

AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA

4

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD
AUTÓNOMA

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena, Manufacturas Resort, S.L. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20100482012013 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2020ko abenduaren 18an, enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2021eko otsailaren 9an, aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

Hirugarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2021eko otsailaren 18an bete da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritza honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuaren 14.1.g artikulua (2021-01-29ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzkoak.

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2021eko otsailaren 19a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaria. (1287)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de Manufacturas Resort, S.L. (código 20100482012013).

ANTECEDENTES

Primero. El día 18 de diciembre de 2020, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de los trabajadores.

Segundo. El día 9 de febrero de 2021, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

Tercero. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el art. 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011), y se ha cumplimentado el 18 de febrero de 2021.

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. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 29-01-2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, 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 19 de febrero de 2021.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (1287)

Manufacturas Resort S.L. enpresaren hitzarmen kolektiboa. 2020-2023.

HITZAURREA

Hitzarmen hau Manufacturas Resort SL enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariak sinatu dute. Hitzarmen honek arau-indarra du, eta zuzendaritza eta enpresako langile guztiak behartuko ditu hemendik aurrera indarrean egongo den denbora guztian (2020-2021-2022-2023).

I. KAPITULUA

1. artikulua. Lurralde-eremua.

Honako hitzarmen kolektibo hau Manufacturas Resort, S. L. enpresaren Eibarko lantokiko langile guztiei aplikatuko zaie.

2. artikulua. Eremu funtzionala eta pertsonala.

Honako hitzarmen kolektibo hau Manufacturas Resort, S.L. enpresan lan egiten duten langile guztiei aplikatuko zaie.

3. artikulua. Indarraldia eta iraupena.

Hitzarmen honek lau urteko indarraldia izango du. Ondorio guztietarako, indarraldia 2019ko abenduaren 5ean hasiko da, eta 2023ko abenduaren 5ean amaituko da.

2023ko urriaren 5etik aurrera automatikoki geratuko da salata, eta egun horretatik aurrera hasi ahal izango dira hitzarmena ordeztuko duen hitzarmen kolektiborako negoziazioak.

Hitzarmen kolektibo honetan adostutakoa nahitaez aplikatuko da, eta aplikatu ezik ez da nahitaezko arbitrajetik ezarriko.

Hitzarmen kolektibo hau indarrean egongo da beste berri bat sinatu arte.

Hitzarmen honetan itundu ez den guztiari dagokionez, indarrean dagoen Gipuzkoako metalaren Hitzarmen Kolektiboan xedatutakoa hartuko da kontuan. Eta, ondorioz, baliogabetuta daude aurrerantzean horri buruzko xedapen eta jokabide guztiak, edozein dela ere haien aplikazio-izaera. Itundutako baldintza hauek osorik ordeztuko dituzte itundutako hobekuntzagatik edo enpresak alde bakarretik emandako hobekuntzagatik enpresan aurretik zeuden baldintzak. Hitzarmen kolektibo honetan, enpresaren errealitate berria jaso da, eta, beraz, bere horretan eta hitzez hitzeko interpretazioaren arabera aplikatuko da, iraganean egin zitekeen beste edozein interpretazio edo praktika baztertuz; horren bestez, hitzarmenean jaso ez den guztia ez da aplikatuko.

4. artikulua. Xurgapena eta konpentsazioa.

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

5. artikulua. Hitzarmenaren batasuna.

Bat. Langileen biltzarretarako eta langileen ordezkarietzat eta Enpresa Batzordeko kideentzat edo ordezkari sindikaleentzat hitzarmen honetan ezarri diren lan-jardunaldi, urteko opor eta ordaindutako orduek osotasun bakar bat eta zatiezina osatzen dute urteko zenbaketan. Beraz, ezin izango dira bakarrik aztertu.

Ondorioz, hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean ebazpen administratibo edo juridikoren baten ondorioz gai hauetakoren bat aldatzen bada, sortutako aldea ezarritako legeko gutxienezko buruz gainerako gaitan itundu diren hobekuntzekin xurgatu 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

Convenio colectivo de empresa de Manufacturas Resort S.L. 2020-2023.

PREÁMBULO

Este convenio se firma por la dirección de la empresa Manufacturas Resort S.L. y el representante de los trabajadores. Este convenio tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de vigencia de ahora en adelante (2020-2021-2022-2023) a la dirección y a todo el personal de la empresa.

CAPÍTULO 1

Artículo 1.º Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todos los empleados de Manufacturas Resort S.L. que trabajan en el centro de trabajo de Eibar (Gipuzkoa).

Artículo 2.º Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a la totalidad del personal que presta sus servicios en Manufacturas Resort S.L.

Artículo 3.º Vigencia y duración.

El presente convenio tendrá vigencia de cuatro años. Entrará en vigor a todos los efectos a partir del 5 de diciembre del 2019 finalizando el 5 de diciembre del 2023.

Quedará automáticamente denunciado a partir del 5 de octubre del año 2023 pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el Convenio Colectivo que lo sustituya.

Lo acordado en el presente Convenio Colectivo será de aplicación obligatoria y no nos someteremos a arbitraje obligatorio en caso de inaplicación.

Este Convenio Colectivo se mantendrá vigente hasta que se firme uno nuevo.

En todo lo no pactado en este, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Metal de Gipuzkoa vigente. Y en consecuencia quedan anuladas todas las disposiciones y formas de hacer previas al respecto cualquiera fuera su naturaleza de aplicación. Las condiciones pactadas reemplazan en su totalidad, con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa. En el presente convenio colectivo se ha recogido la nueva realidad de la empresa por lo que será de aplicación en sus propios términos y de acuerdo a la interpretación literal del mismo, desterrando cualquier otra interpretación o práctica que pudiera haberse dado en el pasado, por lo que todo lo no incluido en el mismo no será de aplicación.

Artículo 4.º Absorción y compensación.

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

Artículo 5.º Unidad de Convenio.

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

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

Dos. Establecido el principio de unidad e indivisibilidad de las condiciones pactadas, en el supuesto de que la Autoridad Laboral en el ejercicio de las facultades que le son propias no

badu, horrek eraginkortasun praktikoa galduko du, eta, orduan, hitzarmena bere osotasunean berriz aztertu beharko da.

6. artikulua. *Baldintzarik onuragarrienak.*

Hitzarmen honetan zehazten diren baldintzen aldean enpresek, oro har, baldintza onuragarriagoak ezartzen badituzte, gorde egingo dira azken horiek, halako moldez non finkatzen den soldata-politika ezartzeak ez dituen langileak kaltetuko.

II. KAPITULUA

7. artikulua. Lanaldia.

Hitzarmena indarrean den bitartean, lan-ordu efektibo hauek egingo dira gehienez, urteko zenbaketan:

— Lanaldi zatitua.

Hitzarmena indarrean den urteetan, benetako lanorduak 1.697 izango dira indarraldiko urte bakoitzean.

— Lanaldi jarraitua, bi edo txanda gehiagoko lana aparte utzita.

Hitzarmena indarrean den urteetan, benetako lanorduak 1.682 izango dira indarraldiko urte bakoitzean.

Lanaldi jarraituan, egunean gutxienez 15 minutuko atsedena ezarriko da, baina ez da lehen adierazitako benetako lanaldiaren barnean hartuko, eta, horren ondorioz, ez da ordainduko.

— Bi txandako edo gehiagoko lanaldia.

Hitzarmena indarrean den urteetan lanordu benetakoa 1.697 izango dira, hitzarmena indarrean dagoen urte bakoitze-ko. Egunean 15 minutuko atsedenaldia izango dute langile guz-
 tiek, eta, denbora-tarte hori benetako lanalditzat hartuko denez,
 ordaindu egingo da.

Aurreko urteetan arestian alpatutako urteko jardunaldi benetakoa baino ordu gutxiago egiten zuten langileek euren urteko jarduna atxikiko dute; izan ere, langile bakar batek ere ez du hitzarmena indarrean den urteetan, hurrenez hurren, aurreko urtean baino ordu benetako gehiagorik emango jardunean.

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

Bestalde, artikuluko honetan zehaztutako lanaldiak edozein arrazoi dela-eta ezarri diren edota etorkizunean ezar daitezkeen lanaldi-murrizketak xurgatu eta konpentsatuko ditu, aplikatu daitezkeen legezko xedapenaren maila edonolakoa izanda ere.

