko espedienteen kasuetan, txostena igorri ahal izango dute indarrean dagoen legerian aurreikusitako epeetan. Txosten hori dagokion Laneko Agintaritzari emango zaion espedienteari erantsiko zaio, Empresa Batzordeak egiten duenarekin batera, eta hala badagokio, konsultuen amaiera-ak-tarekin batera.

— Arrazoi teknologiko eta ekonomikoengatik etetearen edo iraungitzearen kasuetan, enpresan irauteko lehentasunari dagoinez, Empresa Batzordeko Kideen edota enpresako ordezkarien tratamendu bera izango dute.

g) Lanorduetatik kanpo enpresaren beraren lokaletan bilteko aukera emango die enpresak Enpresako Atal Sindikal batetako kideei. Hurrengo artikulan ezarritako baldintzak betetzen dituen enpresako atal sindikal bateko kideen bileretara sindikatuko arduradun bat joan daiteke, enpresari jakinarazi eta enpresak baimena emanez gero. Enpresak dituen aukeren barruan, bilera horiek egiteko lokalak emango dira, baita ondorengo artikulan ezarritako baldintzak betetzen dituen atal sindikaleko delegatuarentzako berezko lekuak ere.

h) Sindikatuko kide den langileren baten aurkako falta larri edo oso larriengatiko diziplina-neurrien kasuan, betiere baldintza hori atal sindikalak enpresari jakinarazi badio, enpresako zuzendaritzak zehapena jartzeko asmoa duela jakinaraziko dio orezkari sindikalari. Hurrengo 48 orduetan sindikatu-ordezkaari txostena igorriko du. Txosten hori ez da loteslea izango, eta egoki irizten dion zehapena jarri ahal izango du enpresak, iza-pide gehiagorik gabe.

#### 40. artikula. Aparteko orduak.

Empresa bakoitzean gutxieneko afiliatiuen kopurua lortzen duten, edota langileen ordezkaritza betetzeko hauteskundeetan ezarritako ehuñekoak lortu dituzten enpresako ordezkarri sindikalek, edo, horrela badagokio, lantokiko ordezkariekin, eskubidea izango dute hilean ordaindutako gehienezko ordu-kopuru bat izateko benetako soldatan, taula honen arabera:

25 langiletik 100era bitartean, % 20ko afiliazioarekin, ordaindutako 10 ordu izango dituze.

Aipatutako ordezkarri sindikalek hala nahi badute, Empresa Batzordearen edo, hala balitz, langileen ordezkarrien bileratan parte har dezakete ordaindutako ordu horien barruan.

#### 41. artikula. Azterketetara joateko lizenziak.

Bat. Plantilla osoaren % 10eko gutxieneko afiliazioa izatearen baldintza betetzen duen atal sindikalak, hitzarmen honen ordezkaritza sindikal negoziatzailea osatzeko legitimazioa duten zentral sindikaletakoak baldin badira (alegia, ELA sindikatua, hitzarmenak indarrean diraen bitartean), ordaindu gabeko lizenziako bost egun izango ditu gehienez urtean afiliatu guztientzat (ez banaka) sindikatu-prestakuntzako ikastaroetara, zentralaren biltzarretara edo antzeko jardueretara joateko. Baimen-egun horiek erabili ahal izateko derrigorrez norbere zentral sindikalaren aldez aurretik jakinarazpena beharko

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

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

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

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

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

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

h) En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves contra cualquier trabajador/a afiliado/a, y siempre que esta condición haya sido puesta en conocimiento de la empresa por la respectiva Sección Sindical, la dirección de la empresa notificará al/a Delegado/a Sindical la propuesta de sanción. En el término de las 48 horas siguientes, éste emitirá informe, que no tendrá carácter vinculante y la empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada.

#### Artículo 40.<sup>º</sup> Horas retribuidas.

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

De 25 a 100 trabajadores/as, con un porcentaje de afiliación del 20 % tendrá 10 horas retribuidas.

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

#### Artículo 41.<sup>º</sup> Licencias para formación reuniones.

Uno. La Sección Sindical que cumpla el requisito de un mínimo de afiliación del 10 % del total de la plantilla, y que correspondan a las Centrales Sindicales que están legitimadas para integrar la representación sindical negociadora de este Convenio, es decir, y para el período de vigencia del mismo, ELA, dispondrán para el conjunto de sus afiliados/as (no individualmente) de hasta un máximo de 5 días anuales de licencia no retribuida para asistencia a cursos de formación sindical, congresos de su Central y actividades análogas. La utilización de dichos días de licencia requerirá, preceptivamente, comunicación

da 48 ordu aurretik egun bat erabiliko bada, eta 72 orduko aurretiaz, ordaindu gabeko egun horietako bat baino gehiago erabiliko bada.

