

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, CIE Legazpi, S.A. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20100032012011 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2019ko irailaren 2an enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariek sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2019ko irailaren 5ean aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

Hirugarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-2-2015eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2019ko urriaren 3an bete da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

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

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2019ko urriaren 7a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaritza. (7346)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA

Delegación Territorial de Trabajo y
Seguridad Social 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 CIE Legazpi, S.A. (código 20100032012011).

ANTECEDENTES

Primero. El día 2 de septiembre de 2019 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de los trabajadores.

Segundo. El día 5 de septiembre de 2019 se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

Tercero. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el artículo 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco de 15-2-2011*), y se ha cumplimentado el 3 de octubre de 2019.

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

En su virtud,

RESUELVO

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

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

San Sebastián, a 7 de octubre de 2019.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (7346)

*CIE Legazpi SA enpresarako hitzarmen kolektiboa.
2019 - 2020 - 2021 - 2022.*

1. KAPITULUA

1. Lurralde eremu funtzionala eta pertsonala.

Honako Hitzarmen hau Gipuzkoako Lurralde Historikoan kokatutako CIE Legazpi, SA enpresako langileei aplikatuko zaie.

Plantillan barne hartutako langile guztiengan izango du eragina.

2. Indarraldia eta iraupena.

Hitzarmenak 4 urteko iraupena izango du eta, ondorio guztietarako, indarraldia 2019ko urtarrilaren 1ean hasi eta 2022ko abenduaren 31n amaituko da.

2023ko urtarrilaren 1ean automatikoki indargabe geratuko da, eta egun horretatik aurrera Hitzarmen Kolektibo berria ezartzeko negoziazioak hasteko aukera izango da.

3. Xurgapena eta konpentsazioa.

Hitzarmen honetan finkaturiko ekonomia- eta lanaldi-baldintza guztiak irentsi eta konpentsatuko dituzte alde aurretik dauden hobekuntza guztiak, edozein motatakoak izanik ere, Hitzarmen honetan propio zehaztu diren salbuespenak salbuespen.

2. KAPITULUA

4. Soldaten tauletako igoerak.

Hitzarmen honen 1. eranskinean jasotzen diren soldata-etaulk Euskal Autonomia Erkidegoko 2018ko KPla + % 0,8 ezarrita igoko dira 2019an, 2018ko taulei dagokienez; 2020an, berriz, Euskal Autonomia Erkidegoko 2019ko KPla + % 0,8 ezarrita igoko dira, 2019ko taulei dagokienez; 2021ean, Euskal Autonomia Erkidegoko 2020ko KPla + % 1 ezarrita igoko dira, 2020ko taulei dagokienez, eta, 2022an, Euskal Autonomia Erkidegoko 2021eko KPla + % 1 ezarrita igoko dira, 2021eko taulei dagokienez. Lau urteetan, % 1,75eko gutxieneko «zorua» aplikatuko da.

Langile bakoitzaren plus eta osagarri guztiei dagokien ordu balioa proportzio berean haziko da, eta artikuluko bakoitzean gutxieneko balioak zehaztuta egongo dira.

Hitzarmen honetan soldatei buruz hartutako erabakia bakarra eta zatiezina da; beraz, berau osatzen duten kontzeptu desberdinak ezin dira modu berezian hartu.

Hala, bada, edozein arrazoiengatik kontzeptu horietako bat aldatuko balitz, ezarritako legezko gutxienekoie buruz hitzartu diren hobekuntzen bidez alde hori xurgatu eta konpentsatu egongo da.

3. KAPITULUA

5. Instalazioak irekitzea.

Instalazioak urtean 216 egunez irekita egongo dira. Enpresak urteko banakako egutegiak prestatuko ditu, eta Enpresa Hitzarmen honetan erabakitako urteko lanaldiari dagozkion orduen eta instalazioen irekitze orduen arteko aldeak doitu dira, baina horrek ez du ekarriko zehaztutako urteko lanaldiaren gorakadarik.

Enpresak banakako egutegian doikuntzetarako zehaztutako egunetarikoa bat aldatzea beharrezkoa ikusten badu, 15 egun lehenago abisua eman beharko die dagokion langileari eta Enpresa Batzordeari, eta aldatutako eguna eta egun berria zein diren adieraziko dizkio. Enpresak aurrez abisu emateko betebeharrak ez badu, Zuzendaritzak aldatutako egun bakoitzeko bitartean egun eman beharko dizkio langile bakoitzari.

Convenio colectivo para CIE Legazpi, S.A. 2019 - 2020 - 2021 - 2022.

CAPÍTULO 1

1. *Ámbito territorial funcional y personal.*

El presente Convenio es de aplicación a l@s trabajador@s de la Empresa CIE Legazpi, S.A., sita en el Territorio Histórico de Gipuzkoa.

Afectará a la totalidad de l@s trabajador@s que integran su plantilla.

2. *Vigencia y duración.*

El Convenio tendrá una duración de 4 años, entrando en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2.019 y finalizando el 31 de diciembre de 2022.

Quedará automáticamente denunciado a partir del 1 de enero de 2023, pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el Convenio Colectivo que lo sustituya.

3. *Absorción y compensación.*

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

CAPÍTULO 2

4. *Incrementos en tablas salariales.*

Las tablas salariales que figuran en el anexo 1 de este Convenio tienen para 2019 un incremento del IPC de la C.A. de Euskadi de 2018 +0,8 % respecto de las de 2018, para 2020 un incremento del IPC de la C.A. de Euskadi de 2019 +0,8 % respecto de las de 2019, para 2021 un incremento del IPC de la C.A. de Euskadi de 2020 +1 % respecto de las de 2020 y para 2022 un incremento del IPC de la C.A. de Euskadi de 2021 +1 % respecto de las de 2021. En los 4 años se aplicará un «suelo» mínimo del 1,75 %.

Cada trabajador tendrá incrementado el valor horario de todos los pluses y complementos en la misma proporción, estando fijados los valores mínimos en cada uno de los artículos correspondientes.

El acuerdo adoptado en este Convenio sobre salarios, forma un todo único e indivisible, no pudiendo, por tanto, ser considerados separadamente los distintos conceptos que lo integran.

En consecuencia, si por cualquier circunstancia se modificase cualquiera de dichos conceptos, se absorberá y compensará la diferencia con las mejoras que sobre los mínimos legales establecidos se han pactado.

CAPÍTULO 3

5. *Apertura de instalaciones.*

Las instalaciones permanecerán abiertas durante 216 días al año. La empresa confeccionará calendarios anuales individuales, ajustando las diferencias de horas entre la jornada anual pactada en este Convenio de Empresa y la de apertura de instalaciones, de forma que ello no implique ningún incremento de la jornada anual establecida.

Si la empresa precisara cambiar alguno de los días de ajuste establecidos en el calendario individual, deberá preavisar al trabajador afectado y al Comité de Empresa correspondiente con 15 días de anticipación indicando el día cambiado y el nuevo señalamiento. El incumplimiento por parte de la empresa del preaviso fijado obligará a la Dirección a señalar dos días de descanso a cada trabajador por cada uno cambiado.

6. Lanaldia.

2019., 2020., 2021. eta 2022. urteetarako, lanaldia asteko 35 ordukoa izango da. Hitzarmen hau indarrean dagoen garaian, asteko 35 orduko lanaldiaren urteko baliokidea 1.592 ordukoa izango da.

7. Aurreikusi gabeko jarduera etenak eta galdutako orduak berreskuratzea.

Aurreikusi gabeko jarduera etenak, oinarritzko sekzio edo instalazioetan eragiten dutenean eta guztira 8 ordu baino gehiago irauten dutenean, ondoren zehaztutako moduan eta artikuluko honetan zehaztutako kopuruak ordainduz berreskuratuko dira:

Etenaren fasean: Etena gertatzen denean langilea lanean ari bada, bere lanpostuan geldituko da lanaldia amaitu arte, eta soldata osorik jasoko du, saria edo prima barne.

Langilea ez bada oraindik lanean hasi eta enpresak lan etena eragin diezaiokela uste badu, egoera horren berri eman beharko die honako hauei:

– Enpresa Batzordeari berehala adieraziko dio, jakinaren gainean egon dadin eta ondorengo paragrafoan zehaztutakoa gara dezan.

– Ondoren, lantokian ez dauden eta etenaren eragina jasango duten langileei gutxienez 2 ordu lehenago horren berri emango zaie, etenak zenbat iraungo duen adieraziz, hala, jarduera berrezarri arte lanera joan ez daitezten. Abisurik jaso ez dutelako lanera joaten badira, bi aukera dituzte: Lantokia uztea eta deiaren plusa kobratzea, edo bertan gelditzea eta beste zereginean batzuetan lan egitea.

Instalazioak gelditzen direnean bertan ez dauden langileei dagokienez, Zuzendaritzaren jakinarazpena jaso ondoren eta horrek adierazita lanera joaten ez direnean jasoko duten lansaria honako hau izango da: Soldata gehi antzinasunari dago-kiona gehi produkzio sariari dagokiona.

Etenaldia berreskuratzekeo garaian: Enpresak, langileen legezko ordezkariari adierazi ondoren, ordu horiek nola berreskuratuko erabakitzekeo gaitasuna izango du, gehienez ere urtean 24 ordu, 8 orduko hiru lanalditan; enpresaren irizpideen arabera berreskuratuko dira beroriek.

Etenaldia berreskuratzekeo erabakia enpresaren esku egongo da soilik, eta aurreko paragrafoan aurreikusitako mugak izango ditu. Etena gertatzen den urte naturalaren barnean berreskuratuko beharko da nahitaez.

Errekeruperatutako 8 orduko lanaldiko ordainsaria 2019an, 2020an, 2021ean eta 2022an handitu egingo da urte horietan soldata-taulak igotzen diren ehuneko berean, eta hori ezin izango da egin igandeetan, jaiegunetan, oporretan edo zubietan.

Enpresa Zuzendaritzak Hitzarmen honetan zehaztutakoa baino ordu gehiago berreskuratuko behar direla uste badu, nahitaezkoa izango da Enpresa Batzordearen gehiengoaren adostasuna.

8. Txandakako lan erregimenaren aldaketa.

Enpresa Zuzendaritzak, arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolamenduzkoak edo produkziozkoak direla-eta, lanpostu batean edo gehiagotan txanda kopurua aldatu beharra duenean, aldaketa horrek eragingo dien langileei eta horien legezko ordezkariari gutxienez lau egun lehenago jakinarazi behar die, asteburu bat barne hartuz beti.

Prozedura hau txanda kopurua handitu behar denean nahiz murriztu behar denean aplikatuko da.

Artikulu honen aplikazioz, langile bat bost eta lau txandatatik hiru txandatarata edo bost eta lau txandatatik bi txandatarata aldatzen den bakoitzean, ordainketa bakarrarekin konpentsa-

6. Jornada de trabajo.

Para el año 2019, 2020, 2021 y 2022 la jornada de trabajo será de 35 horas semanales. Durante la vigencia del presente Convenio, la equivalencia anual de las 35 horas semanales será 1.592 horas.

7. Paradas de actividad no previstas y recuperación.

Las paradas de actividad que no estén previstas, que afecten a Secciones, UN o instalaciones clave, superiores en su conjunto a 8 horas, se recuperarán procediendo del siguiente modo y abonándose las cantidades especificadas en el presente artículo:

En la fase de parada: Cuando la parada se produzca y el trabajador se encuentre trabajando, permanecerá en su puesto de trabajo hasta finalizar su jornada, percibiendo su salario íntegro con prima.

En los casos en que el trabajador no se haya aún incorporado al trabajo y la empresa estima que la parada pueda afectarle, se comunicará ésta circunstancia:

– Inmediatamente al Comité de Empresa, para su conocimiento y desarrollo del párrafo siguiente.

– A continuación se avisará a l@s trabajador@s no presentes en el Centro de Trabajo afectados por la parada, al menos con 2 horas de antelación, indicándoles la duración prevista de la misma, a los efectos de su «no incorporación» al trabajo hasta que la actividad normal pueda reanudarse. Si no fueran avisados, optarán por abandonar el centro de trabajo y cobrar el plus de llamada, o permanecer en él trabajando en otras tareas.

La retribución para l@s trabajador@s no presentes durante la parada de instalaciones, que no se incorporan al trabajo siguiendo la instrucción de la dirección será igual al jornal, más la antigüedad, más la prima de producción.

En la fase de recuperación de la parada: La empresa estará facultada, previa comunicación a los Representantes Legales de los Trabajadores, para decidir la recuperación de la parada hasta un máximo de 24 horas anuales, en tres jornadas de 8 horas, las que se podrán recuperar a criterio de la empresa.

La recuperación de la parada, que será facultad exclusiva de la empresa hasta los topes previstos en el párrafo anterior, deberá hacerse necesariamente a lo largo del año natural en que se produce.

La retribución por jornada recuperada de 8 horas se incrementará en 2019, en 2020, en 2021 y en 2022 en el mismo porcentaje en que se incrementen las tablas salariales en esos años, no pudiendo realizarse ésta en domingos, festivos, vacaciones o puentes.

Cuando la Dirección de la empresa considere necesaria la recuperación de más horas que las que por este acuerdo le vienen atribuidas, será obligatoria la conformidad de la mayoría del Comité de Empresa.

8. Modificación del régimen de trabajo a turnos.

Cuando la Dirección de la Empresa necesite modificar el número de relevos en uno o varios puestos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción deberá comunicarlo previamente a l@s trabajador@s afectados y a la Representación Legal de los mismos con una antelación mínima de cuatro días, incluyendo siempre un fin de semana.

El procedimiento será de aplicación tanto para aumentar el número de relevos, como para disminuirlos.

En virtud de la aplicación de éste artículo cada vez que se cambie a una persona de cinco y cuatro a tres turnos o de cinco y cuatro a dos turnos, se le compensará con un pago único que

tuko zaio, eta 2019an, 2020an, 2021ean eta 2022an ordainketa hori handitu egingo da urte horietan soldata-etaulak igotzen diren ehuneko berean.

Enpresak jakinarazpena artikulu honetan ezarritako epean egiten ez badu, horren eragina jasan duten langileek proposatutako txanda aldaketa onartzeko edo baztertzeko eskubidea izango dute.

9. *Atsedena lanaldian.*

Txandakako lanaldian 15 minutuko atsedena barne hartuko da egunero, eta langilea lanean egongo balitz bezala zenbatuko da; beraz, atsedena hori ere lanean arituko balitz bezala ordainduko zaio.

10. *Lanaldiaren luzapena.*

Lanaldia ondorengo salbuespen egoeretan luzatu ahal izango da: Ezbeharren prebentzioarako edo konponketarako, nahiz aparteko eta presazko beste kalte batzuen prebentzioarako edo konponketarako.

Kasu horietan, lanaldiaren luzapena ekonomikoki konpentsatuko da 4. eranskinean adierazten den indarreko balioen taularen arabera, eta 2019an, 2020an, 2021ean eta 2022an konpentsazio hori handitu egingo da urte horietan soldata-etaulak igotzen diren ehuneko berean.

Egoera honen barnean ondokoak hartuko dira kontuan:

a) Deiak: Langile bati aparteko eta presazko izaera duen konponketa bat edo prebentzio lan bat egiteko lanera joateko abisua ematen zaionean egiten zaion deia da.

b) Prozesua amaitu arte itxarotea: Artikulu honetako lehenengo paragrafoan ezarritako baldintzak betetzen dituztenak.

c) Mantentze lanak: Artikulu honetako lehenengo paragrafoan ezarritako baldintzak betetzen dituztenak.

d) Hurrengo txanda iritsi arte itxarotea: Hurrengo txandako langilea iritsi arte itxarotea, ezinbesteko arrazoienatik atzeratzen denean.

Orduen gehieneko kopurua urteko lanaldi arruntari dagokiona izango da. 2019., 2020., 2021. eta 2022. urteetarako, 1.592 ordukoa izango da.

a), b), c) eta d) letretan adierazitako egoeretatik at, ohiko lanaldiaz gain ordu gehiago egitea beharrezkoa bada eta betiere borondatez egingo direla kontuan hartuta, Industria Siderometalurgikoko Gipuzkoako Hitzarmen Kolektiboak ezarritakoa bertako da.

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

Erabaki dute:

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

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

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

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

se incrementará en 2019, en 2020, en 2021 y en 2022 en el mismo porcentaje en que se incrementen las tablas salariales en esos años.

El incumplimiento por parte de la empresa del preaviso establecido en éste artículo, permitirá a l@s trabajador@s afectados optar libremente entre la aceptación o el rechazo de la modificación propuesta.

9. *Descanso en la jornada de trabajo.*

En la jornada a turnos se incluye un descanso diario de 15 minutos que se computará como tiempo de trabajo efectivo, y en consecuencia tendrá el carácter de retribuido.

10. *Prolongación de la jornada.*

La jornada de trabajo podrá prolongarse en aquellas situaciones excepcionales en las que se trate de prevenir o reparar siniestros y/o otros daños extraordinarios y urgentes.

En estos casos, la prolongación será compensada económicamente de acuerdo con la tabla de valores vigentes, reflejada en el anexo 4 que se incrementará en 2019, en 2020, en 2021 y en 2022 en el mismo porcentaje en que se incrementen las tablas salariales en esos años.

Dentro de esta situación se considerará:

a) Llamadas: Se entenderá por llamada al aviso que se cursa a un@ trabajador@ para que venga a trabajar durante el tiempo imprescindible para efectuar un trabajo de prevención o reparación de carácter extraordinario y urgente.

b) Esperas de fin de proceso en general: Las que cumplan las condiciones establecidas en el primer párrafo de éste artículo.

c) Las de mantenimiento: Que cumplan las condiciones establecidas en el primer párrafo de éste artículo.

d) Espera del siguiente turno: Hasta la incorporación del entrante, que lo hace en retraso por causa de fuerza mayor.

El número máximo de horas será igual a la jornada anual ordinaria resultante. Para 2019, 2020, 2021 y 2022 son 1.592 horas.

Fuera de la situación expresada en las letras a) b) c) d) cuando sea necesaria la realización de horas por encima de la jornada ordinaria y siempre de forma voluntaria, se estará a lo dispuesto a continuación.