8. artikulua. Lan-egutegia eta ordutegiak. Ordutegi mal-
gua.

Lan-egutegiak eta -ordutegiak Enpresako Zuzendaritzak baino ezin izango ditu ezarri, aldez aurretik langileen legezko ordezkariak eta, hala dagokienean, ordezkari sindikalek esku hartu ondoren.

aprobare alguno de los pactos del presente Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse el contenido en su totalidad.

Artículo 6.º Condiciones más beneficiosas.

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

CAPÍTULO II

Artículo 7.º Jornada de trabajo.

El número máximo de horas de trabajo efectivo, en cómputo anual, para los años De tiempo de vigencia del convenio será el siguiente:

— Jornada partida.

Las horas efectivas de trabajo para los años de tiempo de vigencia del convenio serán 1.697 horas para cada uno de los años de vigencia.

Jornada continuada con excepción del trabajo a dos o más turnos.

Las horas efectivas de trabajo para los años tiempo de vigencia del convenio serán 1.682 horas para cada uno de los años de vigencia.

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

— Jornada a dos o más turnos.

Las horas efectivas de trabajo para de tiempo de vigencia del convenio serán 1.697 horas para cada uno de los años de vigencia, incluyendo en todos los casos 15 minutos de descanso que se computarán como tiempo de trabajo efectivo, y en consecuencia tendrán el carácter de retribuidos.

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

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

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

Artículo 8.º Calendarios y horarios de trabajo. Horario flexible.

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.

Enpresako Zuzendaritzak langile guztien lan-egutegia zehaztuko du hilabeteko epean, Gipuzkoako Egutegi Ofiziala argitaratzen denetik hasita eta aurreko paragrafoan aipatutako esku-hartzearen ondoren. Egutegian lanaldiaren ordutegi-aula eta oporraldi kolektiboaren datak jasoko dira, gutxienez.

Enpresak eraturako lan-egutegiek eta ordutegi-taulek lanaldiaren irregulartasunik eragiten badute, langileen legezko ordezkariaren adostasuna beharko da baldin eta benetako lan-ordu arruntan kopurua Langileen Estatutuko 34.3 artikuluan ezarritakoa baino handiago bada.

Lanaldia aldatu egiten bada enpresako zuzendaritzak lan-egutegiak eta ordutegiak ezarri ondoren, enpresak 15 egun izango ditu behar diren egokitzapenak egiteko.

Bigarren paragrafoan zehaztutako datatik hilabete natural bat igaro ondoren aurrez aipatutako baldintzetan eta enpresaren ekimen ezagatik ordutegi-aula eta lan-egutegia ezarri gabe badaude, langileek nahi duten egutegia ezartzeko ahalmena izango dute hurrengo hilabeteen, urteko gehieneko ordu-kopurua errespetatuz.

Era berean, gaur egun enpresan dagoen ordutegi malgua aurrerantzean ere edukitzea adostu dute alderdiek, honela:

Orduak	Astelehena-osteguna	Ostirala edo zubi-bespera
GOIZEKO SARRERA	7:00- 8:30	6-7
BAZKARITARAKO GEHIENEO IRAUPENA	13:00-14:45	GEHIENEZKOA. EZ DAGO GUTXIENEZKORIK
ARRATSALDEKO IRTEERA	17:00-17:30	LANIK EZ

Horas	Lunes-jueves	Viernes o víspera de puente
ENTRADA MAÑANA	7-8:30	6-7
COMIDA DURACIÓN MÁXIMA	13:00-14:45	MÁXIMO. NO PONEMOS MÍNIMO
SALIDA TARDE	17:00-17:30	NO SE TRABAJA

9. artikulua. Orduez baliatzea.

Sektoreko enpleguaren egonkortasuna sustatu eta, era berean, enpresei merkatuaren premietara moldatzen laguntze aldera, aldi baterako kontratuen gehieneko kopurua, aldi baterako laneko enpresek in egindakoak barne, plantillaren % 10etik beherakoa den enpresetan bakarrik erabili ahal izango dira ondoren aipatzen diren neurriak. Ehuneko hori zenbatzeko, neurri horiek erabili aurreko hilabetea joko da erreferentetzat, eta, ondorio horietarako, ez dira aldi baterako kontratatut hartuko birtateko kontratuak eta txanda-kontratu baten ondoriozkoak.

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

A) Lanaldi arruntaren barruan, Enpresako Zuzendaritzak gehieneko ere 65 ordu erabil ditzake hitzarmena indarrean den urteetan, ustekabeko premiei edo produkzio-garai bereziei erantzuteko, entrega-epeak oso zehatzak direnean eta hori ez bete-tzeak, besteak beste, eskaria edo bezeroa galtzea dakarrenean. Bai eta alderantzizko kasuetan ere, hau da, merkatuaren eraginez jarduerak gutxitzen denean edo eskaerak urriagoak direnean, eta horrek guztiak enpresaren garapen arruntan eragina izan dezakeenean.

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.

Asimismo las partes acuerdan mantener el horario flexible existente actualmente en la empresa de la siguiente forma:

Artículo 9.º Disponibilidad de horas.

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

Edonola ere, aurreko paragrafoan aipatutako orduak erabiltzeko aukerak ez du, inola ere, enpresak ezarrita duen urteko lanaldia handituko.

Aipatutako orduak erabiltzearen ondorioz gertatzen den ordu-gehikuntzak edo ordu-murrizketak enpresa osoan, enpresako ataletan edo langile bakoitzarengan izan dezake eragina.

Aipatutakoari erantzuteko ematen den agindua nahitaez betetzeko izateko, nahikoa eta beharrezkoa izango da baldintza hauek betetzea, baldin eta Enpresako Zuzendaritzak eta langileen ordezkariak espresuki bestelako erabakirik hartzen ez badute:

1) Hori justifikatzen duten arrazoiak enpresako langile ukituei eta langileen ordezkariak jakinaraztea, 120 ordu lehenago eta idatziz.

2) Orduz baliatzeak lanorduetan gehitzea ekartzen duenean, enpresako egutegietan zehaztutako lanegunen lanaldia 9 ordura arte gehituz egingo da.

Enpresako Zuzendaritzak, salbuespenez, lana beste egun batzuetan betetzeko agindu dezake, betiere igandeak, jaiegunak, zubiak eta oporrak salbuetsiz; dena den, egun horiek ez dira urtean 4 baino gehiago izango. Horrelakoetan, lanaldia ez da 6 ordu eta erdi baino gutxiagokoa izango, ezta 9 ordu baino gehiagokoa ere.

Jarduna aurreko paragrafoan aipatutako egunetan betetzen denean, txandakako langileek goizeko edo arratsaldeko txandetan beteko dute. Lanaldi zatitua edo jarraitua egiten duten langileek goizeko lanaldian soilik erabili ahal izango dituzte ordu horiek, eta arratsaldeko hirurak baino lehen amaitu beharko dute.

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

3) Orduz baliatzeak lanorduetan gutxitzea ekartzen duenean, egutegiaren arabera bete beharreko jardunak erabat gutxituko dira (gehienez ere bost egun arte) edo zatika (gehienez bi ordu egunean).

Lan-egutegiaren arabera lan egin beharreko egunetako lanaldia 9 ordura arte luzatuz konpentsatuko da hori, edo, salbuespenez, bestelako egunetan, alde batera utzita igandeak, jaiegunak, zubiak eta oporrak; egun horiek ez dira urtean 4 baino gehiago izango. Langile bakoitzak urtean lanean bete behar dituen egunak ere ez dira inola ere gehituko.

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

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

Enpresak adierazitako unean lanaldi luzeagoa edo txikiagoa egiteko betebeharrari kalterik egin gabe, artikulua honetan aipatzen diren orduak buruz, enpresako zuzendaritzak eta eraginpeko langileek 30 eguneko epean adostuko dute, aurreabisu-datatik zenbatzen hasita, konpentsazio-orduetan nola eta noiz hartu edo egin behar diren, betiere hurrengo urteko apirilaren 30a baino lehen. Hortik aurrera, kontagailua zeron jarriko da atzera ere, non eta aldeek ez duten adostu eta sinatzen denbora hori luzatu egingo denik. Halakoetan, enpresako langileen ordezkariak jakinaraziko zaie erabaki hori.

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 120 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 4 al año. En estos casos, la jornada no podrá ser inferior a 6,30 horas ni superior a 9.