*Bi.* Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, ehuneko 10eko afiliazioa duten atal sindikalek lau ordu edukiko dituzte urtean bilerak egiteko lanorduetatik kango; ordu horiek sindikatueta kideei soilik ordainduko zaizkie. Bilerak horiek enpresak lokaletan edo enpresatik kanpoko lokaletan egin ahal izango dira. Nolanahi ere, atal sindikalek afiliatu % 15 biltzen badute, aurreko paragrafoan aipatutako diren orduak sei (6) izango dira, eta afiliatu kopurua % 20 bada, zortzi ordu (8) hartu ahal izango dituzte urtean.

Adierazitako bilerak sindikatuko delegatuak deituko ditu, eta gutxienez 48 ordu lehenago jakinaraziko dio enpresako Zuzendaritzari. Jakinarazpen horretan bilera-data eta bilera horretako gai-zerrenda ezarriko ditu.

Salbuespen arrazoia tarteko, eta betiere arrazoi horiek sendoak badira, sindikatueta delegatuak 24 ordura murriztu ahal izango du aurreabusu-epea.

Bilerak egiten diren lokala Batzordeak, langileen ordezkariek edo atal sindikalek soilik erabiltzera bideratu ez badu enpresak, Enpresa Zuzendaritzarekin adostuta jarriko da bilera-ordua.

Bilera horiei dagokien ordainsaria benetako soldaten gaine-koia izango da, produkzio prima edo, hala balitz, pizgarri eza sartu gabe.

Lehen adierazitakoari jarraikiz, sindikatuek bilera horietara joaten diren kideen zerrenda igorri beharko diote enpresa Zuzendaritzari, ordu horiek ordaintzeko.

Dagokion atal sindikalak hala erabakitzentzat badu, artikulu honetan azaltzen den ordainsaria sindikatu-ordezkarieren bitartez ordainduko da. Horretarako, hartutako erabakia enpresari jakinaraziko zaio; dena dela, langile afiliatu bakoitzari idazki bana emango zaio, eta bertan, sindikatu-delegatuak zenbateko hori ordaintzea baimenduko du; baimen horrek hitzarmen honek duen indarraldi bera izango du. Kasu horietan, bileretara joaten diren afiliatuak dagozkien ordainsarien zenbateko osoa emango dio enpresak atal sindikaleko delegatuari, ondoren horrek bana dezan. Sistema horren bitartez ordainduriko lansariekin enpresak langileei zuzenean ordainduko balie bezalako soldatu-erregimen eta erregimen fiskala izango dute.

#### 42. artikulua. Eszedentziak.

Enpresan gutxienez egon behar den alditik salbuetsita daude gutxierek probintzia maila duen kargu sindikal bat bete behar dutela-eta eszedentzia eskatzen duten langileak Eszedentzia horiek nahitaezko izaera izango dute aginte sindikalak irauten duen denboraz eta arlo horretan aplikatzekoak diren xedapen orokorrean bidez erregulatuko dira.

#### 43. artikulua. Hierarkia- eta lanbide-harremanak.

Enpresa Zuzendaritzaren edo horrek ordezkarri izendatzen duena eta 48. artikuluan ezarritako afiliazio baldintzak betetzen dituzten enpresako atak sindikatueta ordezkarriak gutxienez hiru hilabetetan behin bilduko dira enpresaren egoera orokorrari buruzko informazioa jasotzeko.

- Berme Sindikalak.

#### 44. artikulua. Diskriminaziorik eza.

Eskubide sindikalak erabili ahal izateko, langileek ondoren aipatzentzako berme sindikalak izango dituzte, eta baliogabeztat hartuko dira diskriminazio sindikala helburutzat duten egintza edo itun guztiak, honako hauek hain zuzen ere:

previa de su Central Sindical con 48 horas de antelación si fuese un sólo día el utilizado y 72 horas si se pretendiese utilizar más de un día de licencia no retribuida.

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 42.<sup>º</sup> Excedencias.

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

#### Artículo 43.<sup>º</sup> Reuniones trimestrales.

La Dirección de la empresa o persona en quien delegue y los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 48.<sup>º</sup> se reunirán trimestralmente para informar sobre la situación general de la empresa.

- Garantías Sindicales.

#### Artículo 44.<sup>º</sup> No discriminación.

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

a) Langile baten lan egiteko aukera sindikatu batean afiliatuta edo afiliatu gabe egotearen mende jartzea.

b) Empresaburuak sindikatu bat edo empresako atal sindikal bat eratzea edo horri laguntza ematea finantzatzeko lagunzia edo beste edozein laguntza motaren bitarbez.

c) Langile bat kaleratzea, zehatzea, diskriminatzea edo langile horri edozein kalte eragitea sindikatu batean afiliatuta egoteagatik edo ez egoteagatik, betiere sindikatu horrek indreko legeria betetzen badu.