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

Acuerdan:

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

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

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

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

- a) Egin beharreko lan denbora hain laburra izanik, kontratazio berria egitea ezinezkoa izatea.
- b) Behar den denboran kontratazio berria egitea materialki ezinezkoa izatea.
- c) Enplegurako zerbitzu publikoen lankidetzara eskatu arren, lanpostu jakin horri dagokion kualifikazioa duen langilerik jarri ez dutenean enpresa eskatzailearen esku.

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

Konpentsazioan emango dira ordubete eta 20 minutu lanean lan egindako ordu bakoitzeko eta ordubete eta 40 minutuko igande edo jaiegunean lan egindako ordu bakoitzeko,

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

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

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

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

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

- d) Enpresako akordioek ezingo dute konpentsazio ekonomikorik ezarri, artikulu honetako 3. pasartearen hirugarren atalean aurreikusitako ez diren balizkoetan.

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

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

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

11. Orduen erabilgarritasuna eta orduen poltsa.

Orduen erabilgarritasunari dagokionez, enpresak erabilgarritasuneko 8 egun oso erabili ahal izango ditu gehienez.

Sektoreko enpleguaren egonkortasuna sustatu eta, era berean, enpresei merkatuaren premietara moldatzen laguntze aldera, aldi baterako kontratuen gehienezko kopurua, aldi baterako laneko enpresekin egindakoak barne, plantillaren % 10etik

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.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 presente Convenio sobre «Disponibilidad de Horas».

11. Disponibilidad horaria y bolsa horaria.

En relación con la disponibilidad de horas, la empresa no podrá disponer de más de 8 días enteros de disponibilidad al año.

Con objeto de fomentar la estabilidad del empleo en el sector y favorecer al mismo tiempo la necesaria adaptabilidad de las empresas a las necesidades del mercado, sólo cuando el número máximo de contratos temporales, incluidos los celebra-

beherakoa den enpresetan bakarrik erabili ahal izango dira ondoren aipatzen diren neurriak. Ehuneko hori zenbatzeko, neurri horiek erabili aurreko hilabetea hartuko da erreferentzi gisa eta, ondorio hauetarako, ez dira aldi baterako kontratuztat hartuko bitarteko kontratuak eta txanda-kontratu baten ondoriozkoak.

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

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

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

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

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

1. Ukitutakoei eta enpresako langileen ordetzkariei hori justifikatzen duten arrazoi idatziak 72 orduko aurretiaz jakinaraztea.
2. Orduz baliatzeak lanorduak gehitzea ekartzen duenean, enpresako egutegiaren lanegun bezala zehaztuta dauden jarduna 9 ordura arte gehituz egingo da.

Enpresako Zuzendaritzak, aparteko kasuetan, jarduera beste egunetan betetzea agindu dezake, beti ere igandeak, jaiegunak, zubiak eta oporrak salbuetsiz, eta egun horiek ez dira urtean 8 baino gehiago izango. Honelakoetan, lan-jarduna ez da 6 ordu eta erdi baino gutxiagokoa izango, ezta 9 ordu baino gehiagokoa ere.

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

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

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

Lan-egutegiaren arabera lan egin beharreko egunetako jarduna 9 ordura arte luzatuz konpentsatuko da hori edo, aparteko kasutan, bestelako egunetan, igande, jaiegun, zubi eta oporrak

dos con las Empresas de Trabajo Temporal, sea igual o inferior al 10 % de la plantilla se podrán utilizar las medidas que a continuación se señalan. A efectos del cómputo de dicho porcentaje, se tomará como referencia el mes anterior al de la utilización de dichas medidas y no se considerarán, a estos efectos, como temporales los contratos de interinidad y los derivados de un contrato de relevo.

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

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

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

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

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

1. Preaviso de 72 horas al personal afectado y a la representación del personal en la empresa, con información por escrito de las razones que lo justifican.
2. Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en el aumento de horas de trabajo, éste se efectuará incrementando hasta 9 horas la jornada de los días que figuren como de trabajo en los correspondientes calendarios de la empresa.

Excepcionalmente podrá la Dirección de la Empresa ordenar el trabajo en otros días distintos, excluidos domingos, festivos, puentes y vacaciones, pero estos días no podrán exceder de 8 días enteros al año. En estos casos, la jornada no podrá ser inferior a 6,30 horas ni superior a 9.

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

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

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

Su compensación se efectuará aumentando hasta 9 horas la jornada de los días que por calendario corresponda trabajar o, excepcionalmente, en otros días distintos, excluidos domin-

salbuetsiz, eta egun horiek ez dira urtean 8 baino gehiago izango. Langile bakoitzak urtean jardunean bete behar dituen egunak ez dira inola ere gehituko.

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

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

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

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

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

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

Artikulu honetan aipatutako ahalmenaz baliatzen diren enpresek Batzorde Misto Interpretatzaileari jakinarazi beharko diote hori eragin duten arrazoiak, ukitutako langileen kopurua eta erabilitako nahiz erabili beharreko orduen guztizkoa zehaztuz.

Artikulu honetan aipatutako ordu-erabilpenak ukitutako langileek Batzorde Mistoarengana jo dezakete baldin eta, urteko egutegia egiterakoan, egun erabilgarriak luzatu asmoz jarduneko egunak justifikaziorik gabe gehitu direla uste badute. Batzorde Mistoak 35. artikuluko bigarren atalean ezarritako epean eman beharko du bere erabakia.

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

4. KAPITULUA

12. Oporrak.

Opor garaian, Enpresa Zuzendaritzak Mantentze ataleko eta Zerbitzu Osagarrien ataleko langileen lanen plangintza egingo du.

gos, festivos, puentes y vacaciones, pero éstos no podrán exceder de 8 días enteros 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.

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

El personal afectado por la utilización de lo señalado en este artículo, podrá acudir a la Comisión Mixta si entendiese que en la confección del calendario anual se ha producido aumento injustificado de los días de trabajo, al objeto de ampliar los días de disponibilidad. La Comisión Mixta deberá dictaminar dentro del plazo establecido en el párrafo segundo del artículo 35.

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.

CAPÍTULO 4

12. Vacaciones.

La Dirección de la Empresa planificará los trabajos de vacaciones para el personal de Mantenimiento y Servicios auxiliares.

Oporraldi ofizialean lan egiten dutenek Oporraldi Plus bat jasoko dute eta plus hori 2019an, 2020an, 2021ean eta 2022an handitu egingo da urte horietan soldata-eta igotzen diren ehuneko berean, zortzi orduko lanaldi oso bakoitzeko, edota dagokion zati proportzionala lanaldia txikiagoa izango balitz.

30 egun naturaleko opor ordainduak izango dituzte; derrigorez eta bakarrik 26 lanegun izango direlarik.

Oporren eraginetarako, larunbatak lanegun osotzat hartuko dira.

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

OIT erakundeko 132. Hitzarmenean ezarritakoa betez, langilearen borondatez kanpo arrazoiengatik, hala nola, istripua, gaxotasuna eta amatasunagatik, lanera joan gabeko egunak lan efektiboan emandako denboratzat hartuko dira oporrak zenbatu eta gozatzearren eraginetarako.

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

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

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

Oporraldi kolektiboaren hasieran langilea aldi baterako ezintasun-egoeran dagoen kasuetan, oporraldia etenda geratzeko da aldi baterako ezintasun-egoera horrek dirauen artean.

Horretarako, artikulua hau Auzitegi Gorenak 2009ko ekainaren 24an doktrina bateratzeko emandako epaiari jarraiki jasotzea eta aplikatzea erabaki dute hitzarmena sinatu duten aldeek. Doktrina horren arabera, itundutako lan-egutegian ezarritakoaren ondoren ordaindutako urteko oporrak izateko eskubidea onartzen da, betiere esleitutako egunen aurretik langilea aldi baterako ezintasun-egoeran jartzen bada. Auzitegi Gorenen epai bidez jurisprudentzia-interpretazio honen edukia edo zentzua aldatzen bada, interpretazio berriari jarraituko zaio.

Etadura horri dagozkion opor-egunak langileen ordezkari-ekin eztabaidatu ondoren Enpresako Zuzendaritzak erabakitzen duenean hartuko dira.

Oporraldi kolektiboari ekiteko garaian edo bitartean langilea amatasun egoeran badago, oporraldia etengo da eta etadura horri dagozkion egunak enpresak, langileen ordezkari-ekin hiru hilabeteetan burutu dituzten batezbesteko jardun-egunen arabera jasoko dute ordainsaria. Beraz, aipatutako batezbesteko hori kalkulatzeko ez dira kontuan izango igande, jaie-

Quienes trabajen durante el período oficial de vacaciones tendrán un Plus de Vacaciones que se incrementará en 2019, en 2020, en 2021 y en 2022 en el mismo porcentaje en que se incrementen las tablas salariales en esos años por cada jornada completa de ocho horas, o la parte proporcional correspondiente si ésta fuera menor.

Se retribuirán, en concepto de vacaciones reglamentarias 30 días naturales, debiendo de disfrutarse exclusiva y necesariamente 26 días laborables.

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

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

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 período posterior al establecido en el calendario laboral pactado, si previamente a las fechas asignadas el trabajador/a iniciase situación de incapacidad temporal. En el caso de que el tenor o sentido de esta interpretación jurisprudencial fuera modificado por posterior sentencia del Tribunal Supremo, se estará a la interpretación de la nueva que resultara.

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 an-

gun, aparteko haborokin, baja eta abarren ondorioz sortutako ordainsariak.

Egunez eguneko ordainsaria jasotzen duten langileei dago-kienez, artikulua honetan ezarritako batezbestekoaren arabera ordainduko zaizkie opor-egunak; baita 30 egun natural horie-tako jaiegun eta igandeak ere.

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

13. *Produkzio saria.*

Langile guztien produkzio saria ez da Hitzarmen honetako 2. eranskinean bildutako soldaten tauletako urteko soldata gordi-naren % 10 baino gehiago izango.

Sari hori finkoa izango da, eta Hitzarmenaren indarraldian kalkulatu ondoren, ezingo da aldatu.

Kostuen gehikuntza osagarria ez izateko irizpidearekin kalulatu egoera berria lehenengo eranskineko Soldaten Taulan adierazi da.

14. *Gaueko orduak.*

Lanaldia gauez egiten duten langile guztiek Gau Plusa ja-soko dute, eta plus horren balioa 2019an, 2020an, 2021ean eta 2022an handitu egingo da urte horietan soldata-etaulak igotzen diren ehuneko berean, zortzi orduko lanaldi oso bakoitze-ko, edota dagokion zati proportzionala lanaldia txikiagoa izango balitz.

Gaueko hamarrak eta goizeko seiak bitarteko jarduna da gaueko lana.

Gaueko lanaren haborokina ondorengo arauen arabera erregulatuko da:

a) Gaueko epealdi horren barruan ordubete baino gehiago eta lau bainogutxiago jarduten bada, lanean emandako ordu ez bakarrik jasoko da haborokina.

b) Gaueko epealdian 4 ordutik gora jardun bada, eguneko jardun osoari dagokion haborokina jasoko da, epealdi horren barruan bete ala ez.

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

Artikulu honetan barnebildutako zereginak betetzen dituzten langileek gaueko lanagatik plusa deritzana jasoko dute, lan-jardun arruntari guztira dagokion soldataren % 20 izango dena. Ez dira sartuko, ordea, toxikotasuna, nekea eta arriskua-gatik legezko plusak, produkzio primak eta, hala balitz, pizgarri ezak; ezta jaiegun, igande, aparteko haborokin eta oporrei da-gokien zati proportzionala ere.

15. *Antzinasuna.*

2019, 2020, 2021 eta 2022rako taulak Hitzarmen hone-tako 1. eranskinean daude.

Hitzarmen Kolektibo honetan barnebildutako langile guztiek aldizkako igoerak izango dituzte zerbitzu urteengatik. Bosturte-koetan ordainduko dira eta horien balioa erantsitako soldata-tauletako «A» zutabean lanbide-kategoria bakoitzarentzako eza-rritako soldataren gaineko % 5 izango da.

Langileen antzinasunaren zenbaketa ondorengo arauen arabera egingo da:

a) Antzinasunaren hasiera data langilea Enpresan sartu zeneko izango da, ikastun edo izangai-garaia ere barne har-tuta.

teriores; por lo tanto, para el cálculo del referido promedio no se tendrán en cuenta los devengos de los domingos, días festivos, gratificaciones extraordinarias, días de baja, etc.

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

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

13. *Prima de producción.*

La prima de producción de todo el personal no representará más del 10 % del Bruto Anual de las Tablas Salariales que figura en el anexo número 2 el presente Convenio.

Esta prima será fija, permaneciendo invariable una vez cal-culada durante la vigencia del Convenio.

La nueva situación calculada con el criterio de no incre-mento adicional de costes se refleja en las Tablas Salariales del anexo uno.

14. *Horas nocturnas.*

Todos l@s trabajador@s cuando efectúen su jornada de noche percibirán un Plus de Nocturnidad, que tendrá un valor que se incrementará en 2019, en 2020, en 2021 y en 2022 en el mismo porcentaje en que se incrementen las tablas salaria-les en esos años en ocho horas, o la parte proporcional si la jor-nada es menor.

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 ex-ceden de 4, se cobrará con la bonificación correspondiente toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal período.

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

El personal que realice trabajos incluidos en el presente ar-tículo disfrutará de un complemento de remuneración, denomi-nado plus de trabajo nocturno, equivalente al 20 % sobre la to-talidad del salario percibido en jornada ordinaria de trabajo, sin incluir los pluses legales de toxicidad, penosidad o peligrosidad, primas de producción o de carencia de incentivo en su caso, ni partes proporcionales de festivos, domingos, gratificaciones ex-traordinarias y vacaciones.

15. *Antigüedad.*

Las tablas para 2019, 2020, 2021 y 2022, figuran en el anexo 1 de este Convenio.

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

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

a) La fecha inicial para su determinación será la de in-greso en la empresa, incluyendo el período de aprendizaje o as-pirantazgo.

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

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

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

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

Langileak enpresan lan egindako denbora guztia zenbatuko da antzinasuneko xedeetarako.

16. Deien eta zereginen plusa.

Hitzarmen honetan 3. eranskineko taulan biltzen diren egoeretak bakoitzean zehaztutako zenbatekoen arabera ordainduko da.

17. Lanaldi berezietarako plusak.

Enpresa Zuzendaritzak lau txandako lan erregimena ezartzeko ahalmena du.

2019an eta mota guztietako txandetan, ordu normaletan larunbata, igande, zubi edo jaiegunetan lan egiten denean, «lanaldi bereziak» izeneko plus bat ordainduko da, eta plus hori 2019an, 2020an, 2021ean eta 2022an handitu egingo da urte horietan soldata-etaulak igotzen diren ehuneko berean, zortzi orduko lanaldi oso bakoitzeko, edota dagokion zati proportzionala lanaldia txikiagoa izango balitz.

Bost txandatako egutegi bati atxikita dauden pertsonentzat, igandeetan eta urteko 14 jaiegunetan plus hori 2019an, 2020an, 2021ean eta 2022an handitu egingo da urte horietan soldata-etaulak igotzen diren ehuneko berean.

Plus horrek izan ditzakeen eraginetarako, igandeak, jaiegunak, larunbatak edo zubiak egun horietako goizeko seietan hasien direla eta hurrengo eguneko goizeko seietan amaituko direla ulertuko da.

Langileen anai-arreba, seme-alaba, biloba edo ilobaren baten bataio, ezkontza edo lehenengo jaunartzera joan behar badu, eta ospakizun horren egunean lan egin behar badu, lizentziako egun hori hartuko du, Hitzarmen honen xedatzen denaren arabera 18 artikuluan ordainduko da.

Ezkonarreba edo ezkonanaia baten ezkontza baldin bada eta egun horretan langileari lan egitea egokitzen bazaio, egun horretan baimena hartu ahal izango du, eta Industria Siderometalurgikoko Gipuzkoako Hitzarmen Kolektiboan ezarritakoaren arabera ordainduko zaio egun hori.

Lanegun arruntetan garraio kolektiboak erabiltzen dituzten langileek goian adierazitako egun horietan izan ditzaketan garraio kostu osagarriak bere gain hartuko ditu enpresak.

5. KAPITULUA

18. Ordaindutako baimenak.

Indarrean dagoen Industria Siderometalurgikoko Gipuzkoako Hitzarmen Kolektiboko 12. artikuluko C) atalean bildutako senitartekoen gaixotasun larriei dagokienez, langileak ordaindutako baimena hartzeko nahikoa izango da ezkontidea, seme edo alaba, edo goragoko senitartekoa ospitalean dagoela eta berekin bizi dela egiaztatzea. Dagozkion baimen egunak tx-

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.

Se computará como tiempo de antigüedad, todo el tiempo que el trabajador haya prestado servicio a la empresa.

16. Plus de llamadas y tareas.

Se abonarán de conformidad a los importes que para cada situación se recogen en la tabla que como anexo tres acompaña al Convenio.

17. Pluses de jornadas especiales.

La Dirección de la Empresa queda facultada para implantar el régimen de trabajo a cuatro turnos o relevos.

En 2019 y en todo tipo de relevos cuando en horas normales, se trabaje en sábados, domingos, puentes o festivos, se abonará un plus denominado de «jornadas especiales» que se incrementará en 2019, en 2020, en 2021 y en 2022 en el mismo porcentaje en que se incrementen las tablas salariales en esos años por jornada completa trabajada, o la parte proporcional correspondiente si ésta fuera menor.

Para las personas que estén adscritas a un calendario de cinco turnos, este plus en los domingos y en los 14 festivos del año se incrementará en 2019, en 2020, en 2021 y en 2022 en el mismo porcentaje en que se incrementen las tablas salariales en esos años.

A los efectos de este plus, se entenderá que los domingos, festivos, sábados o puentes comienzan a las seis horas de dichos días, finalizando a las seis horas del día siguiente.

Cuando el personal tuviese que asistir a un bautizo, boda o primera comunión de un herman@, hij@, niet@ o sobrin@, y coincidiese dicha celebración con un día que le correspondiese trabajar, disfrutará ese día de licencia que será retribuida según se establece en el artículo 18 de este Convenio.