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

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

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

Su compensación se efectuará aumentando hasta 9 horas la jornada de los días que por calendario corresponda trabajar o, excepcionalmente, en otros días distintos, excluidos domingos, festivos, puentes y vacaciones, pero éstos no podrán exceder de 4 al año, sin que en ningún caso pueda verse incrementado el número de días de trabajo que corresponda trabajar anualmente a cada trabajador/a.

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 siempre con el límite temporal del 30 de abril del año siguiente fecha en el que se pondrá el contador a cero salvo acuerdo específico firmado por las partes que permita una prolongación del límite temporal. Dicho acuerdo será comunicado a la representación del personal en la empresa.

Epe horretan adostasunik lortzen ez bada, eta bi alderdiek gaia arbitrajez ebaztea erabakitzen ez badute, enpresak eta ukitutako langileek 15 eguneko epe luzeazina izango dute orduak nola eta noiz baliatu edo sartu adierazteko; alderdi bakoitzak orduen % 50 zehaztuko du.

Langileek zehaztu beharreko % 50 dela eta, ezin izango dute produkzioari garaieneko urte-sasoietan eragin dezaketan egunetan hartu, ezta enpresak jada jakinarazita dituen puntako aldietan ere.

Era berean, ordu horiek kolektiboki gozatzeko edo betetze-ko eska dezake enpresak, baldin eta kolektiboki erabili baziren; epealdi hori opor kolektiboari ez metatzea ere eska dezake.

Enpresak baliatzen badu artikuluko honetan jasotako aukera, Batzorde Misto Interpretatzaileari jakinarazi behar dio. Orobat, erabaki horren arrazoiak adierazi behar dizkio, bai eta eragindako pertsonen kopurua eta guztira erabiliko diren orduen kopurua ere.

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

Langileen lege-ordetzakiek uste badute enpresak ez duela artikuluko honen lehenengo paragrafoan aldi baterako kontratuen kopuruari buruz adierazitako ehunekoa betetzen, hori Hitzarmenaren Interpretazio Batzorde Mistoaren iritzipean jarriko dute. Eskaera gehienez 24 orduko epean egingo da, artikuluko honetan aipatutako aurreabisua egiten denetik zenbatzen hasita, eta beti 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 jartzen ez bada, desadostasunak laudo bidez ebaztuko dira. Arbitroa Gipuzkoako PRECOko arduradunak hautatuko du, horretarako berariaz eta berehala, Bitartekariaren Elkarteko kideen eta arbitroen artean. Laudoa betearazlea izango da, eta inolako atzerapenik gabe emango da, artikuluko honetako A) ataleko 1) puntuan aipatutako aurreabisurako epean.

10. artikulua. Oporrak.

Hitzarmena indarrean den urteetarako 30 egun naturaleko opor ordainduak izango dituzte; nahiazez eta bakarrik 26 lane- gun izango direlarik.

Oporren ondoretarako, larunbatak lanegun osotzat hartu- ko dira.

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

OIT erakundearen 132. hitzarmenean ezarritakoa betez, amatasunagatik edo langilearen borondatez kanpoko arrazoi- en- gatik -istripua edo gaixotasuna-, lanera joan gabeko egunak benetako lanean emandako denboratzat hartuko dira oporrak zenbatzeko eta baliatzeko.

Oporretarako ezarri den datan enpresako plantillan urtebe- teko benetako lana bete ez duten langileek zerbitzuan emanda- ko denboraren arabera baliatuko dituzte dagozkien opor-egu- nak, eta, lanean jardun behar duten egunetan, iraingarriak ez zaizkien eta haien lanbide-heziketan kalterik eragiten ez duten zereginetan jar litezke. Bitarte horretan lantegia itxi egiten bada langileari zeregin efektiborik eman gabe, langileak dagokion sol- data osoa jasoko du.

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

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

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

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

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

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

Artículo 10.º Vacaciones.

Para los años de Tiempo de Vigencia del Convenio 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.

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

Oporrak hartzeko garaia buruz desadostasunen bat dagoenean jurisdikzio eskudunak hartzen duen erabakia ezertan eragotzi gabe, langileak bi lan-aste jarraitu baliatzeko eskubidea izango du beti.

Oporraldi kolektiboaren hasieran langilea aldi baterako ezintasun-egoeran badago, oporraldia etenda geratuko da aldi baterako ezintasun-egoerak 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 ezintasuneko egoeran jartzen bada. Auzitegi Gorenen epai bidez jurisprudentzia-interpretazio honen edukia edo zentzua aldatzen bada, interpretazio berriari jarraituko zaio.

Etendura horri dagozkion opor-egunak Enpresako Zuzendaritzak ezartzen duenean hartuko dira, interesdunak eta langileen ordezkariak esku hartu ondoren.

Oporraldi kolektiboari ekiteko garaian edo ondoren langilea amatasun-egoeran badago, eten egingo da oporraldia, eta enpresako zuzendaritzak ezarriko du etenaldi horri dagozkion egunak noiz hartu, langileen ordezkariak esku hartu ondoren. Langileak benetako laneko lanaldi arruntean jasotzen duen soldaren arabera ordainduko dira oporrak, oporretan lan-ezintasuneko egoeran egonda ere. Zereginez, primaz edo honenbestean lan egin ohi duten langileek aurreko hiru hiletan bete dituzten batez besteko lan-egunen arabera jasoko dute ordainsaria. Horrenbestez, aipatutako batez besteko hori kalkulatzeko ez dira kontuan hartuko igande, jaiegun, aparteko haborokin, baja eta abarren ondorioz sortutako ordainsariak.

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

Oporraldiari dagokion ordainsaria enpresan eskuarki egiten den eran eta egunetan ordainduko da.

11. artikulua. Aparteko orduak.

Hitzarmen hau izenpetzen dutenek bat egin dute 1999ko urtarrilaren 15ean Confedasken eta ELA, CC.OO., UGT eta LAB sindikatuek aparteko orduak ezabatzeari buruz itundu zuten Konfederazio arteko Erabakiarekin. Horren arabera eta akordio hori garatzeko asmoz, honako hau adosten dute:

1) Aparteko orduak sartzeko aukera ezabatuta geratzen da, artikulua honetako 2. puntuan arautzen diren salbuespen-kasuetan izan ezik.

2) Salbuespenez, ohiko lanaldia luzatu ahal izango da, honako kasu hauetakoren bat gertatzen denean:

Lehenengoa. Ezinbesteko kasuetan, hau da, istripuak eta aparteko premia besterik ez izanaz beste kalte batzuk prebenitu edo konpondu behar direnean.

Bigarrena. Behar den aurrerapenaz aurreikusi ezin izan diren arrazoiak bitarteko, enpresak bere martxa normalari eusteko eguneko lanaldi arrunta nahitaez luzatu behar duenean. Nolanahi ere, ohiz kanpoko lan hori egiteko langile berririk kontratatu ezin dela egiaztatu beharko da, arrazoi hauetakoren bat dela eta:

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

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

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

A estos efectos las partes signatarias convienen en recoger y aplicar este artículo conforme a la sentencia del Tribunal Supremo de 24 de junio de 2009 en unificación de doctrina por la que se reconoce el derecho a disfrutar las vacaciones anuales retribuidas en periodo posterior al establecido en el calendario laboral pactado, si previamente a las fechas asignadas el trabajador/a iniciase situación de incapacidad temporal. 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 anteriores; por lo tanto, para el cálculo del referido promedio no se tendrán en cuenta los devengos de los domingos, días festivos, gratificaciones extraordinarias, días de baja, etc.

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

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

Artículo 11.º Horas extraordinarias.

Las partes signatarias del presente Convenio se adhieren al Acuerdo Interconfederal sobre supresión de horas extraordinarias suscrito entre Confedask 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 bideragarria ez delako.

b) Behar den denboran kontratazio berririk egitea guztiz ezinezkoa delako.

c) Enplegu zerbitzu publikoen lankidetzak eskatuta, zerbitzu horiek ez diotelako enpresari eman dagokion lanposturako trebakuntza egokia duen langilerik.

3) Bigarren puntuan aurreikusitako salbuespenetako egoten babesean lan egindako aparteko orduak atsedenaldira denboraz konpentsatuko dira.

Honela konpentsatuko da: Ordu bete eta 20 minutu, lanegunean lan egindako ordu bakoitzeko, eta ordu bete eta 40 minutu, igande edo jaiegunean lan egindako ordu bakoitzeko, hitzarmen kolektibo honen 2. artikulua azken paragrafoan ezarritakoa eragotzi gabe.