- Langileen ordezkariak eta empresa batzordeak.

#### 45. artikula. Kopurua eta osaera.

Langileen ordezkaria langileak ordezkatzeko organoa da. Une bakoitzean indarrean dauden legeetan azaltzen den osaera eta bermea izango ditu, Hitzarmen honek ezartzen dituen berrizko bermeak alde batera utzi gabe.

Empresako Zuzendaritzaren ekimenez edo Langileen Estatutuko 67. artikuluak hauteskunde-sustatzaleei buruz dioena betez, beren jardueran erabiltzeko ordu ordaindauen kreditua duten langileen ordezkarien kopurua plantilla-murrizketara egotuko da.

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

Hautagai-zerrendak irekiak direnean, murrizketak automatikoki eragingo du hauteskunde sindikaletan botorik gutxien jaso zuen edo jaso zuten ordezkariengan. Hautagai-zerrendak itxiak direnean, aldiz, zerrenda horretan botorik gutxien jaso zuen edo jaso zuten hautatuengan.

Artikulu hau aplikatzearen eraginpean daudenek langileen ordezkari izaten jarraituko dute (langileen ordezkari edo Empresako Batzordekide), eta gainerakoentzako berme berberak izango dituzte, ordaindutako ordu-kreditua izan ezik; izan ere, ordu-kreditua Empresako Zuzendaritzarekin egin beharreko hileko bilerara joatera mugatuko da -bilerarik badago-, eta, gehienez ere, hilean hiru ordura.

#### 46. artikula. Ordaindutako orduak.

Langileen ordezkariei hilean 25 ordu ordainduko zaizkie jarduera sindikalerako.

Langileen ordezkarien, Empresa Batzordeko kideek eta ordezkari sindikalek, empresak edozein tamaina duela ere, gehienez 40 ordu har ditzakete enpresa horretan emplegu-erregulazioa izapidezten ari den hilean, edota enpresari eragiten dion bideragarritasun-plana edo sektoreko birmoldaketa negoziatzen ari den bitartean. (Azken kasu horietan, ordu-kopurua hilabetean luzatu ahal izango da gehienez ere).

Langileen ordezkarien orduak kide batentzat edo gehiago-rentzat metatu daitezke hilero (ordezkari sindikalarentzat ere bai):

Erakunde hauetako kideentzat ezarritako ordu ordainduen barruan Empresako Zuzendaritzarekin hilero bilera bat egitea sartzen da, eta ordezkarien ekimenez Zuzendaritzak deitutakoak, baina baztertuta geratzen da Zuzendaritzaren ekimenez dei egin daitezkeen gainerakoak.

#### 47. artikula. Eginkizunak.

Atal sindikaletako ordezkarien eginkizun hauek izango dituzte:

a) Empresan indarrean dauden lan-arauak, laneko seguritasuna eta higienea, eta Gizarte Segurantzari buruzko arauak

a) Condicionar el empleo de un/a trabajador/a a la afiliación o no afiliación a una Central Sindical.

b) La constitución o el apoyo por parte del/a empresario/a de una Central Sindical o Sección Sindical de Empresa mediante ayuda financiera o de otro tipo.

c) Despedir a un/a trabajador/a, sancionarle, discriminarle o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no afiliación a una Central Sindical, siempre que ésta se ajuste a la legislación vigente.

- Delegados/as de Personal y Comités de Empresa.

#### Artículo 45.<sup>º</sup> Número y composición.

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

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

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

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

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

#### Artículo 46.<sup>º</sup> Horas retribuidas.

Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad de los/as Delegados/as de Personal serán de 25 horas/mes.

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

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

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

#### Artículo 47.<sup>º</sup> Funciones.

Serán funciones del/a Delegado/a y del delegados/a de las Secciones Sindicales, las siguientes:

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

betzen direla ziurtatzea, eta izan litzkeen arau-hausteen berri ematea Zuzendaritzari, baita haien betearazteko beharrezkoak diren erreklamazio guztiak egitea ere.

b) Lanbide-sailkapeneko administrazio-espedienteetan informatu, baita, legezko beharrizana tarteko, beharrezkoa denean ere.

c) Empresak betetzeko asmoa duen lanpostuen berri izatea, behar den aurrerapenaz, baita egingo diren kontratu berrien moten berri ere (finkoak, aldizkakoak, behin-behinekoak, lanaldi partzialekoak, eta abar). Horretaz gain, kontratu horiek zerk eragin dituen, kontratuaren iraupena, lanbide-kategoria, eta gainerako baldintza orokorrak ere jakinaraziko zaizkio.