Para el caso de boda de un hermano político, cuando la celebración coincidiese con un día que le corresponda trabajar, el trabajador disfrutará de ese día de licencia, retribuyéndose el día como lo establece el Convenio para la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa.

La empresa se hará cargo del sobrecosto del transporte de l@s trabajador@s que habitualmente utilizan el transporte colectivo los días anteriormente señalados.

CAPÍTULO 5

18. Licencias retribuidas.

A los efectos de la consideración de enfermedad grave de aquellos familiares será suficiente, para que el@ trabajador@ tenga derecho a la licencia retribuida correspondiente, acreditar que el@ cónyuge, hij@ o ascendiente haya sido hospitalizado y que conviva con el@. Los días de licencia que correspondan podrán ser disfrutados de forma alternativa dentro de un perí-

ndaka hartu ahal izango ditu langileak, zazpi eguneko epearen barruan edo baimenaren xede den pertsona ospitalean dagoen bitartean.

Salbuespen egoeretan eta gaixotasun larria luzatuko balitz, langileak, Gipuzkoako Hitzarmeneko baimena agortu ondoren, sei hilabetetik behin berritzeko eskubidea izango du, Hitzarmen horretan eta atal honetako aurreko paragrafoan zehaztutako baldintzetan.

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

Baimen guztiak soldata errealtaren arabera ordainduko dira, produkzio primak eta pizgarri ezagatik primak, hala badagokio, barnebildu gabe.

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

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

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

a) Langilearen ezkontzagatik:

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

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

b) Seme-alaben jaiotzagatik:

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

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

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

c) Gaixotasun larriagatik edo ospitalizazioagatik:

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

– Aitarena edo amarena, langilearekin bizi ez badira; anai-arrebena, bilobena, aiton-amonena, aitaginrebena edo amaginarrebarena, ezkon-anaiarrebena edo ezkon-semealabena: 3 egun natural eta, lekualdaketarik egin behar izatekotan, gehienez beste bi egun natural. Ordaindu gabeko beste egun batez luza daiteke.

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

Gaixotasun larriak irauten duenean:

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

– Kasu berdinetan eta denbora bererako ordaindu gabeko baimenak hartzeko eskubidea izango du, beti ere aurreko bai-

odo máximo de siete días o mientras dure el período de hospitalización de la persona que tenga derecho al permiso.

En situaciones excepcionales y si la enfermedad grave continuara en el tiempo, el@ trabajador@, una vez agotada la licencia, tendrá derecho a renovarla cada seis meses, en las condiciones fijadas por el mismo y el párrafo anterior de este apartado.

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

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

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

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

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

a) Por matrimonio:

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

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

b) Por nacimiento de hijo/a:

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

Por nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados después del parto:

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

c) Por enfermedad grave u hospitalización:

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

– De padre/madre que no convivan con el trabajador/a, así como de hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre y madre política, hermanos/as políticas o hijos/as políticas: 3 días naturales, ampliables hasta dos días en caso de desplazamiento. Pudiendo ampliarse en un día más, no retribuido.

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 quince 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

mena bukatu zenetik hurrenez hurren hogeita hamar egun igaro badira. Kasu honetan ere ez da aplikagarria izango joan-etorriaren ondoriozko zabalkuntza.

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

Ospitaleratzeagatik lizentzietan, langileek, Giza Baliabideen Atalari aurretik jakinarazita, lanaldi erdiez gozatu ahalko dute.

Langile bati ospitaleratu gabeko ebakuntza egiten badiote eta etxean atsedean hartu behar badu, egun natural ordaindu baterako eskubidea izango du.

d) Heriotzagatik:

Langile bakoitzaren laneko egutegiaren barruan, lehenengo lanegunetik aurrera gozatuko dira lizentzia hauek.

– Ezkontidea, seme-alabak, gurasoak edo anai-arrebak hiltzen badira: 7 egun natural; bidaiarik egin behar izanez gero, bi egun luza daiteke.

– Bilobak, aitona-amonak, aita-amaginarrebak, koinatu-koinatak edo errain-suhiak hiltzen badira: 3 egun natural; bidaiarik egin behar izanez gero, bi egun luza daitezke.

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

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

– Egun natural 1.

f) Ohizko bizilekua aldatzeagatik:

– Egun natural 1.

g) Medikuen kontsultetara joateko:

– 4 ordu 10 km bainogutxiago; 6 ordu: 30 km baino gutxiago eta 8 ordu; 60 km baino gutxiago langilea Gizarte Segurantzako espezialisten kontsulta medikora joan behar duen kasuetan kontsulta-ordua lanorduetan gertatzen denean, beti ere, aipatutako kontsulta medikuntza orokorreko fakultatiboak preskribatu badu. Dena den, langileak alde aurretik aurkeztu beharko dio enpresariari aipatutako preskripzio mediko hori justifikatuko duen ziurtagiria. Gainerako kasuetan, Gizarte Segurantzako familiako sendagilearen kontsulta medikora edo medikuntza partikularrengana joateagatik gehienez urtean 16 ordu ordaindu izango dira, horiek ere justifikatu beharko direlarik.

– Era berean, behar izanez gero, urtean beste 16 ordu sartu ahalko dira, lanera ez joateko honako arrazoi hauengatik; betiere, behar bezala justifikatuta: ezkontideari nahiz langilearekin bizi diren seme-alabei eta gurasoei medikuen kontsultetara edo azterketa medikoetara laguntzea edo garrantzi txikiko ebakuntzak egitea, bai eta ospitalean horiekin egotea ere.

Odolkidetasuneko lehenengo tratamenduetara laguntzea, behar den denboraz.

Zalantza izanez gero, hitzarmena interpretatzeko batzorde mistoaren irizpenera jo daiteke.

h) Jaio aurreko azterketarako:

– Jaio aurreko azterketak zein erditzea prestatzeko teknikak egiteko, lanaldiaren barruan egin behar badira, ezinbestekoa den denboraz, eta, adopzio, harrera edo adopzio-helburuko zaintza kasuetan, lanaldiaren barruan halabeharrez egin beharreko informazio- eta prestakuntza-saiotetara joateko eta egokitasun-adierazpenaren aurretik egin behar diren psikologia- eta

trascorrido 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.

A efectos de licencias por hospitalización, el trabajador o trabajadora, previa comunicación al departamento de RRHH tendrá la opción de disfrute en medias jornadas.

El trabajador que precise de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario justificado, tendrá derecho a un día natural retribuido.

d) Por muerte:

Estas licencias se disfrutaran a partir del primer día de trabajo dentro del calendario de cada trabajador.

– Del cónyuge e hijos/as, padre/madre y hermanos/as: 7 días naturales ampliables en dos días en caso de desplazamiento.

– De nietos/as, abuelos/as, padre/madre política, hermanos/as políticas o hijos/as políticas: 3 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:

– 4 horas: hasta 10 kms, 6 horas: hasta 30 kms, y 8 horas: hasta 60 kms 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, por el tiempo necesario hasta el límite de 16 horas al año retribuidas, que deberán asimismo ser justificadas.

– Asimismo, podrán incluirse, por el tiempo necesario otras 16 horas al año para 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.

Por el tiempo indispensable para el acompañamiento de familiares de primer grado de consanguinidad, en tratamientos de quimioterapia o radioterapia.

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 y en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológi-

gizarte-txostenak prestatzeko behar den denboraz.

– Amniozentesiaren proba egiteko, biopsia korala egiteko edo zilbor-hestea zitzatzeko: egun natural ordaindu bat emakume langileari, proba egin ostean. Era berean, ezkontideak edo bikotekideak egun natural ordaindu batez gozatzeko eskubidea izango du proba horiengatik, probaren egun berean edo hurrengoan.

– Ekografia egitera laguntzeko: langileak haurdunaldiaren-gatik ekografia egitera lagundu ahal izango dio bikotekideari.

i) Bularra ematea:

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

Izatezko bikoteak:

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

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

j) Nahitaezko betebeharra betetzeagatik:

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

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

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

Larrialdietan ospitaleratzea edo egotea:

Odolkidetasuneko lehenengo mailara arteko senide batek laneko ordutegian larrialdiren bat badu, bi ordu abonatu-
tuko dira Zumarragako ambulatarioko larrialdietan egoteagatik; Zumarragako ospitalera joateagatik, berriz, lau ordu abonatu-
tuko dira, eta, beste zentro batzuetara joateagatik, behar den denbora.

Askatasuna gabetuta duten senideak (ezkontidea, gurasoak, seme-alabak, anai-arrebak, bilobak, aitona-amonak) bisitatzeko:

Egun bat lanegunetan egiten diren bisitetarako.

Bisita asteburuan egin behar bada, askatasuna gabetuta duen senidea zein distantziatara dagoen aintzat hartuko da. 400

cos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

– Por la prueba de amniocentesis, biopsia corial o cordocentesis: 1 día natural retribuido a la trabajadora tras la realización de la prueba. Así mismo, por las pruebas señaladas, el cónyuge o pareja tendrán derecho a 1 día natural retribuido que podrá disfrutar el mismo día de la prueba o al día siguiente.

– Para el acompañamiento a ecografía: el trabajador tendrá derecho al acompañamiento a una ecografía por embarazo.

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 con 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.

Ingreso o estancia en urgencias:

En el caso que coincida la urgencia de un familiar de primer grado de consanguinidad con el horario de trabajo, se abonará 2 horas si se trata de estancia en Urgencias del ambulatorio de Zumarraga, 4 horas si fuese necesario el desplazamiento al Hospital de Zumarraga y por el tiempo indispensable en caso de otros centros.

Licencia para visitar a familiares (cónyuges, padres/madres, hijos/as, hermanos/as, nietos/as, abuelos/abuelas) privados de libertad:

Un día para las visitas que tengan lugar en días laborables.

Si la visita coincide en fin de semana, se tendrá en cuenta la distancia en la que se encuentre la persona privada de liber-

kilometrora baino gehiagora badago, lanaldi erdiko lizentzia emango da (lizentzia hau astelehenetan eta ostiraletan emango da). Edonola ere, enpresak bisitak egiteko modua erraztuko du. Horretarako, txandak aldatuko ditu, edo orduak berreskuratzeak aukera emango.

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

Artikulu hau Hitzarmena sinatzen den egun berean sartuko da indarrean.

6. KAPITULUA

19. Aldi baterako ezintasunari dagokion plusa.

Gaixotasunagatiko bajetako urteko lehen 3 egunetan, aldi baterako ezintasuna gertatu aurreko hilabeteko Kontingentzia Arruntan oinarrian zehaztutako eguneko oinarri arautzailearen % 50 jasoko dute aldi baterako ezintasunean dauden langileek.

Lan istripu baten ondorio denean, aldi baterako ezintasuna duen langileak bakoitzari dagozkion soldatako orduen sortza- penen % 100 jasoko du lehen egunetik, Hitzarmen honetako 20. artikuluan zehazten dena betez.

20. Borondatezko hobekuntza aldi baterako ezintasuna- ren barnean.

Osagarri honen helburua Gizarte Segurantzako edo Ugaza- ben Mutualitateko prestazioak hobetzea da, aldi baterako ezin- tasunaren aurreko hilabeteen indarrean zeuden ordu-soldaten -edo kotizaziokoen- ehuneko hainbatekoan zehaztutako mo- duan eta bertan zehaztutako mugen barnean, aurrez zehaztu- tako absentismo indizeen arabera, enpresaren kargura eta bo- rondatezko hobekuntza gisa.

Kontzeptu horretan emango den prestazio ekonomikoa hau- xe izango da: Kopuru zehatz bat ordainduko zaio langileari, ho- rrela, Gizarte Segurantzako prestazio ofizialari gehituta, ehuneko ehunera arteko kopuruetara iristeko, oinarritzat aldi bate- rako ezintasuna sortu aurretiko hilabete naturaleko soldatako orduen sortzapenak hartuta. Aparteko ordainsarrietan, ez da aplikatuko aldi baterako ezintasun garaian jasotako hainbana- koaren zati proportzionalaren deskontua.

Orain arte egin den bezala ordaintzen jarraituko da, aldi ba- terako ezintasuna duen langilea klinikan edo ospitalean dagoen garaian norbanakoaren soldatako orduen sortzapenaren % 100ean.

Prestazio hau kalkulatzeko garaian, norbanakoaren solda- tako orduen sortzapentzat hartuko dira ondorengo kontze- ptuekin lotuta daudenak:

- Balorazioko oinarritzko soldata.
- Igande eta jaiegunetako soldata.
- Antzinatasuna.
- Produkzio sariak.
- Gaueko lanaren plusak.
- Postu aldaketagatiko osagarriak.

Aurreko zerrenda horretatik kanpo gelditzen diren soldata- ren barneko kontzeptuak edo soldataz kanpokoak ez dira ain- tzat hartuko prestazio osagarriaren kalkulua egiterakoan.

Kontzeptu berri honen barneko osagarriak ondoren ageri den taulan zehaztu direnak izango dira. Bertan, aplikatzeko kon- tuan hartu beharko diren absentismo indizeen zenbakizko ba- lioak daude zerrenda batean, eta bestean, berriz, prestazio honen bidez kasu bakoitzean lortuko diren soldaten mugak.

tad. Si la distancia supera los 400 kilómetros, se concederá li- cencia de media jornada. (esta licencia se concederá los lunes y los viernes). En cualquier caso, la empresa facilitará la realiza- ción de las visitas otorgando cambios de relevo o la posibilidad de recuperar horas.

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 corres- pondiente a la firma del Convenio.

CAPÍTULO 6

19. Plus en I.T.

Durante los 3 primeros días de baja por enfermedad del año, el personal en I.T. percibirá una cantidad igual al 50 % de la base reguladora diaria de la base de Contingencias Comunes correspondiente al mes anterior de la I.T.

Por accidente de trabajo, el personal en I.T. percibirá el 100 % de los devengos horarios salariales individuales, desde el primer día, conforme a lo especificado en el artículo 20 de este Convenio.

20. Mejora voluntaria en I.T.

Este complemento tiene como fin mejorar las prestaciones de la Seguridad Social o Mutua Patronal, en la forma y hasta los límites establecidos en tantos por ciento de los salarios horarios vigentes -o de cotización- en el mes precedente al que se haya iniciado la situación de Incapacidad Transitoria, en función de unos índices de absentismo previamente establecidos, con cargo a la Empresa, y como mejora voluntaria.

La prestación económica por este concepto consistirá en la percepción de una cantidad precisa para que, sumada a la pres- tación oficial de la Seguridad Social, alcance hasta el cien por cien, como máximo, de los devengos horarios salariales del mes natural precedente al que se haya iniciado la situación de Inca- pacidad Transitoria. En las pagas extras, no se aplicará el des- cuento de la parte proporcional de la prorrata percibida durante la I.T.

Se seguirá abonando como hasta ahora se venía haciendo, el 100 % de los devengos horarios salariales individuales du- rante el tiempo en que la persona en I.T. se encuentre internado en centros Clínicos u Hospitalarios.

Tendrán la consideración de devengos horarios salariales in- dividuales, a los efectos de cálculo de esta prestación, los que provengan de los conceptos siguientes:

- Salario base de valoración.
- Salario de domingos y festivos.
- Antigüedad.
- Primas a la producción.
- Plus de nocturnidad.
- Complementos por cambio de puesto.

Todos los demás conceptos salariales o extrasalariales no comprendidos en la enumeración anterior, no serán tenidos en consideración a los efectos del cálculo de la prestación comple- mentaria.

Los complementos a abonar por este nuevo concepto, serán los que figuran en la tabla que seguidamente se desarrolla, en la que aparecen relacionados numéricamente los índices de ab- sentismo, a considerar para su aplicación, así como los límites salariales a alcanzar en cada caso con esta prestación.

Aplikazio indizeak	Lortuko den soldata muga (%)
7,0	100
7,1	99
7,2	98
7,3	97
7,4	95
7,5	93
7,6	91
7,7	89
7,8	87
7,9	85
8,0	83
8,1	81
8,2 edo zaharra goa	80

Aplikazio indizea. Azken hiru hilabeteetako hileko indizeak haztatuz kalkulatu da.

Hileko indizea. Hilabete natural batean gaixotasunagatik aldi baterako ezintasunean dauden langileek lan egin ez dituzten orduen zenbateko osoa, hilabete horretan bertan langile guztiek lan eginez gero egingo zituzten lan orduen kopuru osoaz zatituko da eta, ondoren, emaitza bider ehun egingo da.

Baldintzak. Osagarri hau jasotzeko eskubidea izango dute plantillan egonda gaixotasunagatik aldi baterako lan ezintasunean dauden langileek, baina, horretarako, bajako agiria behar bezala, dagozkion epe eta moduetan, aurkeztu beharko dute.

Halaber, 2. eranskinean agertzen diren osagarri eta gainordainak jasotzeko eskubidea izango dute, beren oporrak esleituta dituztela, garai horretan gaixotasunagatik edo lan istripuagatik aldi baterako ezintasunean dauden langileek.

Izaera orokorreko baldintza horretaz gain, honako hauek ere bete beharko dira:

- a) Enpresan, legez zehaztutako epeetan, bajaren ondoren, hori berresteko agiria aurkeztea.
- b) Aldi baterako ezintasun egoerak hiru eguneko epea gainditzea, egoera horretan edozein kasutan ezinezkoa baita prestazio hori jasotzea.
- c) Nahita, langile horren zainketaz arduratu den medikuaren (medikuen) aginduak ez haustea.
- d) Ez egitea lanik epe horretan, ezta ordainsaririk gabekorik ere, ez bere kabuz eta ez besteren kontura edo senitartekoen mesedetan.
- e) Enpresako Zuzendaritzak edo zerbitzu medikoek eskatuta, enpresara joateari ez uko egitea, horretarako ezinduta dagoenean izan ezik.
- f) Bizi den herritik kanpo ez joatea zaindu duen medikuaren (medikuen) baimenik edo agindurik gabe eta enpresari horren berririk eman gabe.
- g) Sendatzeko eta lehengo egoerara berriro itzultzeko kaltegarriak izan daitezkeen jarduerak ez egitea.

Kanpo gelditzen diren orduak. Hileko indize hau kalkulatzeko, bertatik kanpo geldituko dira lan istripuren bat izan dutelako aldi baterako ezintasunean sei hilabete baino gehiago daramatzaten langileek lan egin gabe utzi dituzten orduak.