Diruz konpentsatzea kasu hauetan bakarrik erabaki daiteke: Ezinbesteko kasuetan, eta, 2. c) puntuan aurreikusten den kasua gertatzeagatik, atsedenez konpentsatzea ezinezkoa denean. Kasu horietan, eta hitzarmen honen 2. artikulua azken paragrafoan xedatutakoa eragotzi gabe, honela ordainduko dira aparteko orduak: % 40 erantsiz, lanegunean sartu direnean; eta % 65 erantsiz, igande edo jaiegunean sartu direnean.

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

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

b) 2. idatzi-zatian xedatutakoa aplikatuz lanaldia luzatzea baimentzen duten salbuespeneko egoerak zehaztuko dituzte.

c) Konpentsazio-araubidea; bereziki, lanaldia luzatzearen atsedene-denbora kuantifikatzeari dagokiona.

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

5) Aurreko puntuan aipatutako negoziazio horren ekimena enpresako zuzendaritzak edota langileen legeko ordezkariak har dezake, eta beste alderdiak negoziatzera eseri beharko du nahitaez. Bi alderdietako batek negoziatzen hasteari uko egiten badiu, edota negoziazio horretan akordioa eragotzen duten desadostasunak sortzen badira (4.c, atalean izan ezik), bi alderdietako edozeinek PRECO aurreikusitako Gatazkak Ebazteko Prozedurara jo dezake, eta beste alderdia behartuta egongo da horretan parte hartzera.

6) Dena den, langileen ordezkariak eta Enpresa Batzordeko kideak, baita ordezkari sindikalek ere, hilero izango dute egindako aparteko orduen berri, eta gai horren inguruan hartutako akordioen eta akordioak sortzeko arrazoen berri. Informazio hori enpresak izenpetuta eta zigoratuta egongo da.

7) Artikulu honetan aparteko orduak buruz erabakitakoa hitzarmen honetako «Orduak baliatzea» 9. artikuluan ezarritakoa eragotzi gabe beteko da.

Aurrekoa alde batera utzi gabe, alderdiek adostu dute beste konponbiderik ez badago eta enpresako arduradunak hala erabakitzen badu, aparteko orduak egiterik izango dela, baldin enpresa-zuzendaritzak ados badago.

Aparteko ordua 30,61 eurotan ordainduko da 2020. urtean; baina baliteke gerora zenbateko hori eguneratzea.

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, sin perjuicio de lo establecido en el último párrafo del artículo 2.º de este Convenio Colectivo.

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

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

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

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

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

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

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

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

7.º) Lo acordado en el presente artículo para las horas extraordinarias lo será sin perjuicio de lo establecido en el artículo 9 del presente Convenio sobre «Disponibilidad de Horas».

Sin perjuicio de lo anterior, las partes acuerdan que, cuando no haya más remedio, y así lo determine el encargado de la empresa, se podrán realizar horas extraordinarias, siempre que exista acuerdo entre la dirección de empresa.

La hora extraordinaria se retribuirá en 30,61 euros, para el año 2020, sin perjuicio de las posteriores actualizaciones.

III. KAPITULUA

12. artikulua. Baimenak.

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

Ordaindutako lizentziak langilearen soldata gordinaren % 100 ordainduko dira.

Gaixotasun larriaren ondoriozko edo ospitalizazioaren ondoriozko lizentziak hartzeko, ez da beharrezkoa izango lizentzia sortu duen pertsonarekin bizitzea.

Ezkontidea edo seme-alabaren bat hila gertatuz gero, lizentzia laneko lehen egunetik hartuko da.

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

Baimen guztiak egintza eragilea gertatzen denean hartu behar dira.

Enpresek kasu hauetan emango dituzte baimenak, betiere justifikatuta badaude:

a) Langilearen ezkontzagatik:

– 18 egun naturaleko baimena. Baimen horri 10 egun natural gehiago arte gehitu ahalko zaizkio, eta ordaindu gabeak izango dira.

Baimen hau, osorik edo bere zati batean, ezin izango da xurgatu oporraldiekin batera egokitzeagatik.

b) Seme-alaben jaiotzagatik:

– Ordainduriko lizentziako egutegiko 3 eguneko baimena; horietako hiru gutxienez lanegunak izango dira. Epe hori 3 egun natural gehiagotz luza daiteke, erditzea zesaraz izan bada. Lizentzia hau bi egunez luza daiteke, joan-etorriren bat egin behar izanez gero.

Seme-alabak garaia baino lehen jaiotzeagatik edo, jaio ondoren, ospitaleratu behar izateagatik:

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

c) Gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzeagatik:

– Ezkontidearena, seme-alabena edo gurasoena: 3 egun natural ordaindu; ordaindu gabeko 3 egun gehiagotz luza daiteke. Baimen hau bi egunez luza daiteke, joan-etorriren bat egin behar izanez gero.

Gaixotasun larriaren egoerak irauten duen bitartean, langileak baimena hartzeko data aukeratu dezake, enpresa ados dagoela. Adostasunik ez bada, baimena hurrenez hurrenko egunetan hartu beharko da.

Gaixotasun larriak irauten duenean:

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

– Ordaindu gabeko baimen gehiago hartzeko eskubidea izango du, kasu eta denbora kopuru beretan, betiere aurreko baimena bukatu zenetik hogeita hamar egun jarraian iragan badira. Kasu honetan ere ez da aplikatuko joan-etorria egiteagatik luza-pena.

Etxean atsedena hartzea eskatzen duen ospitaleratzetik gabeko operazioagatik (justifikatu egin beharko da atsedena hartu beharra):

CAPÍTULO III

Artículo 12.º Licencias.

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 al 100 % del salario bruto del trabajador.

Para el disfrute de licencias por enfermedad grave u hospitalización no será necesario convivir con la persona que genera la licencia.

En caso de fallecimiento de cónyuge e hijos/as la licencia se disfrutará desde el primer día de trabajo.

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

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

Cuando la enfermedad grave persistiera:

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

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

Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario justificado:

– Atsedean hartu behar duena langilearen ezkontidea, seme-alaba, gurasoa, anai-arreba, biloba, aiton-amona, aitagarreba-amagarrebarena, koinatu-koinata edo suhi-erraina bada: Egutegiko 2 egun, desplazamendurik egin behar izanez gero bi egunez luza daitezkeenak.

d) Heriotzagatik:

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

– Langilearen aita-amarena, anai-arrebena, bilobena, aiton-amonena, aitagarreba-amagarrebarena, koinata-koinatuarena, edo errain-suhiarena. 2 egun natural; joan-etorriarik egin behar izanez gero, bi egunez luza daitezke.

Ezkontidearen, seme-alaben, gurasoen eta anai-arreben heriotzagatik baimena ezin izango da xurgatu langilearen oporraldian edo ezkontzagatik baimenean gertatzen bada.

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

– Egutegiko egun 1.

f) Ohiko bizilekua lekualdatzeagatik:

– egutegiko egun 1.

g) Medikuen kontsultetara joateko:

– Langileak Gizarte Segurantzako espezialisten medikuen kontsultara joateko behar duen denbora guztia, kontsulta-ordua eta lan-ordutegia aldi berean badira eta kontsulta hori Medikuntza Orokorreko mediku batek agintzen badu. Horretarako, langileak aldeztu aurretik mediku-agindu horren egiaztatzea aurkeztu beharko dio enpresaburuari. Gainerako kasuetan, Gizarte Segurantzako familiako sendagilearen kontsulta medikora edo medikuntza partikularrengana joateagatik gehienez urtean 16 ordu ordaindu izango dira; ordu horiek ere justifikatu egin beharko dira.

– Era berean, urteko 16 orduko muga horren barruan, lanera ez joateko arrazoi hauek ere kontuan har daitezke, betiere behar bezala justifikatuta badaude: Ezkontideari nahiz langilearekin bizi diren seme-alabei eta gurasoei medikuen kontsultetara edota azterketa medikoetara laguntzea, baita ospitalerata daudenean eta ebakuntza kirurgiko txikiren bat egin behar dietenean ere. Zalantzarik egonez gero, Batzorde Misto Interpretatzailearen irizpenera jo daiteke.

h) Haurra izan aurreko azterketetarako:

– Jaio aurreko azterketak egin eta erditzea prestatzeko teknikak ikasteko behar beste denbora; betiere, horiek lanorduetan egin behar badira.

i) Bularra ematea:

– Emakume langileek edoskitze-aldian (9 hilabete arte) ordu bateko etena hartzeko eskubidea izango dute, eta ordu bateko bitan zatituta hartzerik ere izango dute. Proporzionalki luzatuko da baimena ume batez baino gehiagoz erdituz gero. Emakumeak, nahi izanez gero, eskubide horren ordez lanaldian ordu bateko murrizketa har dezake, helburu berbera betetzeko, edo lanaldi osoetan metatu. Baimen hori aitak edo amak baliatu dezakete, biek lan egiten badute. Edoskitzeko orduak ordutegiaren muturretan sar daitezke.