Era berean, enpresek hilero epealdi horren barruan burutuako iraupen zehatzeko kontratuaren berri emango diote langileen ordezkaritzari.

Informazio horretan honako datu hauek zehaztuko dira: langileen izena, kontratacio-mota, kontratuaren indarraldia eta lanbide-kategoria. Kontratuaren egindako luzapenei buruz ere informazio bera eman beharko da.

d) Langileek egin beharreko probei eta azterketei buruzko informazioa jasotzea, halakorik izanez gero.

e) Urtero enpresaren laneko segurtasunaren eta osasunaren egoerari buruzko informazioa jasotzea, baita hori hobetzeko hartutako neurriei buruzkoa ere.

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

- Enplegua erregulatzeko espedienteetako buruz.
- Enpresa osorik edo haren zati bat leku aldatzeari.
- Lan-sistema berriak eta pizgarriak sartzea.
- Enpleguan, lan-baldintzetan, laneko osasunean edo pres-takuntzan eragina izan dezaketen teknologia berriak sartzea.
- Lanaren antolamenduan eragin handia izan dezaketen erabakiak.

Atal honetan sartzen diren gaiei buruz enpresaren jardunaren baliotasuna ezarritako informazio- eta konsulta-beteben-harretara baldintzatua egongo da.

g) Enpresari ekoizpen-antolaketaren edo hobekuntza teknikoaren arloan egokitzaletzat jotzen diren neurriak proposatzea.

#### 48. artikulua. Enpresari buruzko informazioa.

Enpresek, aldian behin, enpresaren egoeraren eta enpresaren berri emango diote enpresako langileen ordezkariori.

Hori guztia honako hauetan ezarritako informazio-betebeharrak alde batera utzi gabe: Langileen Estatutuaren 64. artikuluaren, Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoan eta horiekin bat datozen xedapenetan.

Sekretupekoak izango dira Batzordearekin eginiko bileretan Enpresa Zuzendaritzak ematen dituen isilpeko informazioak. Langileen ordezkariek isilpekotasun horri eutsi egin beharko diote, enpresako langileekin beraiekin ere.

#### 49. artikulua. Diziplina neurriei buruzko informazioa.

Edozein langileri diziplina neurri larriak edo oso larriak ezar-tzen dizkionean, enpresak, aldez aurretik, langileen delegatuarri emango dio horien berri, eta horiek beren iritzia emateko au-keria izango dute. Enpresako atal sindikalek haien afiliatuei buruzko txostena ere egin dezakete.

- Berme erkideak.

#### 50. artikulua. Guztien berme erkideak.

Langileen ordezkariek eta ordezkari sindikalek ondoko berme komunak izango dituzte:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 48.º Información sobre la empresa.

Las empresas facilitarán al/a Delegado/a de Personal de Empresa información periódica acerca de la situación y marcha general de la empresa.

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

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

#### Artículo 49.º Información sobre medidas disciplinarias.

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

- Garantías Comunes.

#### Artículo 50.º Garantías comunes a todos.

Los/as Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales, tendrán las siguientes garantías comunes:

a) Enpresari aldez aurretik jakinarazita, iragarki-taula bat erabiltzea, sindikatu- edo lan-arloko jakinarazpenak bertan jaratzeko.

b) Empresa bakoitzak ahal duen neurrian, denen erabile-rako bileretarako lokalak izatea, Sindikatu Askatasunaren Legeak 8. artikuluan xedatutakoaren kalterik gabe.

c) Hutsegite larri edo oso larriengatik diziplina-neurrik ezarri baino lehen, neurri horiek baliozkoak izan daitezten, honako hauei jakinaraziko zaie zehapen-proposamena 24 orduko aurrerapenaz:

— Langileen ordezkarien kasuan, langileen ordezkariari.

— Ordezkari sindikalaren kasuan, dagokion tokiko edo pro-bintziako sindikatuari.

Hurrengo 48 orduetan, erakunde horiek txostena igorriko dute. Txosten hori ez da loteslea izango, eta egoki irizten dion zehapena jarri ahal izango du enpresak, izapide gehiagorik gabe.

Garantia honek agintaldia bukatu eta ondorengo bi urteetan iraungo du.

d) Hitzarmen honetako 41. artikuluan zehaztutako afiliazio baldintzak betetzen dituzten atal sindikaletako ordezkariekin in-darrean dagoen Langileen Estatutuko 68. artikuluan, c) atalean, ezarritako bermeak izango dituzte.