Osagarriaren amaiera. Osagarri hau jasotzeko eskubidea amaitutzat emango da ondorengo kasu hauetan:

- a) Medikuen alta jaso duenean, ezintasun iraunkorra deklaratu edo ez.
- b) Aldi baterako ezintasun egoerarako ezarritako legezko epea agortu denean, behin-behineko baliaezintasuna lortu edo ez.

Índices de aplicación	Límite salarial a alcanzar en %
7,0	100
7,1	99
7,2	98
7,3	97
7,4	95
7,5	93
7,6	91
7,7	89
7,8	87
7,9	85
8,0	83
8,1	81
8,2 o mayor	80

Índice de aplicación. Se calculará ponderando los índices mensuales de los tres últimos meses.

Índice mensual. Se calculará dividiendo el número total de horas dejadas de trabajar por Incapacidad Transitoria, derivada de enfermedad por todos l@s trabajador@s que se encuentren en esta situación durante un mes natural, por el número total de horas posibles de trabajo de toda la plantilla en ese mismo mes y multiplicado por cien.

Condiciones. Tendrán derecho al percibo de este complemento quienes estando integrados en la plantilla pasen a la situación de Incapacidad Transitoria derivada de enfermedad, debidamente acreditada mediante la presentación, en tiempo y forma, del preceptivo Parte de Baja.

También tendrán derecho al complemento y a los recargos establecidos en el anexo dos quienes teniendo asignadas sus vacaciones, se encuentren en esas fechas en I.T. derivada de enfermedad o accidente de trabajo.

Además de este requisito de carácter general, deberán cumplirse los siguientes:

- a) Presentar en la Empresa, dentro de los límites legalmente establecidos, los preceptivos Partes de Confirmación, subsiguientes a la baja.
- b) Haber superado la situación de Incapacidad Transitoria un período de tres días, término en que no se tendrá derecho a esta prestación en ningún caso.
- c) No contravenir intencionadamente las instrucciones del Médico o Médicos que le atienden.
- d) No realizar trabajo alguno, aunque fuere sin retribución, tanto por cuenta propia o ajena, o en favor de familiares.
- e) No negarse a acudir a la Empresa, salvo que se halle imposibilitado de hacerlo, a instancias de la Dirección o de los Servicios Médicos de la Empresa.
- f) No ausentarse de la localidad donde resida, sin la previa prescripción y autorización del Médico o Médicos que le asistan, y sin notificación previa a la Empresa.
- g) No mantener actitudes que puedan ir en detrimento de una recuperación de la salud en la forma y términos adecuados.

Exclusión. Quedarán excluidas para el cálculo de dicho Índice Mensual las horas dejadas de trabajar por aquellos que se encuentren en situación de Incapacidad Transitoria por un período superior a seis meses y que sea derivada de Accidente de trabajo.

Extinción del complemento. El derecho al percibo de este complemento se extinguirá por alguna de las siguientes circunstancias.

- a) Por haber sido dado de alta médica, con o sin declaración de incapacidad permanente.
- b) Por haber agotado el plazo legal establecido para las situaciones de Incapacidad Transitoria, haya pasado o no a la de Invalidez Provisional.

c) Arau honetan ezarri den baldintzetako bat bete ez de-
nean.

21. *Gaixotasunagatik edo lanekoa ez den istripuagatik la-
nera ez agertzearen kontrola.*

Hitzarmena indarrean dagoen garaian, enpresak sistema
publikoaren barnean gaixotasun komunak eta lanekoak ez
diren istripuen osasun kontrola egingo du.

22. *Bizi aseguru.*

Hitzarmen hau sinatzen denetik aurrera, enpresak 25.000
euroko zenbatekoa aseguratu du arrazoi naturalen ondo-
riozko heriotzetarako eta ezintasun iraunkor absolutuetarako.
Laneko istripuaren ondoriozko heriotzetan, berriz, 55.000 eu-
roko zenbatekoa abonatu du.

23. *Ezintasun iraunkor osoa.*

Ezintasun iraunkor osoa lortu duelako enpresan lan egiteari
utziko dion langileari enpresak ondorengo kopurua ordainduko
dio: 53.000 euro langilea 55 urtetik gorakoa bada, eta 69.000
euro 55 urtetik beherakoa bada.

24. *Osasun zainketa, eta azterketa mediko orokorrak eta
bereziak.*

a) *Azterketa medikoa. Orokorra:*

Enpresaren kargura, urtean behin azterketa medikoa egingo
da eta honek nahitaezko izaera izango du. Urteko azterketa ho-
rretan gertatu eta odolaren analisiak, audiometria, ikusmen az-
terketa, elektrokardiograma eta azterketa fisiko orokorra egingo
dira. Analisi horien guztien emaitzak idatziz helaraziko zaizkie
interesatuak.

Kontakturik izan ez bada ere, langileren batek nahiko balu
arnasa-aparatuan eragin lezaketen eragileekin kontaktua izan
dutenen azterketari dagozkion probak egin dakizkion, hala es-
katu ahal izango dio mediku zerbitzuari.

b) *Osasun zainketa. Azterketa mediko bereziak, lanpostua-
ren arabera:*

Enpresak, 31/1995 Legearen 22. artikuluan zehazten dena
oinarritzat hartuta, bere zerbitzura lan egiten duten langileei
osasun egoeraren azterketa egingo die aldian behin, beren lan-
postuei dagozkien arriskuen arabera eta enpresan egin den
arriskuen ebaluazioa kontuan hartuta.

Horretarako, azterketa hori zein Prebentzio Zerbitzuren bi-
dez egingo den adieraziko die Prebentzio Ordezkariei.

Hasieran, azterketa hori xede horretarako zehaztuta dauden
osasun protokoloen bidez egingo da; lanpostu baten arriskueta-
rako halakorik ez baldin badago, hauek Prebentzio Zerbitzuren
eta Prebentzio Ordezkarien artean adostuko dira, Laneko Segur-
tasun eta Osasunaren Batzordearen barnean.

Enpresak, aldika-aldika, langile bakoitzak burutzen duen lan-
naren berezko arriskuen araberako zainketa bermatuko du (Osa-
sunari buruzko txostenak, Arriskuen Ebaluaketari eta preben-
tzio-Planei erantsiko zaizkie).

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

Horretarako, osasunaren zainketa zein prebentzio-zerbitzu-
ren bidez egingo den jakinaraziko die enpresak Prebentzioko or-
dezkariei eta Segurtasun eta Osasun Batzordeari. Kanpoko pre-
bentzio-zerbitzu bat aukeratuz gero, Prebentzioko ordezkariei
zein Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeari itun horren
ezaugarri teknikoak buruzko informazioa bidaliko die.

c) Por incumplimiento de alguna de las condiciones im-
puestas en estas normas.

21. *Control del absentismo por enfermedad y accidente
no laboral.*

Durante la vigencia del Convenio, la empresa mantendrá el
control sanitario de la enfermedad común y el accidente no la-
boral en el sistema público.

22. *Seguro de vida.*

Con efectos de la fecha de la firma del presente Convenio,
la Empresa asegurará un importe de 25.000 € para los casos
de fallecimiento sobrevenido por causas naturales e incapaci-
dad permanente absoluta. Y en el caso de fallecimiento por ac-
cidente laboral se abonará un importe de 55.000 €.

23. *Incapacidad permanente y total.*

La empresa abonará a cada trabajador@ que cause baja en
la empresa al obtener una Incapacidad Permanente Total la
cantidad de: 53.000 euros si el trabajador tuviera más de 55
años y 69.000 € si tuviera menos de la citada edad.

24. *Vigilancia de la salud y reconocimientos médicos ge-
nerales y específicos.*

a) *Chequeo médico. reconocimiento general:*

Con carácter obligatorio se efectuará una revisión médica
anual a cargo de la empresa. Esta revisión anual consistirá en,
análisis de orina y sangre, audiometría, vista, electrocardio-
grama y exploración física general. El resultado de los mencio-
nados análisis se notificará a los interesados por escrito.

Aún no habiendo existido exposición, si algún trabajador estu-
viera interesado en que se le realicen las pruebas propias de la re-
visión a las personas expuestas a agentes que pudieran afectar al
aparato respiratorio, podrá solicitarlo al Servicio Médico.

b) *Vigilancia de la salud. reconocimientos específicos
según en puesto de trabajo:*

La empresa sobre la base de lo establecido en el art. 22 de
la Ley 31/1995 garantizará a los trabajador@s a su servicio, la
vigilancia periódica de su estado de salud en función de los ries-
gos inherentes a su trabajo, de acuerdo con la evaluación de
riesgos realizada en la empresa.

A tal efecto, comunicará a los Delegados de Prevención a
través de que Servicio de Prevención se realizará este reconoci-
miento.

Inicialmente, el mismo se realizará a través de los protoco-
los sanitarios establecidos al efecto, en caso de que no existie-
sen los mismos para los riesgos de un puesto de trabajo, estos
serán consensuados entre el Servicio de Prevención y los Dele-
gados de Prevención en el seno del Comité de Seguridad y
Salud Laboral.

Las empresas garantizarán a los trabajadores y trabajado-
ras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en
función a los riesgos inherentes al trabajo que realiza. (incorpo-
rando las informaciones de salud a las Evaluaciones de Riesgo
y Planes de Prevención).

Esta vigilancia médica se realizará con una periodicidad mí-
nima anual (salvo legislación expresa) por los/as especialistas Sa-
nitarios de los Servicios de Prevención propios o contratados.

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

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

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

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

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

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

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

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

Aipatutako azterketa horiek lanorduez kanpo egiten direnean, horretan emandako denbora ez da ordainduko.

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

25. Laneko jantzien garbiketa.

Enpresa, bere aurrekontuaren kargura, langileei ematen zaizkion laneko jantzien bilketaz, garbiketaz eta banaketaz arduratuko da.

Jantzi hauek astero bildu, garbitu eta banatuko dira.

7. KAPITULUA

26. ABLE-en bidezko kontratazioa.

Aldi baterako laneko enpresek jarritako langileen kopurua ez da plantilla osoaren % 5 baino handiagoa izango.

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

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

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

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

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

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

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

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.

25. Limpieza de buzos.

La empresa, con cargo a su presupuesto, gestionará la recogida, limpieza y reparto de las prendas de trabajo que entregue a su plantilla.

La recogida, limpieza y entrega se realizará semanalmente.

CAPÍTULO 7

26. Contratación mediante ETT.

El número de personas puestas a disposición por Empresas de Trabajo Temporal no será superior al 5 % de la plantilla total.

ABLE bidez kontratatutako langile baten gehieneko iraupena urtebetekoa izango da. Urtebete betetzen dutenean, Poltsa baten barnean sartuko dira eta plantillan kontratatuak izateko lehentasuneko eskubidea izango dute lanpostu berdinerako langile bat kontratatzen denean.

Hitzarmen honen eraginpean dauden Enpresek Aldi Bate-rako Lan-Enpresen zerbitzuak kontratatzen dituztenean, Hitzar-men honetako langileek dituzten lan-eskubideak eta Soldata-taulen arabera gutxienez jasotzen dituzten ordainsariak bermatuko dizkiete bere esanetara jartzen diren langileei. Betebehar hori espreski zehaztuko da Aldi Baterako Lan-Enpresaren eta Hitzarmen honen eraginpean dagoen Enpresaren artean gauzatu-tuko duten eskura jartzeko kontratuan.

27. Praktikaldiko lan kontratuak eta langile berriak.

Modalitate honen bidez kontratatutako langile bakoitzaren soldata, bere lanbide kategoriari edo soldata eremuari dagokion soldataren % 85ekoa izango da lehen urtean, eta % 90ekoa bigarren urtean.

Langileen berrien kasuan, langile hauek sarrerako soldata eremua jasoko dute, buru denak bakarka lan egin dezakeela egiaztatu arte; gehienez ere 3 hilabeteko epean egin ahal izango da hori, eta beraz, orain arteko prestakuntza garaiko soldaten taula indarrrik gabe geldituko da.

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

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

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

3. Era honetako kontratuak ez dira sei hilabete baino labur-ragoak izango, ezta bi urte baino luzeagoak ere. Alderdiak bi lu-zapen itundu ahal izango dituzte gehienez eta horietako bakoit-zak, kontratuaren gutxienerako iraupena beharko du. Kontratu-aren iraupen osoak ez du gaindituko, bi urteko gehieneko irau-pena.

4. Praktikak egiten ari den langileari esleitzen zaion lan-postuak, burutu dituen ikasketen mailari dagokion lanbide prak-tika lortzea ahalbideratu behar du. Alderdien artean zehaztu ahal izango dute kontratu honen xede diren lanpostuak, lan tal-deak, mailak edo kategoriak.

5. Denbora partzialerako praktiketan kontratatu diren lan-gileek, itunduko lan jardunari dagokion proportzioan jasoko dute soldata.

6. Enpresak bere langileen artean, maila bera edo handia-goia duen langile bat izendatuko du, kontratuaren xede diren jar-dueren garapena koordina dezan.

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

La duración máxima de un trabajador por ETT será de 1 año. Al de 1 año, pasarán a una Bolsa y tendrán derecho preferente a ser contratados en plantilla cuando se contrate a un trabajador para ese mismo puesto.

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contra-ten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal, garantizarán que el personal puesto a su disposición tenga los mismos derechos laborales así como las retribuciones mínimas de Ta-blas de Convenio a que tenga derecho el personal afectado por este convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente Convenio.

27. Contrato en prácticas y personal de nuevo ingreso.

El salario que perciba cada trabajador@ contratad@ bajo esta modalidad será el 85 % durante el primer año y el 90 % en el segundo, del salario correspondiente a su categoría profesio-nal o zona salarial.

El personal de nuevo ingreso percibirá zona salarial de en-trada hasta que el mando acredite que puede trabajar solo, sin superar el máximo de 3 meses, dejando sin efecto la tabla de salarios formativos hasta ahora vigente.

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

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

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

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

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

5. En el caso de trabajadores/as en prácticas contrata-dos/as a tiempo parcial, el salario se aplicará proporcional-mente en función de la jornada pactada.

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

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

28. Txandako lan kontratua.

Enpresak txanda-kontratua aplikatuko die 1958, 1959, 1960 eta 1961 urteetan jaotakoentzat lan-baldintzak bete eta hala eskatzen duten langile guztiei. Enpresak ordezko langileak hautatzeko ahalmena izango du, haien balioaren arabera. Langile horiek, aldi baterako txanda-kontratua amaitutakoan, enpresan jarraitu ahal izango dute, edo ez, enpresaren erabakia-
ren arabera.

Aurrez erretiroa hartzeko mugaeguna erretiroa hartuko duen horrek 62 urte betetzen dituen eguna izango dela bermatzen da. Enpresak langileren batekin 62 urte bete baino lehenago txandakako kontratua edo aurretiko erretiroa hartzeko kontratua gauzatzeko balu, enpresa behartuta geldituko da adin bereko langile guztiekin neurri bera hartzera.

29. Kontratak.

Enpresak lanak azpikontratatzeko ahalmena izango du, be-tiere eskabide-zorroa murrizteagatik enplegu-erregulazio-ko espediente bat proposatzen ez bada, eta forjaketa-lanak egiteko ez bada.

Enpresak beste enpresa batzuk kontrata ditzake bere jar-duerei ez dagozkien obrak edo zerbitzuak egiteko. Kontratatu-tako enpresari eskatuko zaizkion baldintzak honako hauek izango dira:

a) Kontratatzeko den enpresak bere enpresa jarduera ho-rixe izatea, eta berau enpresa kontratatzailearen jardueraren desberdina izatea.

b) Jarduera hori bete ahal izateko bitarteko material, insta-lazio, ondare, tresna eta makineria egokiak izatea.

c) Antolamendu eta zuzendaritzaren esparruan sendota-suna izatea, zerbitzua betetzean bere zuzendaritza, kudeaketa eta langileak jarriko dituela bermatuz.

d) Kontratatuak lan produktua, laneko langileak eta or-dainketa bere gain hartzea, eta kontratatzaileak dagokion kon-traprestazio ekonomikoa ematea; kontratatuak, bere langileei dagokienez, enplegatzaile den neurrian dagozkion eskubideak, betebeharrak, arriskuak eta ardurak bete beharko ditu.

e) Bere enpresa jarduerari dagozkion onurak, arriskuak eta erantzukizunak hartzea zuzenean.

Enpresa kontratatzailea kontratatuak baldintza horiek bete ditzan arduratuko da, horrela, langileen legez kanpoko lagape-nak saihesteko.

Enpresa kontratatzaileak edo nagusiak ez ditu ABLEetako langileak erabiltzen dituzten kontratekin kontratatuak edo zer-bitzuak formalizatuko, hauek beren lana enpresa nagusi horren instalazioetan egiten badute.

Mediku-txosten bidez forja lanpostuan ohiko lana egin ezin lezaketela egiaztatzen duten bertako plantillako langilerik ba-dago, beren muga fisikoekin bateragarria den lanposturen bat bermatuko zaie.

8. KAPITULUA

30. Jarduera sindikala.

Enpresa Batzordeetako kideen ordu sindikalak metatu ahal izango dira zentral sindikal bereko kideen artean.

Ehuneko eskala handitu egingo da, horrela, atal sindikalek bilera sindikalak egiteko ordu kopuru zehatz bat izan dezaten; horrela, afiliazioa ehuneko hogeita bostekoa (% 25) dutenek ur-tean hamabi ordu izango dituzte.

Bat. Gutxienez plantilaren %10eko afiliazio baldintza betetzen duten Enpresako Sekzio Sindikalek eta Hitzarmen ho-netako ordezkariak sindikal negoziatzailea osatzeko legeza-tuta dauden Zentral Sindikalek, ELA, LAB, CC.OO eta UGTk, Hi-

28. Contrato de relevo.

La empresa aplicará el Contrato de Relevo a todas las per-sonas nacidas en los años 1958, 1959, 1960 y 1961 que cum-plan los requisitos legales y estén interesadas en él. La em-presa tendrá la facultad de elegir a las personas relevistas en función de su valía, las cuales continuarán o no en la empresa cuando finalice su contrato de relevo temporal según lo decida la empresa.