Izatezko bikoteak:

– Izatezko bikoteek, bikoteko kideak edozein sexutakoak izanik ere, artikuluko honetan ezkontzaren kasurako adierazitako eskubide berberak izango dituzte. Horretarako, behar bezala egiaztatu beharko dute elkarrekin bizi direla (eskaera egin baino 2 urte lehenagotik gutxienez leku berean eroldaturik daudela adierazten duen ziurtagiriarekin, izatezko bikoteen erregistroaren ziurtagiriarekin edo bikote gisa elkarrekin bizi direla egiaztatzen duen beste edozein dokumentu ofizialekin).

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

d) Por muerte:

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

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

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

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

– 1 día natural.

f) Por traslado del domicilio habitual:

– 1 día natural.

g) Para consultas médicas:

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

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

h) Para exámenes prenatales:

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

i) 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. Las horas de lactancia se pueden incluir en los extremos del horario.

Parejas de hecho:

– Las parejas de hecho, indistintamente de cual sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos dos años con anterioridad a la fecha de solicitud, certificación de registro de parejas de hecho 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.

– Nolanahi ere, gaixotasun larrien edo ospitaleratzeen kasuan, etxean atsedean hartzea eskatzen duen ospitaleratze gabeko operazioaren kasuan, heriotzaren kasuan, aita edo amaren, anai-arreben edo seme-alaben ezkontzaren kasuan eta edoskitzearen kasuan baimana soilik beste bikotekideari edo elkarrekin bizi diren bikotekideen seme-alabei eta gurasoei dago, baina ezin izango da beste bikotekidearen anai-arreben, biloben eta aitona-amonen kasuan aplikatu.

j) Nahitaezko betebeharra betetzeagatik:

– Izaera publikoko edo pertsonaleko nahitaezko betebeharren bat egiteko, behar adina denbora.

Lehen adierazitako egitekoa betetzeagatik hiru hilabeteko epean lanorduen ehuneko 20 baino gehiago lan egiten ez badi-ra, enpresak Langileen Estatutuko 46. artikulua 1. idatz-zatian arautzen den eszedentzia-egoerara pasatu dezake langile hori.

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

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

Artikulu hau hitzarmena sinatzen den egun berean sartuko da indarrean.

13. artikulua. Eszedentziak.

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duten langile- ei eszedentzia emango die enpresak, eta lanpostua gordeko die, edota lehen zeukaten lanpostuan edo antzeko batean auto- matikoki lanean hasteko aukera emango die, betiere honako baldintza hauek betetzen badituzte:

a) Eszedentzia hartzeko arrazoiak familia edo ikasketa ar- lokoak edo antzekoak izatea.

b) Eszedentzia hori sei hiletik gorakoa ez izatea.

c) Era honetako eszedentzia aldi berean hartzen duten langileen kopuruak ez du plantillaren % 2 gaindituko.

14. artikulua. Beste eszedentzia batzuk.

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duten langile- ei eszedentzia emango die enpresak, eta lanpostua gordeko die, edota lehen zeukaten lanpostuan edo antzeko batean auto- matikoki lanean hasteko aukera emango die, betiere honako baldintza hauek betetzen badituzte:

a) Hori eragin duen arrazoia lanbide-heziketako ikasketak edo birziklatzea egitea denean, gero enpresan aplikatu ahal izango direla.

b) Eszedentzia urtebetetik gorakoa ez izatea, bi alderdiek beste zerbait adostu ezean.

c) Era horretako eszedentzia aldi berean hartzen duten langileak, gehienez ere, bat izatea 50 langile baino gutxiagoko enpresetan; bi, 50etik 100 langilera bitartekoetan, eta plantilla- ren 2, ehun langile baino gehiagoko enpresetan.

d) Eszedentzia hori salbuetsi egingo da enpresako zuzenda- ritza-langile eta agintedunen kasuan, bestelako akordiorik ezean.

Gainerako eszedentziei dagokienez, indarrean dagoen lege- riak ezarritakoa beteko da.

IV. KAPITULUA

15. artikulua. Hitzarmeneko soldata.

Hitzarmeneko oinarritzko soldata.

Eranskinean soldaten taulako A zutabeaz azaltzen dena hartuko da hitzarmeneko oinarritzko soldatatzat.

– No obstante, en los supuestos de enfermedad grave u hos- pitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que pre- cise 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 convivien- tes, no siendo extensible la licencia para los hermanos/as, nie- tos/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 exce- dencia 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 de- recho en la empresa.

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

La fecha de entrada en vigor de este artículo será la corres- pondiente a la firma del Convenio.

Artículo 13.º Excedencias.

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

a) Que los motivos de la misma sean de carácter familiar, de estudio o similares.

b) Que dicha excedencia no sea superior a seis meses.

c) Que el número de personas que coincidan en este tipo de excedencias no sea superior al 2 % de la plantilla.

Artículo 14.º Otras Excedencias.

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

a) Que los motivos de la misma sean la realización de es- tudios de formación profesional o reciclaje que con posteriori- dad 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 contra- rio, en los directivos y mandos de la empresa.

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

CAPÍTULO IV

Artículo 15.º Salario de Convenio.

Salario Base de Convenio.

Se considera Salario Base de Convenio el que figura como tal en la Columna «A» de las tablas salariales anexas.

Hitzarmen-plusa.

Aipatutako soldaten taulako B zutabeen lanbide-kategoria bakoitzarentzat ezartzen den kopurua da. Lan egindako egun bakoitzeko ordainduko da plus hori.

Hitzarmen honetan ezarritako baldintzetan eta bertako eranskinetako soldata-tauletan zehaztutako ordainsariak gutxi-enekoak dira lanbide-kategoria bakoitzerako.

Ordainsari horiek hitzarmen honetan itundutako urteko lanaldiari dagozkio, edota, kontratuan hala ezartzen bada, epealdi txikiagoari, betiere gutxienez asteko 36 ordutik beherakoa ez bada.

Peoi arruntaren kategoria espezialistaren kategoriarekin parekatu da, ordainsariari eta Gizarte Segurantzaren kotizazioari dagokionez; dena den, peoi arruntek beren kategoriari dagokion lana egiteko betebeharra izaten jarraitzen dute.

Hitzarmena indarrean dagoen garairako gutxieneko ordainsarien taulak:

2020ko urtarrilaren 1etik aurrera indarrean dauden gutxieneko lansarien taulak urtero egingo dira, Resort-eko langile guztientzako urteko soldata negoziatzean adostutakoa kontuan hartuta.

Errelebo-plusa 10 euro ordainduko da errelebo-egun bakoitzeko.

16. artikulua. Lanpostuen balorazioa.

Edozein sistematik erabiltzen diren kontzeptuak irizpide orokor hauen arabera izango dira:

a) Ezagupenen irizpidea. Nola teorikoak hala praktikoak (abilezia, esperientzia, eta abar).

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

c) Langileak bere gain daukan karguko edo berarekin zerikusia duten elementuen erantzukizunaren irizpidea (instalazioak, materialak eta produktuak, pertsonak edo informazioa, eta abar).

d) Ingurumen-baldintzen irizpidea (nekegarritasuna, toxikotasuna edo arriskugarritasuna).

Laneko balio kualitatiboan hierarkiari dagokionez, sistema horien bidez esleitutako balorazioak ezarriko du enpresako lanpostu bakoitzaren postu erlatiboa. Balorazio hau lanpostu bera-zen ezaugarriak edo eskakizunak dagokie, postu hori betetzen duen pertsona edonork dela ere.