**51. artikulua.** *Sindikatu-ekintzan jarduteko arau erkideak, enpresa-batzordeentzat eta atal sindikalenzat.*

Ekitza sindikalera ordainduriko orduak baliatzeko asmoa Enpresa Zuzendaritzari jakinaraziko zaio gutxienez 24 orduko aurrerapenarekin.

Jarduera sindikalak betetzeak ez du gainerako ekoizleen lana eragotziko, ez eta produkzioaren martxa orokorra ere. Langileek lanorduetatik kanpo joko dute haien ordezkariengana edo sindikatu eta delegatuengana.

Enpresak ahalmena izango du jarduera sindikalaren ondo-rioz enpresaren prozesu orokorraren jarraitutasun normala era-gozten duten ekoizleak lanpostuz aldatzeko, aldi baterako eta bere aginteak irauten duen denboran.

Lekualdaketa hori Enpresa-batzordeari jakinaraziko zaio au-rez.

Ukitutako langileek ez dute kalte ekonomikorik izango lan-postu-aldaketaren ondorioz, ezta haien jarduera sindikalaren garapenean ere. Lanpostu berriak, enpresaren aukeren barruan, aurrekoaren ahalik eta antzekoena izan beharko du.

Sindikatu-ekintzarako ordainduriko orduak enpresan bertan edo enpresatik kanpo baliatu ahal izango dira. Dena dela, ordu horiek baliatzea justifikatu beharko dute langileek; horretarako, ez da nahitaezkoa izango gai-zerrrendaren edo aztergaien ze-rrenda aurkeztea.

**52. artikulua. Batzarrak.**

Enpresak baimena emango du ordainduriko batzarrak egi-teko, lanorduetan zein lanorduetatik kanpo, eta, gehienez ere, urtean 8 batzarrerako eta 4 ordurako.

Batzarrak langileen ordezkariak deituko ditu, bere ekime-nez, edota Enpresako Atal Sindikaleko delegatuak hala eska-tuta, hurrengo paragrafoan ezartzen diren baldintzetan, eta ge-hienez ere 8 batzar eta 4 ordu baimenduko dira.

Enpresako Atal Sindikal bateko ordezkariak hala eskatzean, ezarritako mugaren barruan batzar ordainduak deitzera behar-tuak daude enpresa-batzordeak, baldin eta sindikatu horrek en-presako plantilla osoaren % 33ri dagokion afiliatu-kopurua

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

b) A que sean facilitados locales de reunión, para uso común, dentro de las posibilidades de cada empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8 de la LOLs.

c) Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria por faltas graves o muy graves y para la validez de las mismas, se notificará la propuesta de sanción, con una antelación de 24 horas a:

— En caso de representantes de los/as trabajadores/as al Delegado de personal.

— En caso de Delegado/a Sindical al Sindicato local o provincial al que pertenezca.

En el término de las 48 horas siguientes, estos organismos emitirán informe, que no tendrá carácter vinculante, y la em-presa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada.

Esta garantía se mantendrá durante los dos años siguientes a la expiración del mandato.

d) Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 41.<sup>º</sup> tendrán las garantías establecidas en el apartado c) del ar-tículo 68.<sup>º</sup> del vigente Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 51.<sup>º</sup> Normas para el ejercicio de la Acción Sindical, comunes para Comités de Empresa y Secciones Sindicales.**

La utilización de las horas retribuidas para la acción sindical deberá comunicarse con un plazo de 24 horas como mínimo de antelación a la Dirección de la Empresa.

El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el tra-bajo de los restantes productores ni la marcha general de la pro-ducción. El personal que deseé dirigirse a sus representantes o Delegados/as Sindicales lo harán fuera de las horas de trabajo.

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

Dicho traslado será comunicado y consultado previamente al Comité de Empresa.

El personal afectado no podrá ser perjudicado económicamente ni en el desarrollo de su actividad sindical como conse-ncuencia del traslado. El nuevo puesto de trabajo deberá ser, dentro de las posibilidades existentes en la empresa, lo más si-milar al anterior.

Las horas retribuidas para la acción sindical podrán ser uti-lizadas tanto dentro como fuera de la empresa. En todo caso, el personal deberá justificar la utilización de las mismas, sin que, a tales efectos, sea obligatoria la presentación del Orden del Día o de los temas a tratar.

**Artículo 52.<sup>º</sup> Asambleas.**

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo anual de 8 asambleas y 4 horas.

Las asambleas serán convocadas por el Delegado de perso-nal, a iniciativa del mismo, o a requerimiento del/a Delegado/a de la Sección Sindical de Empresa, en las condiciones estable-cidas en el siguiente párrafo y hasta el límite de las 8 asam-bleas y 4 horas señaladas.