Se garantiza que la fecha límite de la prejubilación es al cumplir el/la afectado/afectada 62 años. Si la empresa ejecu-tara algún contrato de relevo o alguna prejubilación con algún trabajador antes de alcanzar la edad de 62 años, la empresa vendrá obligada a aplicar la misma medida a todos los trabaja-dores de la misma edad.

29. Contratas.

La empresa tendrá la facultad de subcontratar trabajos siempre que no se plantee un expediente de regulación de em-pleo por descenso en la cartera de pedidos y siempre que no sean trabajos de la actividad de forja.

La empresa podrá contratar con otras la realización de una obra o servicio distinta a la de su actividad. Los requisitos exig-i-bles a la empresa Contrata serán los siguientes:

a) Desarrollo de una actividad empresarial propia, distinta de la empresa contratante.

b) Existencia de medios materiales, instalaciones, patri-monio, instrumental o maquinaria, adscritos a dicha actividad.

c) Consistencia organizativa y directiva, aportando en la ejecución del servicio su propia dirección, gestión y trabajado-res.

d) Recepción por la contrata del producto del trabajo de su personal laboral y pago, por la contratante, de la correspondiente contraprestación económica, conservando la contrata respecto de su personal los derechos, obligaciones, riesgos y responsabi-lidad que son inherentes a la condición de empleador.

e) Asunción directa de los beneficios, riesgos y responsa-bilidades propios de su actividad empresarial.

La empresa contratante velará por el cumplimiento de estos requisitos por parte de la contrata, con el objeto de evitar, en su caso, la figura de la cesión ilegal de trabajadores.

La empresa contratante o principal, no formalizará contra-tos, ni servicios, con contratas que utilicen trabajadores de ETT, cuando éstos desarrollen su trabajo en las instalaciones de la principal.

Si hubiera trabajadores de plantilla propia con limitaciones físicas acreditadas por informe médico que no pudieran desem-pear su trabajo habitual en puesto de forja, se les garantizará un puesto de trabajo compatible con sus limitaciones físicas.

CAPÍTULO 8

30. Actividad sindical.

Las horas sindicales de los miembros de los Comités de Em-presa se podrán acumular entre los miembros de la misma cen-tral sindical.

Se amplía la escala porcentual establecida, a los efectos de que las Secciones Sindicales puedan disponer de un determi-nado número de horas para la celebración de reuniones sindi-cales, de tal forma que las que tengan un veinticinco por ciento (25 %) de afiliación dispondrán de doce horas anuales.

Uno. Las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan el requisito de un mínimo de afiliación del 10 % del total de la plan-tilla, y que correspondan a las Centrales Sindicales ELA, LAB, CC.OO. y UGT, dispondrán para el conjunto de sus afiliados/as

tzarmenak indarrean dirauen bitartean, beren afiliatu guztientzat gehienik ere urtean 5 ordu ordaindu gabeko baimena izango dute prestakuntza sindikaleko ikastaroetara, beren zentralaren batzarretara eta antzeko ekintzetara joateko. Baimen egun horiek erabili ahal izateko derrigorrez norbere Zentral Sindikalaren alde aurretiko jakinarazpena beharko da 48 ordu aurretik egun bat erabiliko bada eta 72 orduko aurretiaz, ordaindu gabeko egun horietako bat baino gehiago erabiliko bada.

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

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

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

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

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

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

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

31. Lanpostuen balorazioa.

Hitzarmen hau sinatu eta lehenengo hiru hilabeteetan, Lanpostuen Baloraziorako Batzorde Paritarioa sortuko da, eta batzorde horren helburua alderdiek proposatutako lanpostuen balorazioa aztertzea izango da.

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

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

(no individualmente) de hasta un máximo de 5 días anuales de licencia no retribuida para asistencia a cursos de formación sindical, congresos de su Central y actividades análogas. La utilización de dichos días de licencia requerirá, preceptivamente, comunicación previa de su Central Sindical con 48 horas de antelación si fuese un sólo día el utilizado y 72 horas si se pretendiese utilizar más de un día de licencia no retribuida.

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

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

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

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

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

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

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.

31. Valoración de puestos de trabajo.

A lo largo de los tres primeros meses desde la firma de este convenio se creará la Comisión Paritaria de Valoración de Puestos, que tendrá por objeto la revisión del valor de aquellos puestos propuestos por las partes.

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

- Criterio de conocimientos. En su doble vertiente de teóricos y prácticos (habilidad, experiencia, etc.).
- Criterio de esfuerzos aportados, tanto sensoriales o nerviosos como físicos o mentales.
- 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) Ingurugiroko baldintzen (nekea, toxikotasuna edo arriskua) irizpidea.

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

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

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

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

a) Produkzio primak eta, hala izanez gero, bestelako plusak ez dira diru sarrera finkotzat hartuko inola ere. Kontzeptu hauen ordainetan, postu berriari dagozkion zenbatekoak jasoko dira lehenengo momentutik.

b) Lehengo balorazioaren eta berriaren arteko aldea gero-rako igoeratan joango dira zurgatzen, bakoitzean gehienez ere alde horren % 50a igoko delarik. Alde hori euro 1era iristen ez denean, guttiz zurgatu ahal izango da.

c) Balorazioaren ondorioz ekonomikoki kaltetuak suertatu diren langileei, hauek lehendik zuten lanpostu-mailaren antzeko bat eskaini diezaielako Enpresak edozein momentutan baldin eta halakorik hutsik badago. Proposamen hori ez bada onartzen diferentzia guttiz zurgatuko da gehikuntza bakoitzak ahalmentzen duen mugaren barruan eta, kasu honetan, ez da derrigorrez errespetatu beharko artikuluko honetako b) atalean ezarritakoa.

32. Mantentze ataleko eta trokelgintza ataleko langileen lanbide kategoriak.

Aipatutako ataletan zona zehatz bat aitortu zaien langileek soilik lortuko dute honako baremo honen arabera dagokien lanbide kategoría:

Langile batek 3. zona lortzen duenean, 3. mailako ofizial lanbide kategoría aitortuko zaio.

Langile batek 5. zona lortzen duenean, 2. mailako ofizial lanbide kategoría aitortuko zaio.

Langile batek 7. zona lortzen duenean, 1. mailako ofizial lanbide kategoría aitortuko zaio.

Artikulu hau aplikatzeak ez du aldaketarik ekarriko langile horien lansarian.

33. Prestakuntza.

Lan-orduetatik kanpoko prestakuntza-orduak lan-ordu arunt gisa ordainduko dira.

Bi alderdiek lanbide heziketa iraunkorraren beharra aitortzen dute.

Enpresen barruan Batzorde Parekidea eratuko da, bertako Zuzendaritzako ordezkariak eta ordezkari sindikalez osatua. Batzorde Parekide honen eginkizunak hauek izango dira: Enpresako heziketa-beharrak aztertzea, enpresako jarduerarako interesgarriak diren eta langilearen heziketa osatzeko egokiak diren ikastaroak zehaztea eta hauetan parte hartuko duten langileak izendatzea.

Batzorde hauek, halaber, ikastaro horietan parte hartzen duten langileen baimenak eta bestelako konpentsazio-motak zehaz-

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

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

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

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

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

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

b) La diferencia de retribución resultante entre la anterior valoración y la nueva se irá absorbiendo en futuros aumentos, a razón del 50 % de dicha diferencia como máximo. Cuando dicha diferencia sea inferior a 1 euro se podrá absorber en su totalidad.

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

32. Categorías profesionales del personal de mantenimiento y matricería.

Exclusivamente a aquellos trabajadores de las áreas indicadas que les sea reconocida una zona concreta, alcanzarán la categoría profesional que les corresponda en función del baremo siguiente:

Cuando un trabajador alcance la zona 3, se le reconocerá la categoría profesional de Oficial 3.º

Cuando un trabajador alcance la zona 5, se le reconocerá la categoría profesional de Oficial 2.º

Cuando un trabajador alcance la zona 7, se le reconocerá la categoría profesional de Oficial 1.º

La aplicación del presente artículo no supondrá variación en la retribución de los trabajadores afectados.

33. Formación.

Las horas de formación fuera de horas de trabajo se abonarán como hora normal de trabajo.

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

En las empresas se constituirá una Comisión Paritaria de empresa integrada por representantes de la Dirección de la misma y de los/as representantes sindicales, con el objeto de analizar las necesidades de formación en la misma, así como determinar en su caso los cursos que sean de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación del/a trabajador/a y los/as trabajadores/as que hayan de participar en los mismos.

Dichas Comisiones determinarán asimismo las licencias y cualquier otro tipo de compensación para los/as trabajadores/as

tuko dituzte. Ezarritako baimenak edo konpentsazioak erabili dituen langileak ondorengo hamabi hilabeteetan, bere borondatez, enpresan baja hartzen badu, enpresak dagokion kitapenetik konpentsazio horien zenbatekoa kendu ahal izango du.

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

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

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

34. Hitzarmenaren Batasuna.

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

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

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

35. Lan egutegiak eta ordutegiak.

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

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

Enpresak eraturako lan-egutegiek eta ordutegi-taulek lan-jardunaldiaren irregulartasunik eragingo balute, langileen legezko ordezkariaren adostasuna beharko da baldin eta lan efektiboko ordu arruntan kopurua Langileen Estatutuko 34.3 artikuluan ezarritakoa baino handiago bada.

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

Bigarren atalean zehaztutako datatik hilabete natural bat igaro ondoren aurreko pasarteetan aipatutako baldintzetan eta enpresaren ekimen ezagatik ez badira ordutegi-taula eta lan-egutegia eratu, langileek hurrengo hilabeteetan nahi duten egutegia ezar dezakete urteko gehienezko ordu-kopurua errespetatuz.

36. Ezedentziak.

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

participantes en dichos cursos. Si el trabajador/a que ha utilizado la licencia o compensaciones establecidas causara baja voluntaria en la empresa en los doce meses siguientes, ésta podrá deducir de la liquidación que le corresponda el importe de las mismas.

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

Las empresas facilitarán la incorporación de sus trabajadores/as que lo soliciten a planes externos a la empresa, siempre que éstos se realicen fuera de sus horas de trabajo.

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

34. Unidad de convenio.

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

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

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

35. Calendarios y horarios de trabajo.

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

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

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

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

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

36. Excedencias.

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

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

37. Beste eszedentzia batzuk.

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

- a) Hori eragin duen arrazoiak lanbide heziketa ikasketak edo birziklatzea egitea denean, langilea gero enpresa berera itzuli daitekeelarik.
- b) Eszedentziak urtebeteko iraupena izango du gehienez, bi alderdiek bestelakorik erabiltzen dutenean izan ezik.
- c) Era honetako eszedentzia aldi berean hartzen duten langileen kopurua, gehienez ere, batekoa izango da 50 langile baino gutxiagoko enpresetan; bikoia 50etik 100 langilera bitartekoetan eta plantillaren % 2a, 100 langile baino gehiagoko enpresetan.
- d) Eszedentzia honetatik at geratuko dira enpresako zuzendaritza eta kargudunak, bestelakorik erabakitzen ez den bitartean.

Gainerako eszedentziei dagokienean, indarrean dagoen legeari ezarritakoa beteko da.

38. Aparteko nekea, toxikotasuna eta arriskua duten zereginak.

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

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

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

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

39. Balorazioan barnebiduriko plusak.

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

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

37. Otras excedencias.

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

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

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

38. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos.

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

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

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

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

39. Pluses incluidos en valoración.

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

Enpresa Batzordeak edo Langileen Ordezkariek hala eskatzean, toxikotasun, neke edo arriskupean dauden lanpostuen zerranda emango die Enpresak, baita lanpostu hauetan edo bestelakoetan egin daitekeen edozein aldaketaren berri ere.

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

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

40. Aparteko haborokinak.

Aparteko bi haborokin ezarri dira, uztaillekoa eta Gabonetakoa. Biak ere 30 egunetakoak izango dira lanbide kategoria guttietzako eta euren zenbatekoa «A» eta «B» zutabeetako soldata gehi antzintasun plusa izango da.

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

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

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

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

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

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

41. Irteerak, dietak eta bidaiak (behin hitzarmena sinatuta).

a) Estatuak:

– Lehenengo egunetik hasitako lekualdaketa: 53,20 €.

– Egun bereko joan-etorria:

* Gosaria: 1,75 €.

* Bazkaria: 17,77 €.

* Afaria: 12,50 €.

* Kilometrajea, norberaren ibilgailuan: 0,33 €/km.

b) Gainerako herrialdeak:

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

* Gosaria: 1,90 €.

* Bazkaria: 19,58 €.

* Afaria: 13,71 €.

Langileak gaua eman behar izanez gero, enpresak lantokitik ahalik eta gertuen bilatuko du harentzako ostalua eta bidezko erosotasun-baldintzak bermatuko ditu. Era berean, kanpoan eman beharreko gau bakoitzeko, langileak 6,58 euro gehiago jasoko du.

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

Las empresas con valoración de puestos de trabajo estarán obligadas, si se les solicita por el Comité de Empresa o Delegados/as Sindicales, a indicar el número de puntos y su correspondiente valoración económica, que ha sido atribuida en la valoración global del puesto a las circunstancias de toxicidad, penosidad o peligrosidad del mismo.

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

40. Gratificaciones extraordinarias.

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

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

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

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

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

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

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

41. Salidas, dietas y viajes.

a) Ámbito estatal:

– Desplazamiento desde el primer día: 53,20 euros.

– Desplazamiento en el mismo día:

* Desayuno: 1,75 euros.

* Comida: 17,77 euros.

* Cena: 12,50 euros.

* Kilometraje en vehículo propio: 0,33 euros/km.

b) Resto países:

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

* Desayuno: 1,90 euros.

* Comida: 19,58 euros.

* Cena: 13,71 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 6,58 euros.

42. Soldata Errealak.

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

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

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

Hiru. Hitzarmen hau argitaratzen denetik hasita bi hilabete epean soldata-etaulak emango dizkie Enpresa Batzordeari, aginte-kargua duten langileena eta hauei atxikitakoena izan ezik. Taula horietan garbi zehaztu beharko dira nomina osatzen duten ordainsari-kontzeptuak eta berorien zenbatekoak, lanbide kategoria edo sailkapen maila bakoitzari dagokion urteko ordainsari teorikoa azalduz.

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

43. Hitzarmeneko Soldata Errealak.

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

44. Nominen ordainketa.

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

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

45. Kontratazioan aukera-berdintasunak sustatzea. Sexu edo adinagatiko diskriminaziorik eza.

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

1. Bai gizonek bai emakumeek aukera berdinak izan behar dituzte enpleguan, prestakuntzan, sustapenean eta lana garatzerakoan.

2. Lan beraren truke, gizonetako eta emakumetako soldata berdina jaso behar dute. Beste edonolako lan-arloetan ere berdintasuna izan behar dute.

Soldatari dagokionean ezingo da inolako diskriminaziorik egin langileen sexua edo adina dela eta. Bereziki debekatua dago en-

42. Salarios reales.

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

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

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

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

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

43. Salarios reales de convenio.

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

44. 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.

45. Fomento de igualdad de oportunidades en la contratación. prohibición de discriminación en razón de sexo o edad.

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

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

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

Se prohíbe toda discriminación en razón de sexo o edad en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del per-

presa berean antzeko lanpostuak betetzen dituzten langileei sexua edo adinaren arabera ordainsari desberdinak ematea. Enpresek ez badute debeku hau betetzen, dagozkien soldata-diferentziak jasotzeko eskubidea izango dute diskriminatutako langileek.

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

46. Hierarkia-lanbide harremanak.

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

47. Probaldia.

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

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

48. Uzteak.

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

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

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

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

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

49. Finikitoak.

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

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

sonal 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.

46. Relaciones jerárquico-profesionales.

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

47. Periodo de prueba.

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

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

48. Ceses.

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

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

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

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

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

49. Finiquitos.

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

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

50. Aldi baterako kontratuak.

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

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

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

Martxoaren 2ko 5/01 Errege Dekretu Legegileko 3. artikuluan xedatutakoa betez, era honetako kontratua amaitu ondoren kalte-ordain bat jasotzeko eskubidea izango du langileak. Kalte-ordain horren zenbatekoa, zerbitzuan emandako urte bakoitzeko hamabi eguneko soldata ordaintzetik ondorioztatzen dena izango da.

51. Obra edo zerbitzu kontratuak.

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

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

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

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

Martxoaren 2ko 5/01 Errege Dekretu Legegileko 3. artikuluan xedatutakoa betez, era honetako kontratua amaitu ondoren kalte-ordain bat jasotzeko eskubidea izango du langileak. Kalte-ordain horren zenbatekoa, zerbitzuan emandako urte bakoitzeko hamabi eguneko soldata ordaintzetik ondorioztatzen dena izango da.

52. Prestakuntza kontratuak.

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

1. 16 urte baino gehiago eta 25era iritsi gabeko langileekin bakarrik burutuko da. Langile horiek ez dute izango dagokion lanbide edo lanpostua praktika kontratuetan betetzeko

50. Contratos eventuales.

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se encuentren en vigor a la firma del presente convenio, o de los que se formalicen a partir de dicho momento, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y regulados en el indicado precepto legal, así como en el Real Decreto 2.720/1998 de 18 de diciembre (contrato eventual por circunstancias de la producción).

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

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

De conformidad con lo establecido en el artículo 3.º del R.D.L. 5/01 de 2 de marzo, a la finalización del contrato, el/a trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

51. Contratos de obra o servicio.

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

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

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

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

De conformidad con lo establecido en el artículo 3.º del R.D.L. 5/01 de 2 de marzo, a la finalización del contrato, el/a trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

52. Contratos de formación.

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

1. Únicamente podrán realizarse con trabajadores/as mayores de 16 años y menores de 25, que carezcan de la titulación requerida para la realización de un contrato de prácticas en el

behar den titulazioa. Langile minusbaliatuen kasuan, adinaren mugapenak ez du indarririk izango.

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

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

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

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

6. Era honetako kontratua duen langilearen soldata, Espzialista edo Administrari Laguntzailea kategoriarik dagokion soldataren % 60 izango da lehen urtean; eta % 75 bigarren urtean; beti ere, benetan lan egindako denboraren arabera.

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

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

Bost langile bitarteko lantokian: Bat.