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

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

Lanpostuak baloratzeko, aurreko diru-sarreraren aldean gutxiago baloratzen diren lanpostuetan dauden langileek jarraitu egingo dute diru-sarrera horiek izaten –xurgagarriak izango direla–, baldintza hauen arabera:

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

b) Lehengo balorazioaren eta berriaren arteko aldea gero-rako igoeratan joango dira xurgatzen, bakoitzean gehienez ere alde horren % 50 igoko delarik. Alde hori euro 1era iristen ez denean, osorik xurga daiteke.

c) Balorazioaren ondorioz ekonomikoki kaltetuak suertatu diren langileei lehendik zuten lanpostu-mailaren antzeko bat es-

Plus de Convenio.

Se conceptuará como tal la cantidad que para cada categoría profesional se establece en la Columna «B» de dichas tablas salariales. Este plus se percibirá por día de trabajo.

Las retribuciones que se señalan en las tablas salariales anexas a este Convenio, en las condiciones establecidas por el mismo, tienen carácter de mínimas para las diversas categorías profesionales.

Dichas retribuciones se entienden referidas a la jornada anual pactada en este Convenio o a la que, inferior a aquella, se haya establecido contractualmente siempre que no sea inferior a 36 horas semanales.

La categoría de Peón Ordinario, a efectos retributivos y de cotización a la Seguridad Social, se asimila a la de Especialista, si bien subsiste la obligatoriedad de los Peones Ordinarios de realizar el trabajo correspondiente a su categoría.

Elaboración de las Tablas de Retribuciones Mínimas para de Tliempo de Vigencia del Convenio:

Las Tablas de retribuciones mínimas con vigencia desde el 1 de enero de 2020 se elaborarán cada uno de los años en función del resultado de la negociación salarial anual para todos los empleados de Resort.

El Plus de relevo, se abonará a 10 euros por cada día de relevo.

Artículo 16.º Valoración de Puestos de Trabajo.

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

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

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

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

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

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

De estar establecida o establecerse la valoración de puestos de trabajo, el escalafón donde figuren los/as trabajados/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

kaini diezaieke enpresak edozein momentutan, baldin eta hala-
korik hutsik badago. Proposamen hori onartzen ez bada, diferen-
tzia guztiz xurgatuko da gehikuntza bakoitzak uzten duen muga-
ren barruan, eta, kasu horretan, ez da derrigorrez errespetatu
beharko artikulua honetako b) atalean ezarritakoa.

17. artikulua. Produktibitatea.

A. Erregularizazioa:

I. Hitzarmen honi erantsitako tauletan azaltzen diren sol-
datak lanbide-kategoria bakoitzaren barruko baloraziorik txi-
kienari dagozkie.

Errendimendua honela kalkulatu da: Lortutako produk-
zioa eta produkzio galdagarriaren arteko erlazioaz, edota, den-
bora galdagarria erabilitako denboraz zatikatuz.

II. Gutxieneko errendimendu galdagarri edo arruntzat hau
hartuko da: Produktibitatearen Zerbitzu Nazionalaren 100 edo
beste sistematan horren baliokide dena. Errendimendu hobezin
teorikoa, berriz, Produktibitatearen Zerbitzu Nazionaleko 140
edo beste sistematan horien baliokide dena. Laneko baldintze-
tan aldakuntzarik izan ez dela, aurreko hiru hileetan zehar es-
kuarki eta normalki lortu dena hartuko da ohiko errendimendu-
tzat, betiere errendimendu galdagarria edo arrunta baino txi-
kiagoa ez bada.

III. Ondorengo bi puntuetan zehaztuta dagoen lerro zuzena
izango da pizgarri-lerroa:

a) Errendimendu arruntetan, «A» eta «B» zutabeen batu-
ketak.

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

IV. Aurreko puntuan zehaztutako joera baino txikiago duen
pizgarri-lerroa ezar daiteke. Betiere, mantendu egingo dira jar-
duera-maila horiek baino lehen jasotzen ziren ordainsariak, ho-
nako kasu hauetan:

a) Kalitatea produktuaren faktore erabakitzailea denean.

b) Erabilitako lehengaia oso garestia denean.

c) Produkzio-prozesuaren, lanpostu baten, kate baten, atal
baten izaerak enpresaren egonkortasun ekonomikoa arrisku la-
rrian jartzen duten tarteko biltegiratzeak sortzen dituztenean, eta
lanpostu, kate edo atalaren lanaldi erabilgarria murriztea ezi-
nezkoa denean.

d) Langileak ahalegin fisiko handia egin behar duenean.

e) Faktore erabakitzailea, produkzioaren kantitatea izan
ordez, kalitatea, bien konbinazioa edo bestelakoa denean.

Kasu horietan eta enpresak hala eskatzen badu, Lan Ordez-
karitzaren eskumena izango da proposatutako pizgarrien lerroa
aplikatzeko bidezko den ala ez zehaztea. Berak ebatziko du, be-
harrezkotzat jotzen dituen txosten teknikoak ikusi ondoren.

V. Ezartzen den printzipioaren arabera, enpresak goian ai-
patutako 100eko gutxieneko errendimendu galdagarria edo be-
ste neurketa-sistema batzuetan horren parekide dena eska deza-
ke, eta langilea behartuta egongo da errendimendu hori lortzera.

Enpresari dagokio gutxieneko errendimendua, galdagarria
edo arrunta, zehaztea. Aldez aurretik, ordea, Enpresa Batzo-
rdeari jakinarazi eta kontsultatuko dio, eta, hala badagokio,
Preco Ilren arbitrajea izango du, eta laneko sistema eta metodo-
ak berrantolatuko ditu, beharrezkotzat jotz gero.

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

Denborak ez dira atzeraeraginez aplikatuko, hau da, krono-
metrajea hasten den momentuan sartuko dira indarrean.

valoración, otro puesto disponible del mismo nivel que el que an-
teriormente ostentaban. Caso de no ser aceptada dicha propues-
ta, la absorción de la diferencia se efectuará en su totalidad, den-
tro del límite que cada incremento posibilite, sin que sea preciso
respetar lo indicado en el apartado b) de este artículo.

Artículo 17.º Productividad.

A. Regulación:

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

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

II. Se considerará rendimiento mínimo exigible o normal el
100 del Servicio Nacional de Productividad o sus equivalentes
en otros sistemas. Se considerará rendimiento óptimo teórico el
140 del Servicio Nacional de Productividad o sus equivalentes
en otros sistemas. Se considerará rendimiento habitual el que,
sin haber mediado variaciones de las condiciones laborales, se
viniese obteniendo de modo habitual y ordinario durante los
tres meses inmediatamente anteriores, siempre que no resulte
inferior al rendimiento exigible o normal.

III. La línea de incentivos será una recta que queda defini-
da por los dos puntos siguientes:

a) A rendimiento normal la suma de la columna «A» más la
columna «B».

b) A rendimiento 140, el 35 por 100 de incremento sobre
la suma de la columna «A» más la columna «B».

IV. Podrá establecerse una línea de incentivos con tenden-
cia inferior a la señalada en el punto anterior, manteniendo en
todo caso las retribuciones anuales anteriores a los mismos ni-
veles de actividad, en los siguientes casos:

a) Cuando la calidad sea factor determinante del producto.

b) Cuando la materia prima utilizada sea de coste elevado.

c) Cuando la naturaleza del proceso de producción, un
puesto, una cadena, una sección, produzca almacenajes inter-
medios que pongan en grave riesgo la estabilidad económica de
la empresa y no quepa la solución de reducir la jornada útil en
el puesto, cadena o sección.

d) Cuando el esfuerzo físico a realizar por el/la operario/a
sea grande.

e) Cuando el factor determinante no sea la cantidad de
producción, sino la calidad, ambos combinados u otros.

En estos supuestos a petición de la empresa, será de la
competencia de la Delegación de Trabajo la determinación de si
procede o no la línea de incentivos propuestos. Esta resolverá,
previos los informes técnicos que estime pertinentes.

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

La determinación de tal rendimiento mínimo, exigible o nor-
mal, es facultad de la empresa, informado y consultado el Comi-
té de Empresa y con el arbitraje, en su caso, del Preco, haciendo
las reorganizaciones de sistemas y métodos de trabajo que es-
time necesarios a tal efecto.

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

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

VII. Denborak eta errendimenduak berraztertzeko, honela arrazoirien bat egon beharko da beti:

1. Kasuan kasuko metodoak edo prozedura industrialak edo administrazioak eraberritzea.
2. Kalkuluan edo neurketan akats nabarmena eta zalan-tzarik gabekoa egin denean.
3. Lantokian langileen kopurua jaitsi denean edo laneko beste baldintzaren bat aldatu denean.