Los Comités de Empresa estarán obligados a convocar asambleas retribuidas dentro del límite establecido, cuando a tal fin sean requeridos por el/a Delegado/a de una Sección Sindical de Empresa, siempre que la misma agrupe a un número

badu, edo, zuzenean, plantillako langileen heren batek hala es-  
katzen badu.

Batzarretarako deialdia gutxienez 48 ordu lehenago jakina-  
raziko zaio Enpresako Zuzendaritzari. Jakinarazpen horretan  
batzarra egindo den eguna eta Gai Zerrenda ezarriko dira.

Batzarra egiteko ordua Enpresako Zuzendaritzarekin ados-  
tuta finkatuko da.

Salbuespen-arrazoi sendoak tarteko, enpresak batzar ho-  
ren data aldatu ahal izango du; era berean, langileen ordezkari-  
tzak 24 ordura murriztu ahal izango du aurreabisu-epena.

Batzar horiei dagokien ordainsaria benetako soldaten gaine-  
koa izango da, ezarritako mugara arte, produkzioko prima edo,  
hala badagokio, pizgarri eza sartu gabe.

Ordaindu gabeko batzarrei dagokienez, lanorduez kanpo  
egingo dira gero ere, enpresa bakoitzean ezarrita dituzten ohitu-  
ren arabera.

## X. KAPITULUA

*Lehen xedapen gehigarria. Batzorde Misto Interpretativa.*

Hitzarmen honen Interpretaziorako Batzorde Misto bat era-  
tuko da, eta langileen ordezkari batek eta enpresaren ordezkari  
batek osatuko dute.

Langileen ordezkaritza langileen delegatuen ordezkarien  
proporazioaren araberakoa izango da.

Batzordekide horiek sindikatu zentral bereko beste kideren  
batzen esku utz dezakete beren ordezkaritza.

Klausulak interpretatu eta aplikatzerakoan zalantzak edo  
desadostasunik gertatuz gero, bitariko batzordeak irizpenea  
eman beharko du nahitaez.

Kontsultak edozein zentral sindikalen bitartez izapide tuko  
dira, edo enpresak berak izapide tuko ditu. Enpresaaren helbi-  
dean bertan izango du egoitza.

Hitzarmen honen negoziazio-batzordeak, hitzarmena inda-  
rrean dagoen bitartean, batzorde misto interpretatzailearen fun-  
tzionamendu-erregelamendua sortzea komeni den aztertuko  
du, ematen dituen interpretazio ebazpenei hitzarmenean ados-  
tutakoaren efikazia juridiko berbera ematea helburu.

*Bigarren xedapen gehigarria. Hitzarmena ez aplikatzeko  
klausula.*

Enpresak ezingo du inoiz hitzarmen hau aplikatu gabe utzi  
Langileen Estatutuak 82.3 artikulan jasotzen duen prozedura-  
ren bidez; hala badagokio, epea amaitu baino lehen hitzarmena  
berriro negoziatzen ahalegindu beharko du, beste hitzarmen bat  
lotzeko, edo bestela, hitzarmen hau berrikusteko Langileen Es-  
tatutuaren 86.1 artikuluak xedatzen duen moduan.

Bi aldeek zehazki adostu dute desadostasunik baldin ba-  
dago, edonola ere, PRECO lanbide-akordioaren adiskidetzea eta  
bitartekaritza aplikatuko dela. Eta arbitrajea, bi alderdiek eska-  
tzen badute.

Enpresak hitzarmen kolektiboa aldi batean ez aplikatzea  
nahi izanez gero (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakun-  
tzakoak edo ekoizpenekoak direla-eta), langileen ordezkariekin  
akordiorik lortzen ez badu, eta aurreko paragrafoan aipatutako  
gatazkak konpontzeko proceduretara jota ere desadostasun  
hori konpontzen ez bada, bi alderdien arteko akordioa beharko  
da (enpresaaren ordezkaritza eta langileen ordezkaritzaren ge-  
hiengoa), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna  
ORPRICCEren esku jartzeko.

de afiliados/as que represente, como mínimo, el 33 % de la  
plantilla total de la empresa o directamente por petición formu-  
lada por un tercio de los trabajadores de la plantilla.

La convocatoria de las asambleas se comunicará con una  
antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la empresa, fi-  
jándose en dicha comunicación la fecha de la asamblea y el  
Orden del Día de la misma.

La hora de celebración de la asamblea se fijará de común  
acuerdo con la Dirección de la empresa.

Por razones excepcionales y fundamentadas, la empresa  
podrá modificar la fecha de celebración, y de igual forma, la re-  
presentación del personal podrá reducir el plazo de preaviso a  
24 horas.

La retribución de estas asambleas, hasta el límite estable-  
cido, se realizará sobre los salarios reales, sin inclusión de prima  
de producción o primas por carencia de incentivo, en su caso.