– 6 - 10 langile bitarteko lantokian: Bi.

– 11 - 25 langile bitarteko lantokian: Hiru.

– 26 - 40 langile bitarteko lantokian: Lau.

– 41 - 50 langile bitarteko lantokian: Bost.

– 51 - 100 langile bitarteko lantokian: Zortzi.

– 101 - 250 langile bitarteko lantokian: Hamar, edo plantilaren % 8.

– 251 - 500 langile bitarteko lantokian: Hogeita hamar, edo plantilaren % 6.

– 500 langiletik gorako lantokian: Hogeita hamar, edo plantilaren % 4.

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

9. Formaziorako kontrataturiko langile minusbaliatua ez da kontatuko artikuluko honi dagokion mugei dagokionez.

53. *Laneko portaera-arauak.*

– Printzipio gidariak:

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

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

oficio o puesto de trabajo correspondiente. Quedarán exceptuados del límite máximo de edad el personal perteneciente a colectivos en los que legalmente se haya establecido tal excepción.

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

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

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

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

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

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

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

– Hasta cinco trabajadores/as: Uno.

– De 6 a 10 trabajadores/as: Dos.

– De 11 a 25 trabajadores/as: Tres.

– De 26 a 40 trabajadores/as: Cuatro.

– De 41 a 50 trabajadores/as: Cinco.

– De 51 a 100 trabajadores/as: Ocho.

– De 101 a 250 trabajadores/as: 10 ó el 8 por 100 de la plantilla.

– De 251 a 500 trabajadores/as: 20 ó el 6 por 100 de la plantilla.

– Más de 500 trabajadores/as: 30 ó el 4 por 100 de la plantilla.

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

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

53. *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.

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

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

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

– Hutsegiteen mailak:

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

– Hutsegite arinak:

Honako hauek hartuko dira hutsegite arintzat:

a) Hilabeteko epean justifikaziorik gabeko hiru puntualitate-hutsegite egitea, bai lanera sartzerakoan bai irteterakoan.

b) Hilean egun batez arrazoi justifikaturik gabe lanera ez joatea.

c) Aldez aurretik edo, hala balitz, hutsegitea egin ondorengo hogeita lau orduren barruan lanera ez joatearen arrazoia ez jakinaraztea, ezin burutu izana frogatzen ez bada behintzat.

d) Lana arrazoi justifikaturik gabe uztea denbora laburrez bada ere, horren ondorioz nolabaiteko garrantziko kaltea eragiten bazaie lankideei edo lanabesei.

e) Arduragabetasun txikiak materialak edo lan ekipoak zainzterakoan, bere ardurapean badaude.

f) Bezeroak eta hornitzaileak behar bezalako zuzentasun eta arduraz ez tratatzea.

g) Enpresari bizileku aldaketen berri ez ematea, horrek lankideei edo enpresari inolako kalterik sor badakioke.

h) Langilearen familian Gizarte Segurantzarekin edo zerga arloan eragina izan dezaketen aldaketen berri behar den garaian ez jakinaraztea.

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

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

k) Lanorduetan lankideekin, bezeroekin edo hornitzaileekin sesioan aritzea.

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

– Hutsegite larriak:

Honako hauek hartuko dira hutsegite larritzat:

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

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

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

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

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

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

– Graduación de las faltas:

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

– Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los y las clientes o proveedores de la empresa.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros/as o a la empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del/a trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

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

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

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

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

– Faltas graves:

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

– Hutsegite oso larriak:

Honako hauek hartuko dira hutsegite oso larritzat:

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

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

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

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

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

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

g) Enpresari lehiakortasun desleiala eragiten dioten jarduerak burutzea.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

– Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

– Zehapenak:

Hutsegiteen ondorioz ezar daitezkeen gehienezko zehapenak honako hauek izango dira:

a) Hutsegite arinengatik:

Idatzizko oharterazpena.

b) Hutsegite larriengatik:

Idatzizko oharterazpena.

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

c) Hutsegite oso larriengatik:

Idatzizko oharterazpena.

Hogeit hamar eta hirurogei egun bitartean enplegu eta soldata gabe uztea.

Iraizpena.

– Preskripzioa:

Hutsegiteak, mailaren arabera, honela irautzera izango dute:

Hutsegite arinak: Hamar egun.

Hutsegite larriak: Hogeit hamar egun.

Hutsegite oso larriak: Hirurogei egun.

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

54. Laneko Segurtasuna eta Osasuna.

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

Enpresariak arriskuen aurkako borrokan jardungo du etengabe, honako printzipio hauei jarraiki:

1. Arriskuak ekiditea.

2. Ekidin daitezkeen arriskuen ebaluaketa egitea.

3. Arriskua bere sorburuan etetea.

4. Lanpostuen kontzeptua nola eratua dagoen ikusirik, lana pertsona bakoitzari egokitzea; eta, taldeak, lan metodoan eta produktioak hautatzerakoan, lana aspergarria eta errepikakorra izan ez dadin begiratzea; era berean, osasunean izan dezakeen eragina ahalik eta txikiena izango den modua egitea.

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 producen 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 veintiocho a sesenta días.

Despido.

– Prescripción:

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

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

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

54. Seguridad y salud laboral.

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

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

1. Evitar los riesgos.

2. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

3. Combatir los riesgos en el origen.

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

5. Bilakaera teknikoa aintzakotzat hartzea.
6. Lan arriskutsuaren ordeztasun, arrisku txikiagoa edo arriskurik ez duena ezartzea.
7. Prebentzio-planak egitea, teknika, lanaren antolaketa, lan baldintzak, gizarte harremanak eta ingurugiro faktoreen eragina ahal den erarik koherenteenean biltzen saiatuz.
8. Babes kolektiboa bakoitzaren babesaren gainetik jartzeko neurriak hartzea.
9. Langileei bidezko jarraibideak ematea.
10. Enpresariak, lan jakin bat agintzerakoan, kontutan hartuko ditu langile horrek laneko segurtasun eta osasun gaitan dituen gaitasun fisikoak.
11. Enpresariak beharrezko neurri guztiak hartuko ditu, arrisku larri eta bereziko lekuetara behar hainbat eta egoki den informazioa jaso duten langileak bakar-bakarrik sar daitezten.

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

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

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

- a) Enpresariak izendatutakoak:
 - Lehendakari bat.
 - Enpresaren Mediku Zerbitzu propio edo amankomunaren burua, edo zerbitzu honen ordezkaritza bat.
 - Segurtasun-teknikari bat.
 - Agintari-multzo bat. Hauen kopurua eta kualifikazioa enpresariak egoki irizitakoa izango da, lanpostu desberdinetako Lan Segurtasun eta Osasunaren arloan diren arazoak kontuan izanik.

b) Langileen ordezkaritza.

Ordezkaritza-multzo bat, Lantegiko Sekzio desberdinetakoak ahal delarik, bai Sindikatuek izendatuak lantegi horretan egindako hauteskunde sindikaletan lortutako emaitzen proportzioan, bai langileek zuzenean aukeraturik, baina Enpresa Batzordeko ordezkaritza artean betiere. Kopurua zehazteko honako eskala honetara joko da, Zentroaren plantilaren arabera.

- 50 eta 100 langile bitartean: 2 ordezkaritza.
 - 101 eta 200 langile bitartean: 3 ordezkaritza.
 - 201 eta 500 langile bitartean: 4 ordezkaritza.
 - 501 eta 1.000 langile bitartean: 5 ordezkaritza.
 - 1.000 langile baino gehiago: 7 ordezkaritza.
- c) Idazkari bat, Lan Segurtasun eta Osasuneko Batzordeak bere kideen artean hautatua.

5. Tener en cuenta la evolución técnica.
6. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
7. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales.
8. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
9. Dar las instrucciones a los/as trabajadores/as.
10. El/a empresario/a tomará en consideración las capacidades profesionales de los/as trabajadores/as en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

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

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

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

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

- a) Personal designado por el/a empresario/a:
 - Un/a presidente/a.
 - El/a jefe/a, o un/a representante, del Servicio Médico de Empresa propio o mancomunado.
 - Un/a técnico/a de Seguridad.
 - Un conjunto de Mandos, cuyo número y cualificación será la que el/a empresario/a estime oportuno para atender los problemas de Seguridad y Salud Laboral referentes a los distintos puestos de trabajo.
- b) Personal en representación de los/as trabajadores/as.

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

- De 50 a 100 trabajadores/as: 2 representantes.
 - De 101 a 200 trabajadores/as: 3 representantes.
 - De 201 a 500 trabajadores/as: 4 representantes.
 - De 501 a 1.000 trabajadores/as: 5 representantes.
 - Más de 1.000 trabajadores/as: 7 representantes.
- c) Un/a Secretario/a, elegido de entre sus miembros por el propio Comité de Seguridad y Salud Laboral.

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

Ez da Hitzarmen honen 59. artikuluan aipatzen den ordu-kredituan barneratuko Segurtasun eta Osasun Batzordearen bilerearako nahiz enpresaburuak prebentzioaren arloan egiten dituenetarako erabiltzen den denbora, ezta Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legearen 36. artikuluko bigarren atalean, a) eta c) letretan, aurreikusitako bisitaldietarako erabiltzen den denbora ere.

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

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

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

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

Eragin hauetarako, eta proposamenak egiteko zein alderdien artean erabaki zehatzak hartzeko ahalmenak erabiltzeko uanean, enpresariak izendatutako kideek langileek izendatutako ordezkariek botu-kopuru berdina dutela joko da beti, ez gehiago ezgutxiago.

Lan Segurtasun eta Osasuneko Batzordearen bilera bakoitzaren akta egingo da, eta honen kopia bana emango zaie Hitzarmen honetako 59. artikuluan aipatzen diren Enpresako Sekzio Sindikaletako ordezkariei.

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

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

Prestakuntzan ematen den denbora lanordu efektibotzat hartuko da ondorio guztietarako.

V. Lan Segurtasun eta Osasuneko Batzordeak, Prebentzio Zerbitzuekin batera, honako ahalmen eta ardura zehatz hauek izango ditu, une bakoitzean indarrean dauden lege-xedapenek

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

No se imputarán en el crédito horario a que se refiere el artículo 59 del presente Convenio el tiempo correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número dos del artículo 36 de la Ley 31/1995 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Asimismo, y a los exclusivos efectos de las acciones que pudieran derivarse de las tareas propias de Prevención en la empresa, los Delegados de Prevención podrán disponer de un crédito horario adicional en la siguiente cuantía:

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

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

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

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

De cada reunión del Comité de Seguridad y Salud Laboral se extenderá la correspondiente acta, una de cuyas copias se entregará a cada uno de los/as delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa a que se hace referencia en el artículo 59.º de este Convenio.

IV. En aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales todas las empresas están obligadas a que cada trabajador/a reciba formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como 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. El Comité de Seguridad y Salud Laboral junto con los Servicios de Prevención, tendrán las siguientes facultades y responsabilidades específicas, sin perjuicio de las que le están atribuidas.

ematen dizkiotenen kaltetan izan gabe (31/1995 Legearen 31. artikuluan Prebentzio Zerbitzuei emanak batez ere).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

buidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento (principalmente las atribuidas a los Servicios de Prevención, en el art. 31 de la Ley 31/ 1995).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

55. Gaitasun gutxitua duten langileak.

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

56. Haurdun dagoen emakumea.

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

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

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

57. Lan baldintzen eta mugikortasun geografikoaren funtsezko aldaketak.

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

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

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

c) Epe horretan ez bada gehiengoaren adostasuna lortzen aldaketa horren premiari buruz, gaia Precoren adiskidetze- edo bitartekaritzza-prozeduraren esku utziko da. Arbitraje-prozedurari dagokionez, bi alderdiek men egingo diotela adosten dutenean bakarrik aplikatuko da.

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

Langilea lekuz aldatzeko erabakia enpresaburuak berak jakinarazi beharko dio langileari, bai eta haren legezko ordezkariei ere, gutxienez lekualdaketa hori gauzatu baino sei hilabete lehenago. Enpresako zuzendaritzak ezin izango du mugigarritasun

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

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

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

55. 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 vienes percibiendo.

56. Mujer embarazada.

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

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

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

57. 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 alcanzase un acuerdo mayoritario sobre la necesidad de tal modificación, se someterá la cuestión al procedimiento de conciliación o mediación del Preco. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

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

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador/a, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de seis meses a la fecha de su efectividad. La dirección de la empresa no podrá imponer situacio-

sun geografikoa inposatu, nahitaez bizilekua aldatzera behar-tzen badu. Artikulu hau ez da modu interesatuan erabiliko, lan-gileren bat kaleratzeko.

58. Arrazoi objektiboen ondoriozko irazpenak eta Enplegu Erregulaziorako espedienteak.

Arrazoi objektiboetan oinarritzen den irazpen adierazpena-ren alde aurretiko izaeraz, indarrean dagoen legeriak araututa-koa, hala nola enplegu erregulaziorako espedientearen eskabi-dea Lan Agintaritzaren aurrean aurkeztea, Enpresek ondoren-goia bete beharko dute derrigorrez:

a) Hartzear doan neurria eta honen funtsa eta asmoa jus-tifikatzen duen dokumentuak Enpresa Batzordeari idatziz adi-tzera ematea.

b) Aipatutako adierazpenetik, aipatutako Enpresa Batzor-deak, lotesle izaera izango ez duen txostena jaulkitzeko, 72 or-duko epea ematea.

Enpresak baldintza formal horiek bete ezean, kaleratzea ba-loririk gabe geratuko da.

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

Plantila murriztapen espediente batek ukitzen dituen langi-leen eta Enpresaren artean adostasunik baldin badago, eta ai-patutako adostasunak, tramite gehiagorik gabe, espediente ho-rretan planteaturiko neurria ekartzen badu, itundutako kalte-ordainak ezin izango du inola ere, zerbitzuan emandako urte ba-koitzeko 1,5 hilabete baino gutxiagokoa izan. Gehienez 12 urteko antzinatasuna hartzen da kontuan. Porrot egoeran edo ordainketa etenduran aitortutako enpresak salbuetsita daude.

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

a) Enpresan bost urte baino gutxiagoko antzinatasuna duten langileei, euren soldatako hogeit egun zerbitzuan eman-dako urte edo urte-zati bakoitzeko.

b) Enpresan bost eta hamar urte bitarteko antzinatasuna duten langileei, euren soldatako hogeita bost egun zerbitzuan emandako urte edo urte-zati bakoitzeko.

c) Enpresan hamar urte baino gehiagoko antzinatasuna duten langileei, euren soldatako hogeita hamar egun zerbitzuan emandako urte edo urte-zati bakoitzeko.

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

59. Enpresako Sekzio Sindikalak. Eraketa.

Legalki eraturako Zentral Sindikal batera afiliatutako Enpre-sako langileek Enpresako Sekzio Sindikal bat eratu ahal izango dute.

60. Enpresako Sekzio Sindikalak. Garantiak.

Enpresako Sekzio Sindikalek honako garantia hauek izango dituzte:

a) Enpresako lokaletan izaera sindikal nahiz laboreko ar-gitalpenak eta oharrak zabaltzea, beren afiliatuen kotizazioak biltzea eta afiliazio sindikaleko beren lanetan ezingo dute traba-rik izan, eskubide horiek erabiltzeak ezin duelarik lana edo ekoizpenaren martxa eragotzi.

b) Hauteskundeetarako izangaiak proposatzea Enpresa Batzordeko lanpostuak betetzeko.

Batzordekideak zerranda itxien sistemaz hautatzen diren enpresatan, Zentral Sindikal baten ordezkapenean hautatua izan zen Batzordekideren batek baja ematen badu, bertako Zen-

nes de movilidad geográfica cuando éstas supongan forzosa-mente cambios de residencia. No se utilizará este artículo de forma tendenciosa, con el propósito de forzar el despido de nin-gún trabajador.

58. Despidos por causas objetivas y expedientes de regu-lación 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 solici-tud de expediente de regulación de empleo, las empresas esta-rán 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 notifica-ción para que el citado Comité de Empresa emita informe al res-pecto, que no tendrá el carácter de vinculante.

El incumplimiento por la Empresa de tales requisitos forma-les traerá consigo la nulidad del despido.

En caso de no readmisión en sentencias que declaren la im-procedencia o nulidad de un despido, será preceptiva la notifi-cación al Comité de Empresa con carácter previo a su comuni-cación al interesado.

En caso de acuerdo entre empresa y trabajadores/as afec-tados/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 exceptan las empresas declaradas en suspensión de pagos o quiebra.

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

a) Para el personal con menos de cinco años de antigüe-dad 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 frac-ción de año.

En todo caso la máxima indemnización será de doce men-sualidades.

59. Constitución de secciones sindicales.

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

60. Garantías de las secciones sindicales.

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías:

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

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

En las empresas en que la elección de los miembros del Co-mité se haya efectuado por el sistema de listas cerradas, las Centrales Sindicales presentes en el mismo podrán destituir a

tral Sindikalek kargu horretatik ken dezakete eta bere ordezk langilea izendatu.

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

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

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

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

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

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

- * Enplegu erregulazioko espedienteak.
- * Enpresaren tokialdaketa osoak edo zatikakoak.
- * Lan sistema berriak edo pizgarriak sartzea.

* Laneko antolamenduan funtsezko eragina duten erabakiak.