VIII. Gauzatze-errendimendu zuzenen azterketa.

Errendimendu pertsonalen azterketa eta kontrolerako siste-ma ezarrita dagoenean, langileak nahitaez onartu beharko ditu. Hala ere, emaitzekin desadostasunean daudenek dagokien erre-klamazioa aurkez dezakete. Ondorio horietarako, Batzorde Pari-tarioa eratzen da. Enpresa Batzordeko edo langileen ordezkari-tzako edo atal sindikalen ordezkarietako kideek eta zuzendaritza-ko ordezkariak osatuko dute. Batzorde horrek erabakiko ditu sis-tema aplikatzearen ondorioz sortu diren banakako erreklama-zioak edo erreklamazio kolektiboak.

Enpresaren barruan adostasunik lortzen ez bada, Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioaren prozeduretan aurreikusitako arbitrajera jo beharko da (Preco).

B. Zehapenak.

Zehapenak ondoren zehazten denari jarraituz ezarriko dira:

- a) 95 U.E. (Unitate Ehundak) edo errendimendu txikiagoa. Hutsegite arintzat hartuko da 30 egun naturaleko epean jarrai-kako hiru egunetan edo txandakako bost egunetan gertatzen bada.
- b) 90-95 U.E. bitarteko errendimendua (biak barne). Hu-tsegite larritzat hartuko da 30 egun naturaleko epean jarraikako hiru egunetan edo txandakako bostetan gertatu bada eta aurrez errendimendu-eza idatziz zigortua izan bada.
- c) 90 U.E. baino errendimendu txikiagoa. Hutsegite oso larritzat hartuko da, 30 egun naturaleko epean, hiru egun jarraian edo txandakako bostetan gertatu bada eta aurrez errendimen-du-eza idatziz zigortua izan bada.
- d) Ohiko errendimendua kolektiboki eta nahita murriztea hutsegite oso larritzat hartuko da.

Zehapen horiek ezarri baino lehen, azterketa medikoak egin dakizkieke eraginpekoek, beharrezkoa izanez gero. Sendagile-aren irizpena jaso ondoren, enpresak erabakia hartuko du, nahiz eta bi alderdiek eskubidea izango duten bien artean adostutako sendagileak azter dezan langilea; sendagile horren irizpena ape-laezina izango da. Paragrafo honetan ezarritakoa gaixotasun edo istripuagatik ezigaitasun kasuetan aplikatuko da bereziki.

Hutsegite bat –behin baino gehiagotan egiteagatik– larriago-tzat jotzeko, edo zehapenak zehazteko, hitzarmen kolektibo ho-netan eta Langileen Estatutuan xedatutakoa bete beharko da.

C. Kalitatea.

Aurretik aipatutako errendimendu guztiak lanak kalitate-bal-dintzetan egotearen baldintzapean daude. Baldintza horiek ida-tziz edo ohiko eran galdatuta egongo dira, baina beti argi eta garbi ulertzeko moduan.

Kalitate-kontrolak lanen bat atzera botatzen badu, eta lana egin zuen langileak arduragabekeriaz edo asmo txarrez egin badu, konpondu edo hautatu egin beharko du, eta zeregin ho-rretan ematen duen denbora bere kontura izango da; horrez gain, egotz dakizkiokeen gainerako erantzukizunak izango ditu.

Langileak, lana egiterakoan, beti baliatu beharko du auto-kontrola egiteko erari buruz ohituraz edo arau idatziz ezarritako

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

1. Por reforma de los métodos o procedimientos industria-les o administrativos de cada caso.
2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o in-dubitado en error de cálculo o medición.
3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores/as o alguna otra modificación en las condiciones de aquél/la.

VIII. Análisis de rendimientos correctos de ejecución.

Determinado el sistema de análisis y control de rendimien-tos personales, el/a trabajador/a deberá aceptarlos preceptiva-mente, pudiendo, no obstante, quienes estuvieran disconfor-mes con los resultados, presentar la correspondiente reclama-ción. A tal efecto, se constituye una Comisión Paritaria, con miembros del Comité de empresa o Representantes del perso-nal o Delegados/as de Sección Sindical y representantes de la Dirección, que entenderá sobre las reclamaciones individuales o colectivas nacidas de la aplicación del sistema.

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

B. Sanciones:

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

- a) Rendimiento igual o menor a 95 U.C. (Unidades Cente-simales). Se considerará como falta leve si se produce en tres días consecutivos o en cinco alternos en el plazo de 30 días na-turales.
- b) Rendimiento de 90 a 95 U.C. inclusive. Se considerará como falta grave si se produce en tres días consecutivos o cinco alternos en el plazo de 30 días naturales y que previamente haya sido sancionado por escrito por falta de rendimiento.
- c) Rendimiento menor a 90 U.C. Tendrá la calificación de falta muy grave, si se produce en tres días consecutivos o en cinco alternos en un plazo de 30 días naturales y que previamen-te haya sido sancionado por escrito como falta de rendimiento.
- d) La disminución colectiva y voluntaria del rendimiento habitual se considerará como falta muy grave.

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

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

C. Calidad.

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

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

El/a trabajador/a no podrá realizar el trabajo de forma dis-tinta a la que por uso o norma escrita se tenga establecida

era, ezingo baitu beste modu batez egin. Printzipio hau ezartzen da: Beharrezko denean, eragiketei ekin aurretik, langileak behar diren datuak eskatu behar dizkio goragoko hurreneko buruari.

18. artikulua. Pizgarririk eza.

Neurtu gabe dauden lanak egiten dituzten langileek, lane-gun bakoitzeko, eranskinetako «A» eta «B» taulen zutabeetako kopuruaren gaineko % 14 jasoko dute pizgarririk ezaren kontzeptuan.

19. artikulua. Bereziki nekagarriak, toxikoak edo arrisku-tsua diren lanak.

Lanen aparteko nekagarritasuna, toxikotasuna eta arriskugarritasuna barne hartuta geratuko dira lanpostuak baloratzeko eta pizgarrien balioak ezartzean. Pizgarria beste soldata-kontzeptu batzuetan sartu gabe dagoenean, lan horiek egin behar dituzten langileek % 20, % 25 edo % 30eko haborokina jasoko dute, aipatutako kontzeptuetako batek, bik edo hiruk ukitzen dituzten kontuan hartuz. Haborokin hori «A» zutabea soldataren gainean kalkulatu da, antzinatasun-plusa gehituta. Eguneko lanaldian zehar aipatutako lanetan 60 minututik gora eman dituen langileak lanaldi-erdiari dagokion plusa jasoko du. Emandako denbora lanaldi-erdia baino gehiagokoa izango bala-litz, lanaldi osoaren gainean kalkulatu litzaike plus hori.

Instalazioak edo prozedurak hobetzeagatik lanerako baldintza nekagarriak, toxikoak edo arriskutsuak desagertzen badira, behin lan-agintaritzak eskumendunak hori horrela dela egiaztatu ondoren, ez da jarraituko aipatutako hoberia ordaintzen, kasuan kasu dagozkion errekursoak jarri ahaliko badira ere.

20. artikulua. Gaueko lana.

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

Gaueko lanaren haborokina arau hauen arabera erregulatuko da:

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

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

Berariaz gaueko txandan lan egiteko kontratatu diren gaueko zaindarien, atezainen eta gauzainen ez dute hobaririk jasoko.

Artikulu honetan sartutako lanak egiten dituzten langileek gaueko lanagatik plusa deritzona jasoko dute; lanaldi arruntari guztira dagokion soldataren % 20 izango da. Ez dira sartuko, ordea, toxikotasuna, nekagarritasuna eta arriskugarritasunagatik legezko plusak, produkzio primak edo pizgarri ezak (halakorik balego); ezta jaiegun, igande, aparteko haborokin eta oporrei dagokien zati proportzionala ere.

21. artikulua. Balorazioan sartzen diren plusak.

Lanpostuen balorazioa egiterakoan, eta lanpostu bakoitzari dagokion puntuaketa ezartzerakoan, enpresak, goian aipatutako inguruabarrak kontuan hartuta, soldatetan plus horiek sartutzat jotzen baditu, hau da, lanpostuetan aurreko bi artikuluetan ezarritako balorazioari dagokion puntuaketa sartzen badu, ez ditu plus horiek aparte ordaindu beharko.