En cuanto a las asambleas no retribuidas seguirán cele-  
brándose fuera de las horas de trabajo, conforme a los usos y  
costumbres que se tengan establecidos en cada empresa.

## CAPÍTULO X

*Disposición Adicional Primera. Comisión Mixta Interpretativa.*

Se constituye una Comisión Mixta Interpretativa del pre-  
sente Convenio, que estará integrada por un representante de  
los/as trabajadores/as y un representante de los/as empesa-  
rios/as.

La representación del personal será en proporción a los re-  
presentantes de los delegados de personal.

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

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

Dichas consultas serán tramitadas a través de cualquiera  
de las Centrales Sindicales o por la empresa y tendrá su sede  
en el domicilio social de la empresa.

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

*Disposición Adicional Segunda. Cláusula de Inaplicación  
del convenio.*

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplica-  
ción del presente convenio, mediante el procedimiento al que  
se refiere el art. 82.3 ET, debiendo intentar en su caso la posibi-  
lidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para  
lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el  
art. 86.1 ET.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso,  
los procesos a los que cabrá someterse para solventar las dis-  
crepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo  
interprofesional PRECO. Y arbitraje si ambas partes lo solicitan.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación tem-  
poral del presente convenio colectivo (por motivos económicos,  
técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un  
acuerdo con la representación de los trabajadores, y los proce-  
dimientos para la resolución de conflictos mencionados en el  
párrafo anterior no resolvieran la discrepancia, será necesario  
el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y  
mayoría de la representación de los trabajadores) para someter  
el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

*Hirugarren xedapen gehigarria. Batzorde Iraunkorra.*

Aldeek Batzorde Iraunkor bat eratzea adostu dute. Batzorde horri honela egongo da eratuta: batetik, 1 ordezkari sindikal egongo dira, Enpresako Batzordean duten kopuru eta ordezkartzia-portzentajarearen arabera banatuta, eta bestetik, enpresak izendatutako 1 kide. Batzorde horren xedea izango da bi aldeek adostutako gaiak aztertzea eta, hala badagokio, gai horiei buruzko erabakiak hartzea.

Batzorde iraunkor horretan erabakiak aho batez hartuko dira, eta Hitzarmen honi erantsiko zaizkio, zati gisa, hitzarmenaren legezko eraginkortasun berberarekin.

*Laugarren Xedapen Gehigarria. Gatazkak konpontzeko prozedura PRECO.*

1. Bi alderdiek bere gain hartzen dute Gatazka Kolektiboak Ebazteko borondatezko Procedurei buruzko Akordio Interkonfederala (PRECO), 2000ko apirilaren 4ko 66 zk. *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* argitaratua. Erabaki hau honako Hitzarmen honen eremuan izango da aplikagarria, berorren klausulak aplikatzearren ondoriozko gatazka kolektiboetarako ebazpenei dagokienez.

2. Aurrekoa baztertu gabe, arbitrajearen berariazko compromisoen trimitazioa PRECOraren prozeduren esku utzen duten hitzarmen honetako 6., 15. eta 36. artikuluak aplikatzeko beharrezkoa izango da bi alderdiak ados egotea.

*Bosgarren xedapen gehigarria. Enplegauri buruzko Euskal Erabakiari atxikitzea.*

Hitzarmen hau izenpetzen duten Enpresak eta zentral sindikalek bat egin dute 1999ko urtarrilaren 15ean Confebasket eta ELA, CC.OO., UGT eta LAB sindikatuek enplegauri buruz itundu zuten Euskal Erabakiarekin.

*Seigarren xedapen gehigarria. Ekarpnak GEROA-BGAEri.*

2014an Geroa BASEari egin beharreko ekarpnak, langileak Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorri ezbehar arruntetarako egin beharreko kotizazio-oinarriaren % 4,60 izango da; % 2,3 langileak eta beste % 2,3 enpresak ordainduko dutela.

Ekarpnak denak batera ordainduko ditu enpresak; horretarako, soldaten nominetatik kenduko du langile bakoitzari dagokion ehunekoa.