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

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

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

h) Hutsegite larri edo oso larrien ondorioz langile afiliatu baten aurka diziplina neurriak hartu behar direnean eta dagokion Zentral Sindikalak egoera horren berri Enpresari emana dionean, Enpresako Zuzendaritzak zehapenaren proposamena jakinaraziko dio Ordezkarri Sindikalari. Honek, hurrengo 48 orduen barruan izaera loteslea izango ez duen txostena emango du eta orduan Enpresak, beste tramiterik gabe, egokien deritzon zehapena jar dezake.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

61. Enpresako Sekzio Sindikaleen ordaindutako orduak.

Enpresa edo, hala balitz, lantoki bakoitzerako ezarritako gutxieneko afiliatuen kopurua betetzen duten, edota langileen ordezkariak betetzeko hauteskundeetan ezarritako portzentaia lortu dituzten Enpresa edo Lantokiko Ordezkarri Sindikalek hilean soldata errealean ordaindutako gehienezko ordu-kopuru baterako eskubidea izango dute, honako taula honen arabera:

Kopurua / Tamaño.	Afil. Kop. / Nº afil.	% Botu. / Voto.	Hautes. sind. / Elec. Sind.	Ordezkarri kopurua. / Nº Deleg.	Ordu kopurua / N.º horas.
6 - 25 langile 6 a 25 trabajadores/as	% 25 25 %			1	Bat ere ez Ninguna
25 - 100 langile 25 a 100 trabajadores/as	% 20 20 %			1	10 ordu/hil. 10 horas/mes
101 - 250 langile 101 a 250 trabajadores/as	% 15 15 %			1	15 ordu/hil. 15 horas/mes
251 - 750 langile 251 a 750 trabajadores/as	% 10 10 %	0	10 %	1	40 ordu/hil. 40 horas/mes
751 - 2.000 langile 751 a 2.000 trabajadores/as	% 10 10 %	0	10 %	2	40 ordu/hil. 40 horas/mes
2.001 - 5.000 langile 2.001 a 5.000 trabajadores/as	% 10 10 %	0	10 %	3	40 ordu/hil. 40 horas/mes
5.000 lan. bano geh Más de 5.000 trabajadores/as,	% 10 10 %	0	10 %	4	40 ordu/hil. 40 horas/mes

Enpresa edonolako dela ere Sekzio Sindikalak 200 afiliatutik gora barnebiltzen baditu, hilean 25 ordu ordaindu dagozkion Ordezkarri Sindikala izango du, aurreko atala aplikatzearen ondorioz dagozkion ordezkari eta ordaindutako ordu-kopuru handiagoa izatearen kalterik gabe.

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

62. Enpresako Sekzio Sindikaleen eszedentziak.

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

63. Enpresako Sekzio Sindikaleen hiru hilabeteko bilerak.

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

64. Garantia Sindikalak. Ez Diskriminazioa.

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

a) Langile baten enplegua zentral sindikal batera afiliatuta egotera ala ez egotera baldintzatzea.

b) Enpresak, zentral sindikal bat edo Enpresako Sekzio Sindikal bat eratu edo sustatzeko laguntza finantzarioa edo bestelakoa ematea.

61. Horas retribuidas de secciones sindicales.

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:

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

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

62. Excedencias de secciones sindicales.

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

63. Reuniones trimestrales de secciones sindicales.

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 61.º se reunirán trimestralmente para informar sobre la situación general de la empresa.

64. Garantías sindicales. No discriminación.

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

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

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

c) Langile bat zentral sindikal batera afiliatuta egoteagatik edo ez egoteagatik, zentral hori indarrean dagoen legeriari lotzen zaionean, kalera botatzea, zigortzea, diskriminatzea edota edonolako kalteak sortzea.

65. Langileen Ordezkariek eta Enpresa Batzordeak. Kopurua eta Eraketa.

Langileen Ordezkariera eta Enpresa Batzordeak dira langileen ordezkaritza- organoak. Indarrean dagoen legeriak une bakoitzean ezartzen duen eraketa eta garantiak izango dituzte, Hizarmen honetan bereziki zehazten direnen kalterik gabe.

Enpresako Zuzendaritzaren ekimenez edo Langileen Estatutuko 67. artikulua huteskunde-sustatzaileei buruz dioena betez, euren jardueran erabiltzeko ordu ordainduen kreditua duten Langileen Ordezkariera eta Enpresa Batzordeak plantila-murrizketara egokituko dira.

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

Hautagai-zerrendak irekiak direnean, murrizketak automatikoki eragingo du huteskunde sindikaletan boturik gutxien jaso zuen edo jaso zuten ordezkarierengan. Hautagai-zerrendak itxiak direnean, aldiz, zerrenda horretan boturik gutxien jaso zuen edo jaso zuten hautatuengan.

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

66. Ordaindutako Orduak.

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

<u>Kopurua</u>	<u>Ordaindutako orduak</u>
30 langile bitartean	20 ordu/hil.
31 - 75 langile	25 ordu/hil.
76 - 150 langile	30 ordu/hil.
151 - 250 langile	35 ordu/hil.
250 langile baino gehiago	40 ordu/hil.

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

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

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

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

b) Zentral Sindikalak gutxienez Enpresako plantilaren % 10eko afiliazioa izan dezala.

c) 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.

65. Delegados de personal y comités de empresa. Número y composición.

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

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

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

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

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

66. Horas retribuidas.

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

<u>Tamaño</u>	<u>Horas retribuidas.</u>
Hasta 30 trabajadores/as	20 horas/mes
De 31 a 75 trabajadores/as	25 horas/mes
De 76 a 150 trabajadores/as	30 horas/mes
De 151 a 250 trabajadores/as	35 horas/mes
Más de 250 trabajadores/as	40 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 los/as Delegados/as, Miembros de Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, podrán ser mensualmente acumuladas en uno o varios miembros (incluido el/a Delegado/a Sindical):

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

a) Que se trate de acumulación entre miembros de una misma Central Sindical y con autorización de los Órganos Provinciales de la misma.

b) Que la Central Sindical tenga un mínimo de afiliación del 10 % de la plantilla de la empresa.

c) Metaketaz gozatuko du(t)en titularr(ar)en izena(k) enpresari jakinaraz daki(zki)on, aurreko hilabetearen barruan eta gutxienez hamabost egunetako epearekin.

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

— % 250 langile bainogutxiago dituzten enpresatan, artikuluko honetan tamainaren arabera aitortuta dituzten halako bi arte, ondorengo baldintzak betetzen badituzte beti ere:

a) Metaketa zentral sindikal bereko kideen artean izan da dila eta honen organo probintzialen baimenarekin.

b) Zentral Sindikalak gutxienez Enpresako plantilaren % 10eko afiliazioa izan dezala.

c) Metaketaz gozatuko du(t)en titularr(ar)en izena(k) enpresari jakinaraz daki(zki)on, aurreko hilabetearen barruan eta gutxienez 8 egunetako epearekin.

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

Goian ezarritakoaren kalterik gabe, Enpresako Batzorde-kideen jarduera sindikalerako ordu ordainduak ezingo dira berriro metatu, Enpresako Zuzendaritzarekin akordio espresua ez baldin badago, behintzat.

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

67. Eginkizunak.

Langileen Ordezkariek edo Enpresako Batzordeak eta Hiztarmen honetako 61. artikuluko xedapenak betetzen dituzten Zentral Sindikaletako Ordezkariek honako eginkizun hauek izango dituzte:

a) Enpresarentzat indarrean dauden lan arauak, Laneko Segurtasun eta Osasunekoak eta Gizarte Segurantzakoak betetzen direla bermatzea, Zuzendaritzari arau-hausteak ohartaraziz eta haiek betetzeko beharko liratekeen erreklamazio guztiak erabiliz.

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

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

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

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

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

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

c) Que se ponga en conocimiento de la empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de quince días el nombre del titular o titulares que hayan de disfrutar de la acumulación.

d) Que la acumulación se mantenga como mínimo por un período de seis meses consecutivos, sin perjuicio de la posibilidad de la Central Sindical correspondiente de revocar tal acumulación.

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

a) Que se trate de acumulación entre miembros de una misma Central Sindical y con autorización de los Órganos Provinciales de la misma.

b) Que la Central Sindical tenga un mínimo de afiliación del 10 % de la plantilla de la empresa.

c) Que se ponga en conocimiento de la empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de 8 días, el nombre del titular o titulares que hayan de disfrutar de la acumulación.

d) Que la acumulación se mantenga como mínimo por un período de tres meses consecutivos, sin perjuicio de la posibilidad de la Central Sindical correspondiente de revocar tal acumulación.

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

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

67. Funciones.

Serán funciones del/a Delegados/as o Comités de Empresa, y de los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 61.º del Convenio, las siguientes:

a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad y salud laboral en el trabajo y Seguridad Social vigentes para la empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

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

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

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) Langileengan eragin zuzena izan dezaketen neurri guz-
tiet buruz informatuak eta kontsultatuak izatea eta, bereziki, ho-
nako hauen gainean:

- Enplegu erregulazioko espedienteak.
- Enpresaren tokialdaketa osoak edo zatikakoak.
- Lan sistema berriak edo pizgarriak sartzea.
- Enplegua, laneko baldintzak, laneko osasuna eta hezike-
taren gainean eragin dezaketen teknologia berriak sartzea.
- Lanaren antolamendua funtsean eragin dezaketen eraba-
kiak.

Atal honetan sartzen diren gaiei buruz Enpresaren jarduke-
ten baliotasuna ezarritako informazio eta kontsulta betebeh-
rretara baldintzatua egongo da.

g) Lanaren antolamendua eta hobekuntza teknikoan alo-
rrean beharrezkotzat jotzen diren neurri guztiak Enpresari
proposatzea.

68. Enpresari buruzko informazioa.

500 langile baino gehiago dituzten Enpresek gutxienez hiru-
hilabetero informazioa emango diote Enpresa Batzordeari nego-
zioen bilakaeraz, ekoizpenaren egoeraz, merkatuko perspekti-
bez, enpleguaren bilakaeraz eta aurreikusitako inbertsio pla-
naz.

500 langile baino gutxiago dituzten Enpresek, aldizka, enpre-
saren egoera eta martxa orokorrari buruzko informazioa emango
diote Langileen Ordezkaritari edo Enpresa Batzordeari.

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

Batzordearekin egiten dituen bileratan Enpresako Zuzen-
daritzak isilpean ematen dituen informazioak sekretuak izango
dira. Enpresako Batzordekideek edo Langileen Ordezkariek en-
presako langileekin ere informazio horiek isilpean gorde behar
dituzte derrigorrez.

69. Disziplinazko neurriei buruzko informazioa.

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

70. Guztion Garantia Amankomunak.

Langileen ordezkariek, Enpresako Batzordekideek eta Or-
dezkaritari Sindikalek ondoko garantzia amankomunak izango di-
tuzte:

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

b) Enpresa bakoitzak ahal duen neurrian, denon erabile-
rako bileretarako lokalak izatea, LOLS legeak 8. artikuluan xeda-
tutakoaren kalterik gabe.

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

Enpresa Batzordearen bilerak behar hainbateko aurretiaz
programatzen ahalegindu beharko da.

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

f) Ser informado y consultado de cuantas medidas afecten
directamente al personal y especialmente de aquéllas que pu-
dieran 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 re-
quisitos de información y consulta establecidos.

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

68. Información sobre la empresa.

Las empresas con plantilla superior a los 500 trabajado-
res/as facilitarán al menos trimestralmente, al Comité de Em-
presa, información sobre la evolución de los negocios, situación
de la producción, perspectivas del mercado y plan de inversio-
nes previsto.

Las empresas de menos de 500 trabajadores/as facilitarán
al/a Delegado/a de Personal o Comité de Empresa información
periódica acerca de la situación y marcha general de la em-
presa.

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

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

69. 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 Perso-
nal o Comité de Empresa, quienes podrán emitir su opinión
sobre las mismas. Asimismo podrán emitir informe las Seccio-
nes Sindicales de Empresa respecto de sus afiliados/as.

70. Garantías comunes a todos.

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

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

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

Las reuniones de los Comités de Empresa serán preavisa-
das al menos con 24 horas de antelación, salvo casos urgentes
y fundamentados en los que el preaviso podrá tener un plazo in-
ferior.

Se procurará que las reuniones del Comité de Empresa
sean programadas con la antelación suficiente.

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

– Langileen ordezkarien kasuan, Enpresa Batzordeari.

– Ordezkarri Sindikalaren kasuan, partaide deneko tokiko edo probintziako Sindikatuari.

Erakunde hauek, ondorengo 48 orduen barruan izaera loteslea izango ez duen txostena egingo dute eta enpresak, besterik gabe, egoki deritzon zehapena ezarriko du.

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

d) Hitzarmen honetako 53. artikuluan zehaztutako afiliazio baldintzak betetzen dituzten Sekzio Sindikaleko Ordezkariek indarrean dagoen Langileen Estatutuko 68. artikuluan, c) atalean ezarritako garantiak izango dituzte.

71. Ekintza Sindikala burutzeko arauak, Enpresa Batzordeentzako eta Sekzio Sindikalentzako amankomunak direnak.

Ordaindutako orduak ekintza sindikalerako erabili behar direnean, gutxienez 24 ordu lehenago jakinarazi beharko zaio Enpresako Zuzendaritzari.

Jarduera sindikala burutzeak ezin izango du gainerako produktzaileen lan eta produkzioaren martxa orokorra oztopatu. Langileek euren ordezkariari edo Ordezkarri Sindikalei zuzendu behar zaienean lanorduez kanpo egin beharko dute.

Enpresek ahalmen osoa izango dute euren jarduera sindikala burutzearen ondorioz enpresako prozesu orokorraren jarraipen arrunta larri oztopatzen duten produktzaileak behin-behingotasunez eta euren agintaldiak dirauen bitartean lanpostuz aldatzeko.

Lekualdaketa hori aldeztetik Enpresa Batzordeari jakinarazi eta kontsultatuko zaio.

Lekualdaketa ez dio kalterik sortuko ukitutako langileari ez ekonomikoki, ezta jarduera sindikalari dagokionean ere. Lanpostu berri hori, Enpresak dituen ahalmenen arabera, lehengoaren ahalik eta antzekoena izango da.

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

72. Asanbladak.

Enpresek, asanblada ordainduak lanorduen barruan nahiz kanpo burutzeko baimena emango dute. Urtean 8 asanblada eta 4 ordu izango dira gehienez ere.

Asanbladak Enpresa Batzordeak deitutako bere ekimenez edota Enpresako Sekzio Sindikaleko Ordezkariek hala eskatuta. Aipatutako 8 asanblada eta 4 orduak baimenduko dira gehienez, ondorengo atalean zehaztutako baldintzak beteko direlarik.

Enpresako Sekzio Sindikal bateko Ordezkariek hala eskatzean, ezarritako mugaren barruan asanblada ordainduak deitzea behartuak daude Enpresa Batzordeak, baldin eta Sindikatu horrek enpresako plantilla osoaren % 33ari dagokion afiliatu-kopurua biltzen badu edo, zuzenean, plantillako langileen heren batek hala eskatzen badu.

Asanbladaren deialdiaren berri eman beharko zaio Enpresako Zuzendaritzari gutxienez 48 orduko aurretiaz eta, jakinarazpen horretan, asanblada egiteko data eta eguneko gai-zerrenda zehaztuko dira.

Enpresako Zuzendaritzarekin adostasunean zehaztuko da asanblada burutzeko ordua.

– En caso de representantes de los/as trabajadores/as al Comité de Empresa.

– 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 empresa 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 61.º tendrán las garantías establecidas en el apartado c) del artículo 68.º del vigente Estatuto de los Trabajadores.

71. 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 trabajo de los restantes productores ni la marcha general de la producción. El personal que desee dirigirse a sus representantes o Delegados/as Sindicales lo harán fuera de las horas de trabajo.

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

Dicho traslado será comunicado y consultado previamente al Comité de Empresa.

El personal afectado no podrá ser perjudicado económicamente ni en el desarrollo de su actividad sindical como consecuencia del traslado. El nuevo puesto de trabajo deberá ser, dentro de las posibilidades existentes en la empresa, lo más similar al anterior.

Las horas retribuidas para la acción sindical podrán ser utilizadas 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.

72. 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 Comité de Empresa, a iniciativa del mismo, o a requerimiento del/a Delegado/a de la Sección Sindical de Empresa, en las condiciones establecidas en el siguiente párrafo y hasta el límite de las 8 asambleas y 4 horas señaladas.

Los Comités de Empresa estarán obligados a convocar asambleas retribuidas dentro del límite establecido, cuando a tal fin sean requeridos por el/a Delegado/a de una Sección Sindical de Empresa, siempre que la misma agrupe a un número de afiliados/as que represente, como mínimo, el 33 % de la plantilla total de la empresa o directamente por petición formulada por un tercio de los trabajadores de la plantilla.

La convocatoria de las asambleas se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la asamblea y el Orden del Día de la misma.

La hora de celebración de la asamblea se fijará de común acuerdo con la Dirección de la empresa.

Aparteko eta funtsezko arrazoiak bitarteko direnean, Enpresak asanblada-data alda dezake. Era berean, langileen ordezkariak jakinarazteko epea 24 ordura mugatu ahal izango du.

Asanblada hauen ordainsaria, ezarritako mugara arte, soldata errearen arabera egingo da, produkziarako primak eta, hala balitz, pizgarri-ezaren primarik barnebildu gabe.

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

73. Geroa BGAE-ari egin beharreko ekarpenak.

2019an, 2020an, 2021ean eta 2022an Geroa BGAE-ari egin beharreko ekarpenak, langileak Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorrari ezbehar arruntetarako egin beharreko Kotizazio Oinarriaren % 4,60 izango da; % 2,3 langileak eta beste % 2,3 enpresak ordainduko dutelarik.

Ekarpen horiek, denak batera ordainduko ditu enpresak eta, langile bakoitzari dagokiona, soldataen nominatik kenduko dio.

74. Aurreraegina.

Berariaz hitzartzen da, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan ezarritakoaren ondorioetarako, hitzarmenak indarrean jarraituko duela, amaiara iragarri eta adostutako iraupena amaitu ostean, harik eta bi aldeek hura ordeztuko duen beste bat sinatzen duten arte.

Indarraldia amaitzean, ultraaktibitateari eutsiko dio hitzarmen kolektibo honek, hau da, adostutakoa aplikatzen jarraituko da, hitzarmena berritzeagatik ordeztzen den arte.

75. Hitzarmena ez betetzea.

Enpresak ezingo du hitzarmen hau aplikatu gabe utzi Langileen Estatutuko 82.3 artikuluan aipatutako prozeduraren bitartez. Hala badagokio, berriro negoziatu beharko du hitzarmena iraungi baino lehen, beste hitzarmen bat lortzeko, edo dagoen hau berrikusteko, Langileen Estatutuko 86.1 artikuluan aurreikusitakoari jarraituz.

Alde biek berariaz adosten dute, nolana ere, desadostasunak ebazte aldera, Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioaren (Preco) adiskidetze- eta bitartekotza-prozedurak bete beharko dituztela. Arbitraje-prozedura bi aldeek espresuki hala erabakitzen badute aplikatuko da, ez bestela.

Arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolamenduzkoak edo produkziozkoak direla medio, enpresak ez badu hitzarmen kolektibo hau aldi batean aplikatu nahi eta langileen ordezkariekin akordiorik lortzen ez bada, eta lanbide arteko akordioei buruzko gatazkak konpontzeko aplikatu behar diren prozedurek ez badute desadostasuna konpontzen, ezinbestekoa izango da bi alderdiak (enpresaren ordezkari eta langileen ordezkariaren gehiengoa) ados jartzea ez-aplikatzeari buruzko desadostasuna Estatutuaren arabera Hitzarmen Kolektiboak ez Aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organoaren (ORPRICCE) esku uzteko.

76. Balioaniztasuna.

Lan-prestazioa ituntzeko garaian, langilearen eta enpresaburuaren artean balioaniztasun funtzionala edo talde bat baino gehiagoren berezko funtzioen egikaritzapena adosten denean, soldata-ordainketa nagusitzen diren funtzioengatik (baliorik handiena dutenak) zehaztuko da, eta ez ordea denbora gehiagoz egikaritzen diren funtzioengatik.

Horren ondorioz, CIE Legazpi enpresak orain dagoen ordainketa-sitemak bere horretan jarraituko du. Horren arabera, langileak finkatuta daukan zonako soldata jasoko du, eta, goragoko zona bateko eginkizunak betetzen baditu, goragoko zonako sol-

Por razones excepcionales y fundamentadas, la empresa podrá modificar la fecha de celebración, y de igual forma, la representación del personal podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

La retribución de estas asambleas, hasta el límite establecido, se realizará sobre los salarios reales, sin inclusión de prima de producción o primas por carencia de incentivo, en su caso.

En cuanto a las asambleas no retribuidas seguirán celebrándose fuera de las horas de trabajo, conforme a los usos y costumbres que se tengan establecidos en cada empresa.

73. Aportaciones a Geroa-EPSV.

Las aportaciones a Geroa-EPSV, durante 2019, 2020, 2021 y 2022 se mantienen en el 4,60 % de la Base de Cotización, por contingencias comunes del/a trabajador/a al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 2,3 % correrá a cargo del/a trabajador/a y el otro 2,3 % con cargo a la empresa.

Las aportaciones se realizarán de forma conjunta por la empresa, para lo que se descontará el porcentaje con cargo al/a trabajador/a en las correspondientes nóminas de salarios.

74. Ultractividad.

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

El convenio de empresa finalizada su vigencia pactada mantendrá su ultractividad, esto es, la aplicación de lo acordado hasta que sea sustituido por la renovación del mismo.

75. Inaplicación.

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

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

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

76. Polivalencia.

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

En consecuencia, se mantendrá el actual sistema retributivo en CIE Legazpi, por el que el trabajador percibirá el salario de la zona que tenga consolidada y en el caso de que realizara funciones de una zona superior percibirá el salario de la zona

data jasoko du eginkizun hrietan diharduen denboran, goragoko zona horretan denbora igarota goragoko zona finkatzeko aukera baztertu gabe.

77. *Malgutasuna.*

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

78. *Bidegabeko Kaleratzea.*

Kaleratze bat bidegabetzat jotzen bada, enpresaburuak bost eguneko epea izango du, epaia jakinarazten denetik, bi aukeren artean hautatzeko; langilea berriz hartu eta 1. idatzi zati honen b paragrafoan aurreikusten diren izapidetze-soldatak ordaindu, edo diru-kopuru hauek ordaindu, zeinak epaian finkatuko baitira:

a) Berrogeita bost eguneko soldataren kalte-ordaina zerbitzuko urte bakoitzeko; urtebetetik beherako aldiak hilabeteka hainbanatuta ordainduko dira. Gehieneko muga berrogeita bi hilabete-sari izango da.

79. *Lanera Huts egiteagatiko kaleratzeak.*

Enpresaburuak 52.d artikuluko arrazoi objektiboak direla eta (absentismoa) kontratua amaitzeko aukera erabili ahal izateko, ezinbestekoa izango da lantokiko langile guztien absentismo-indizea % 25 baino gehiagokoa izatea denbora-aldi berberetan (elkarren segidako bi hilabetetan edo elkarren segidakoak ez diren lau hilabetetan).

Lehenengo xedapen gehigarria. Batzorde paritarioa.

Batzorde Paritarioa eratzen da, hitzarmen honen sinatzaileek osatua, eta gehienez 8 kide izango ditu: 4 langileen aldetik eta 4 enpresaren aldetik.

Batzorde horretako bi alderdietatik edozeinek bilera-deia egiten duenean, hamabost eguneko gehieneko epean bildu behar du batzordeak.

Eskumen hauek izango ditu:

- A) Hitzarmen Kolektibo honetako edozein arau interpretatzea.
- B) Hitzarmen honetan bilduta dauden konpromisoak garatzea.

Batzorde Paritarioa ordezkarietatik edozeinen 1/3 batek esleitutako eskumenen indarrez eskatzen duenean bilduko da.

Bilera egin baino 7 egun lehenago gutxienez egindako komunikazio baten bitartez bilduko da batzordea. Komunikazioarekin batera idazki bat bidaliko da, non interpretatu beharreko gaia azalduko den.

Batzorde Paritarioaren ordezkariak sindikal bakoitzak eta enpresa-ordezkaritzak gehienez ere 2 aholkulariren laguntza jaso ahal izango dute, eta hitza izango dute baina botorik ez.

Edozein kidek ordezkoa izan dezake, aldez aurretik batzordeari jakinarazita.

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

Batzorde Paritarioan sortzen diren desadostasunak, be-tiere, Lan Gatazkak Judizioz Kanpo Konpontzeari buruzko II. Akordioan (Preco II) arautzen den bitartekaritza-prozeduraren arabera ebartziko dira (2000/04/04ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*).

[Batzorde Paritarioko kide titularrek baimen ordaindurako eskubidea izango dute batzordea biltzen den egunetarako, eta enpresak ordainduko ditu lan hori garatzean sortzen diren gastuak].

superior por el tiempo que haya realizado esas funciones, sin perjuicio de que pasado el tiempo correspondiente en esa zona superior pudiera llegar a consolidar la zona superior.

77. *Flexibilidad.*

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.

78. *Despido improcedente.*

Quando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador, con abono de los salarios de tramitación previstos en el párrafo b) de este apartado 1, o el abono de las siguientes percepciones económicas que deberán ser fijadas en aquella:

a) Una indemnización de cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

79. *Despido por absentismo.*

Para que el empresario pueda hacer uso de la extinción del contrato por causas objetivas del art. 52 d) (absentismo), será necesario que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 25 por 100 en los mismos períodos de tiempo (en dos meses consecutivos o en 4 meses discontinuos).

Disposición adicional primera. Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria formada por los firmantes del Convenio con un máximo de 8 miembros, 4 por parte social y 4 por la parte empresarial.

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

Serán sus competencias:

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

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

La Comisión se reunirá mediante comunicación, al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee la cuestión objeto de interpretación.

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

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

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

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de la mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales - Preco II (*Boletín Oficial del País Vasco de 04/04/2000*).

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

Bigarren xedapen gehigarria. GEP.

Sinatzen duten alderdiek GEP-Laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko lanbide arteko Akordioa, 2000-04-04ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkariaren* 66. zenbakian argitaratutakoa, onartzea erabaki dute, horren bitartez Akordio hau sinatzen duten enpresetan sortzen diren gatazka kolektiboak ebazteko.

Hirugarren xedapen gehigarria. Euskararen garapena lan eremuan.

Enpresan argitaratzen diren idazki eta ohar guztiak euskaraz eta gazteleraz argitaratuko dira.

Laugarren xedapen gehigarria. Euskara sustatzea.

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

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

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

Enpresan argitaratzen diren idazki eta ohar guztiak euskaraz eta gazteleraz argitaratuko dira.

Era berean, Hitzarmen honek indarrean dirauen bitartean, enpresek elebidun ezarri beharko dituzte errotuloak, nominak eta gainerantzeko agiri guztiak.

Bosgarren xedapen gehigarria. Aukera-berdintasunaren sustapena.

Enpresako ordezkariak eta sindikatuek emakume eta gizonen arteko aukera-berdintasuna bultzatu behar dela adierazi dute. Horretarako, Batzordea sortzea erabaki dute, sektoreko egoeraren diagnostiko orokorra egiteko eta, sektoreko enpresak eta langileak aukera-berdintasunaren inguruan sentsibilizatzeko aldera, beharrezko ekintzak ezartzeko. Helburua pertsonen elkar errespetatzea eta industria-eremuan emakumeak duen presentzia handitzea da, eta xede horrekin, ekintza positiboko neurriak hartuko dira kontratazio, prestakuntza eta sustapenaren arloan.

Gehienez ere hiru hilabeteko epean, Batzordeak aurreko paragrafoan aipatu den diagnostiko orokorra egiteko enpresek bidali behar dioten informazioa zehaztuko du.

Seigarren xedapen gehigarria. Bekadunak eta praktiketako ikasleak.

Bekadunek eta Praktiketako Ikasleek, beren lana egiterakoan, ez dute inoiz ere ordeztuko bertan ez dagoen plantillako langilerik.

Zazpigarren xedapen gehigarria. Probintziako hitzarmeneko lotura hitzarmen honetan finkatu ez diren gaietan.

Hitzarmen honetan adostu ez diren gaietarako, Gipuzkoako Industria Siderometalurgikorako Hitzarmen Kolektiboan haiei buruz ezarritakoa izango da kontuan.

Zortzigarren xedapen gehigarria. Estatalizazioari buruzko akordioa.

Bi aldeek 2018ko apirilaren 12an sinatu zuten akordioa txertatzen da.

Disposición adicional Segunda. Preco.

Las partes firmantes acuerdan asumir el acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (Preco), publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* n.º 66 de 4.04.2000, que será de aplicación para la resolución de los Conflictos Colectivos que surjan en las empresas que suscriben este Convenio.

Disposición adicional tercera. Desarrollo del euskara en el ámbito laboral.

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

Disposición adicional cuarta. Impulso del euskera.

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

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

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

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

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

Disposición adicional quinta. Fomento de igualdad de oportunidades.

La representación empresarial y las Centrales Sindicales manifiestan la necesidad de fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Con tal finalidad acuerdan la creación de una Comisión con objeto de realizar un diagnóstico general de la situación en el sector, y establecer las acciones necesarias para la sensibilización entre empresas, trabajadores y trabajadores del sector respecto a la igualdad de oportunidades, favoreciendo el respeto entre todas las personas y el incremento de la presencia de la mujer en el ámbito industrial, a través de medidas de acción positiva en materias de contratación, formación y promoción.

La Comisión acordará, en el plazo máximo de tres meses, la información que deberán remitirle las empresas al objeto de poder realizar el diagnóstico general al que se refiere el párrafo anterior.

Disposición adicional sexta. Becarios y alumnos en prácticas.

Los Becarios y Alumnos en Prácticas en ningún caso sustituirán a personal de plantilla ausente en el desempeño de su trabajo.

Disposición adicional séptima. Vinculación al convenio provincial en materias no fijadas en este.

Para las materias no acordadas en este convenio, se estará a lo establecido sobre ellas en el Convenio Colectivo para la industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa.

Disposición adicional octava. Acuerdo sobre estatalización.

Se introduce el acuerdo firmado por ambas partes el 12 de abril del 2018:

1. Aldeek adierazi dutenez, lan-baldintzak enpresan beran erregulatu nahi dituzte.

2. Hala ere, kanpoko arauetara jo behar izanez gero, Gipuzkoako metalaren arloko hitzarmen kolektibora joko da, horixe baita enpresaren jardunetik hurbilen dagoen sektore zehatza.

3. Estatuko Metalaren Sektoreko Industriaren, Teknologia-aren eta Zerbitzuen II. Hitzarmen Kolektiboaren bigarren xedapen iragankorrari helduz, alde sinatzaileek berariaz erabaki dute hitzarmen estatuala beren enpresan ez aplikatzea. Xedapen horretan oinarrituta hartu dute erabakia, honako hau adierazten baitu.

«Hitzarmen hau argitaratu aurretik beren hitzarmena sinatuta daukaten enpresek ez dute zertan aplikatu Metalaren Sektoreko Estatuko Hitzarmena, osorik zein zati batean, baldin eta indarreko legeriarekin bat etorritz hitzartzen badute eta berariaz adierazten badute».

Bederatzigarren xedapen gehigarria. Berdintasunerako plana.

Enpresak eta enpresa-batzordeak berdintasunerako plan bat idatziko dute, hitzarmena sinatu eta sei hilabeteko epean.

Hamargarren xedapen gehigarria. Udako hilabeteetako lanaldi jarraitua.

Lanaldi zatituko egutegia daukaten langileek modu jarraituan egin ahalko dute lan 2020ko, 2021eko eta 2022ko uztai-lean eta abuztuan.

1. Las partes quieren señalar que su voluntad es la de regular las condiciones de trabajo en la propia empresa.

2. Cualquier regulación externa, será la del convenio provincial del metal de Gipuzkoa, al ser este el ámbito sectorial más específico y cercano a la realidad de la empresa.

3. Acogiéndose a la Disposición Transitoria Segunda del «II Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal» las partes firmantes acuerdan de forma expresa la inaplicación total del citado Convenio estatal en su empresa. Dicho acuerdo se produce al amparo de dicha disposición que señala literalmente:

«Las empresas que cuenten con convenio propio de empresa, antes de la publicación del presente Convenio, quedarán exceptuadas, en todo o en parte, de lo dispuesto en este Convenio Estatal del sector del Metal si así lo acuerdan, de conformidad con la legislación vigente, y lo manifiestan de forma expresa».

Disposición adicional novena. Plan de igualdad.

Durante el año, la empresa y el Comité, redactarán un plan de igualdad en el plazo de 6 meses desde la firma del actual convenio.

Disposición adicional decima. Jornada continuada en meses estivales.

Los trabajadores/as con calendario de Jornada Partida, podrán realizar su jornada laboral de forma continuada en los meses de julio y agosto en los próximos calendarios 2020, 2021 y 2022.

4. ERANSKINA / ANEXO 4

	2018	2019
		1,80 %
DEIAK: Langile bati bat-batean eta premiaz abisatzen bazaio, saria emango zaio larrialdi prebentibo edo zuzentzaile bat konpontzeko xedez behar den denboraz lan egiteagatik: llamadas: / Los avisos que se cursen a un trabajador con carácter absolutamente imprevisto y urgente se primarán, por trabajar el tiempo necesario para resolver la urgencia preventiva o correctiva, con:		
LANEGUNETAN, GOIZEZ / DÍAS LABORABLES, DIURNAS	16,80 €	17,10 €
LANEGUNETAN, GAUEZ / DÍAS LABORABLES, NOCTURNAS	33,64 €	34,24 €
JAIEGUNETAN, GOIZEZ / DÍAS FESTIVOS, MAÑANA	33,64 €	34,24 €
JAIEGUNETAN, ARRATSALDEZ EDO GAUEZ / DÍAS FESTIVOS, TARDE O NOCHE	45,97 €	46,80 €
(1) Langilea lanetik irteten denetik berriro sartzen den arte, 8 atsedeen-ordu igaro behar dira. (1) / Deberá haber siempre 8 horas de descanso entre la salida y la entrada.		
BAZKARIAK/AFARIAK: COMIDAS/CENAS:		
A) Ohiko lanaldia ustekabeaz luzatzen bada eta luzapen horrek txandakako langileei eragiten badie, honako gehigarri hauek sortuko dira, egokitzen denaren arabera: A) / La prolongación de la jornada ordinaria de carácter absolutamente imprevista, cuando afecte a trabajadores a relevos, tendrá un suplemento con los siguientes valores, según corresponda.		
* Lanetik 15:00etatik 19:00etara bitartean irtenez gero / * Salida del trabajo entre las 15 y 19 horas	23,53 €	23,95 €
* Lanetik 19:00ak baino beranduago irtenez gero / * Salida del trabajo después de las 19 horas	32,50 €	33,08 €
* Arratsaldeko txandak ezusteko lanengatik lanaldia 2 orduz baino gehiagoz luzatzen badu, / * Si el relevo de tarde prolonga su jornada más de 2 horas;		
Afari gisa abonatu da / por trabajos imprevistos se abonará como cena	13,44 €	13,68 €
B) ASTELEHENAK ETA JAIEGUNEN HURRENGO EGUNAK / B) LUNES Y SIGUIENTES A FESTIVOS		
Labeak pizteko, hobiak garbitzeko eta fabrika martxan jartzeko xedez 06:00ak baino lehen etortzen diren langileei honako hau abonatu zaie, lan egindako benetako orduz gain: / Al personal que venga antes de las 6 horas para el encendido de hornos, reparación de fosas y puesta en marcha de la fabrica, además de las horas reales trabajadas, se abonará	12,31 €	12,53 €

	2018	2019
		1,80 %
GAUEZ 8 ORDU / NOCTURNIDAD 8 HORAS	26,00 €	26,47 €
ALDAK. 5-4 TXANDATIK 3-2 TXANDARA / MODIF. 5-4 A 3-2 TURNOS	14,86 €	15,13 €
ASTEBURUKO PLUSA / PLUS FIN SEMANA	108,90 €	110,86 €
ASTEBURUKO PLUSA - 5 TXANDAK (IGANDEAK ETA BERRESKURATU EZIN DAITEZKEEN JAIEGUNAK) / PLUS FIN SEMANA 5 TURNOS (DOMINGOS y F. N. R.)	129,50 €	131,83 €
ZAINALDEAK / RETENES		
8 ORDU / 8 HORAS	78,47 €	79,89 €
12 ORDU / 12 HORAS	95,28 €	97,00 €
16 ORDU / 16 HORAS	112,13 €	114,15 €
24 ORDU / 24 HORAS	145,75 €	148,38 €
MANTENTZE-LANETAKO PLUSA / PLUS ESPECIAL MANTENIMIENTO	49,24 €	50,13 €
BERRESKURATZE-PLUSA / PLUS RECUPERACIÓN	138,10 €	140,59 €
OPORRETAKO PLUSA / PLUS VACACIONES	20,82 €	21,19 €