**I. ERANSKINA / ANEXO I**

**2017KO GUTXINEKO ORDAINSARIEN TAULA / TABLA DE RETRIBUCIONES MINIMAS 2017**

Lanbide categoriak / Categorías Profesionales	100 U.E. / A 100 UC			(A+B) % 14 / 14 % (A+B)	Piz. eza. Pr. / P. Car. Inc.	* Urt. 1.680 or. Ord. alok. / * Sal. Hora para 1.680 h.	Urteko ordainsaria / Retribución Anualizada
	Oin. alok. / Sal. Base	Hitz. Plusa / Plus Conv.	Eg. jar. alok. / Salar. día trab				
	A	B	A+B				
<b>– Beharginak / Personal Obrero</b>							
Peoia/ Peón	15,23	37,91	53,15	7,44	8,55	20.238,92	22.493,8
1. mailako ofiziala / Oficial de 1. <sup>a</sup>	17,5	41,45	58,96	8,26	9,49	22.487,74	24.985,47
2. mailako ofiziala / Oficial de 2. <sup>a</sup>	16,54	40,13	56,68	7,94	9,1	21.600,74	24.005,02
3. mailako ofiziala/ Oficial de 3. <sup>a</sup>	15,37	38,35	53,72	7,52	8,64	20.458,34	22.737,56

\* Lan-ordua: laneguneko soldata zati bataz besteko eguneroko lanaldia. Igande eta jai egunetako ordainketa kontuan hartu gabe.

\* Este salario hora es el resultado de dividir el salario día de trabajo entre la jornada diaria de promedio. No incorpora la retribución de domingos y festivos.

Lanbide categoriak / Categorías Profesionales	Hilekoa Oinar. alok. Mensual Sal. Base	Lan eguna Hitzar. Plusa Día trabajo Plus Conv.	Lan eguna Pizgarri. eza. pr. Día trabajo P. Car. Inc.	Urteko ordainsaria Retribución Anualizada	
	A	B	C	100 U.E. / A 100 UC.	Pizg. Eza. / Carencia Incentivo
– Menpeko langileak / Personal subalterno					
Biltegizaina / Almacenero	475,45	38,78	7,65	20.733,34	23.042,82
– Administrariak / Personal Administrativo					
1. mailako burua / Jefe de 1. <sup>a</sup>	733,29	49,47	10,31	28.225,75	31.349,4
2. mailako burua / Jefe de 2. <sup>a</sup>	676,31	47,44	9,76	26.692,97	29.650,67
1. mailako ofiziala / Oficial de 1. <sup>a</sup>	593,34	44,47	8,96	24.446,55	27.178,03
2. mailako ofiziala / Oficial de 2. <sup>a</sup>	537,13	41,69	8,31	22.655,22	25.174,48
Laguntzailea / Auxiliar	469,3	38,26	7,52	20.460,44	22.739,37
– Teknikari tituludunak / Personal técnico titulado					
Injin., arkitek. eta lizenz. / Ingenieros, Arquit. y Licenc.	963,73	58,26	12,6	34.646,55	38.465,54
– Tailerreko teknikariak / Personal técnico de taller					
Arduraduna / Encargado	574,57	43,59	8,75	23.868	26.520
– Laborategiko teknikariak / Personal técnico de laboratorio					
Laborategi-burua / Jefe de Laboratorio	762,45	50,50	10,58	29.007,88	32.215,68

Ordu extrak	Balorea (€/ordua)
Arrunta .....	18,00
Larunbata/sábado .....	22,20
Jai eguna-oporrak/ festivo-vacaciones .....	24,70

Langileen Estatutuko 82.3 puntuaren ezarritakoaren arabera, enpresak hitzarmen kolektibo honetako lan-baldintzaren bat aldi batean aplikatu nahiko ez balu (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolaketakoak edo ekoizpenekoak direla medio) langileen ordezkarri gehienak ados egon beharko dira; ados ez benda ezin da hitzarmeneko artikulu bat ere aplikatu gabe utzi edo aldatu.

En caso de que la empresa pretendiera de conformidad con lo establecido en el punto 82.3 ET, la inaplicación temporal de alguna de las condiciones de trabajo del presente convenio colectivo de empresa (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) será necesario el acuerdo entre la mayoría de la representación de los trabajadores, no pudiendo aplicar ni modificar ningún artículo del convenio sin dicho acuerdo.

Horas extraordinarias	Valor (€/hora)
Arrunta/normal .....	18,00
Larunbata/sábado .....	22,20
Jai eguna-oporrak/ festivo-vacaciones .....	24,70

Langileen Estatutuko 82.3 puntuaren ezarritakoaren arabera, enpresak hitzarmen kolektibo honetako lan-baldintzaren bat aldi batean aplicatu nahiko ez balu (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolaketakoak edo ekoizpenekoak direla medio) langileen ordezkarri gehienak ados egon beharko dira; ados ez benda ezin da hitzarmeneko artikulu bat ere aplikatu gabe utzi edo aldatu.

En caso de que la empresa pretendiera de conformidad con lo establecido en el punto 82.3 ET, la inaplicación temporal de alguna de las condiciones de trabajo del presente convenio colectivo de empresa (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) será necesario el acuerdo entre la mayoría de la representación de los trabajadores, no pudiendo aplicar ni modificar ningún artículo del convenio sin dicho acuerdo.