Enpresa Batzordeak edo langileen ordezkariak eskatuz gero, enpresak toxikotasun, neke edo arriskupean dauden lan-

sobre la forma de efectuar el autocontrol, estableciéndose el principio de que, en los casos que lo requieran, el/a trabajador/a debe solicitar los datos necesarios antes de comenzar las operaciones, al mando inmediatamente superior.

Artículo 18.º Carencia de incentivo.

El personal que realice trabajos que no estén medidos, percibirá, por día laborable, en concepto de carencia de incentivo, un incremento del 14 por 100 sobre las columnas «A» y «B» de las tablas anexas.

Artículo 19.º Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos.

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

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada la desaparición de estas causas por la Autoridad Laboral competente, dejará de abonarse la citada bonificación, sin perjuicio de los recursos que correspondan en su caso.

Artículo 20.º Trabajo nocturno.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 y las 06:00 horas.

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

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

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

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

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

Artículo 21.º Pluses incluidos en valoración.

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

Las empresas, previa petición del Comité de Empresa o Representantes del Personal, deberán entregar a los mismos, re-

postuen zerrenda emango die, baita lanpostu horietan edo bestelakoetan egin daitekeen edozein aldaketaren berri ere.

Lanpostuak baloratuta baditu, eta Enpresa Batzordeak edo sindikatuetakoa ordezkariak eskatuz gero, enpresa derrigortuta egongo da lanpostuaren toxikotasun, neke eta arriskuaren arabera lanpostuari eman zaion puntuaketa eta dagokion balorazio ekonomikoa jakinaraztera.

Enpresak aurreko artikuluetan adierazitakotik eratorritako diru-zenbatekoak ordaindu beharko ditu gutxienez, eta ezingo ditu beste kontzeptu batzuekin konpentsatu.

22. artikulua. Talde-buruak.

Talde-buruak lanbide edo ofizioko kategoriatik dator, eskuzko lana egiten du, eta ofizialek, espezialistek eta abarrek osatutako talde bat –gutxienez 3 kidekoa eta gehienez 8 kidekoa– kontrolatzeaz arduratzen da.

Talde-buruak ezingo du bere menpe izan berak baino kategoria handiagoa duen langilerik. Talde-buruak urtebetez jarraian edo txandakako 3 urteko aldian bere zereginak bete ondoren, betekizun horiek egiteari uzten badio, ordainsari berezia mantenduko zaio, harik eta goragoko kategoria bat lortzeagatik ordainsari handiagoa lortzen duen arte.

Talde-buruak jasoko duen plusa: Erantsitako alokairu-tauletako «A» zutabean bere lanbide-kategoriarentzako ezarritako alokairuaren % 20, non eta lanpostua baloratzeraikoan aginte-faktorearen barruan kontuan hartu ez den.

23. artikulua. Antzinasuna.

Hitzarmen kolektibo honetan bildutako langile guztiek aldizkako igorak izango dituzte lanean emandako urteengatik. Bosturtekoetan ordainduko dira, eta haien balioa erantsitako soldata-tauletako «A» zutabean lanbide-kategoria bakoitzarentzako ezarritako soldataren gaineko % 5 izango da.

Langileen antzinasuna arau hauen arabera zenbatuko da:

a) Hori zehazteko hasierako data enpresan sartu zenekoa izango da, ikastaldia, aldi baterako kontratu-aldiak eta aldi baterako laneko enpresen bidezko lanaldiak barne.

b) Antzinasuna zenbatzerakoan langileak enpresan 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 aldia ere zenbatuko da, horiek enpresako plantillako plaza bat betetzen dutenean.

c) Antzinasunagatik igoera berriak bosturteko bakoitza betetzen den egunaren hurrengo hilabetetik aurrera hasiko dira sortzen.

Plus hau langileak enpresarekin duen loturagatik sari bat denez, adierazitako hobekuntza ezingo da beste kontzeptu batzuekin konpentsatu, baina enpresek kontzeptu horrengatik ezarritako dituzten hobekuntzek xurgatu egin dezakete.

24. artikulua. Igande eta jaiegunetako ordainsaria.

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

Ordainsari hori lanegun edo lanordu bakoitzeko soldatari gehi dakioke.

lación de puestos de trabajo afectados por toxicidad, penosidad o peligrosidad, así como cualquier variación producida en éstos u otros puestos de trabajo.

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

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

Artículo 22.º Jefes/as de equipo.

Es Jefe/a de Equipo el personal procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de Oficiales, Especialistas, etc., en número no inferior a 3 ni superior a 8.

El/la Jefe/a de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya. Cuando el/la jefe/a de equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo o de 3 años alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica, hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquella superada.

El plus que percibirá el/la Jefe/a de Equipo consistirá en una bonificación del 20 por 100 del salario establecido en la columna «A» de las tablas salariales anexas para su categoría profesional, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

Artículo 23.º Antigüedad.

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

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

a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa, incluyéndose el período de aprendizaje, así como los períodos en contrato temporal y los períodos de trabajo a través de Empresas de Trabajo Temporal.

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 aquellas que por este mismo concepto tengan establecidas las empresas.

Artículo 24.º Retribución dominical y de festivos.

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

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

25. artikulua. Aparteko sariak.

Aparteko bi haborokin ezartzen dira: Udakoa eta Gabonetakoa. Biak 30 egunetakoak izango dira lanbide kategoria guztientzat, eta «A» eta «B» zutabeak batuta kalkulatu dira, antzinatekatasun-plusa gehituta.

Hala ere, haborokin horientatik aurreko paragrafoan ezarritako diru-zenbatekoa gabe beste diru-zenbateko bat jasotzen duten langileek lehendik dituztenak mantenduko dituzte, eta horiei dagozkien igoerak aplikatuko zaizkie, non eta alderdiek beste zerbaitek adosten ez duten. Beti errespetatu dira urteko zenbaketarako itundutako gehikuntzak.

Bestelakorik adostu ezean, aparteko haborokinak ezin izango dira hamabi hilekoetan hainbanatu.

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

Haborokin horiek lanean jardundako egunen arabera ordainduko dira, eta, ondorio horietarako, lan egindakotzat hartuko dira istripu edo gaixotasunagatik bajak, baimendutako egunak eta arauzko baimen ordainduak.

Enpresak aparteko haborokinak –osorik edo zati bat– ordainduko dizkie gaixotasun edo istripuagatik baja-aldietan (lanerako ezintasun iragankorrean) haborokinak jaso ez duten langileei.

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

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

Joan-etorrien ondorioz sortutako bidaiak eta gastuak (kilometroak, bidesariak) lantokitik helmugaraino kontsignatu dira kasu guztietan, berariaz kontraktorik adierazi ezean.

2020. urtea:

a) Estatuan:

Lehenengo egunetik hasitako joan-etorria: 56,66 €.

Egun bereko joan-etorria:

– Gosaria: 1,86 €.

– Bazkaria: 18,92 €.

– Afaria: 13,32 €.

– Kilometrajea, norberaren ibilgailuan: 0,44 €/km.

b) Gainerako herrialdeetan:

Akordioak egingo dira enpresaren eta langileen artean.

Halakorik egin ezean, zenbateko hauek ordainduko dira:

– Gosaria: 2,03 €.

– Bazkaria: 20,85 €.

– Afaria: 14,60 €.

Langileak gaua eman behar izanez gero, enpresak lantokitik ahalik eta gertuen bilatuko du harentzako ostalua eta bidezko erosotasun-baldintzak bermatuko ditu. Horrez gain, langileak 26 euroko osagarria jasoko du gau bakoitzeko.

Urteko dieta guztien urteko igoera enpresa-itunean ezarritakoa izango da.

27. artikulua. Soldata errealeak.

Bat. 29. artikulua ondoz ondoz, soldata errealtzat hartuko dira lanaldi arruntean dauden langileek jasotzen dituzten urteko ordainsari gordin guztiak, salbu eta antzinatekatasun-plusa eta lan toxiko, nekagarri eta arriskutsuen plusa eta gaueko plusa. Urteko soldata gordinak, beraz, lan-egunetako solda-

Artículo 25.º Gratificaciones extraordinarias.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 26.º Salidas, dietas y viajes (a partir de la firma del Convenio).

Los viajes y gastos generados (kilómetro, peajes) como consecuencia del desplazamiento serán consignados desde el centro de trabajo hasta el destino en todos los casos salvo indicación expresa en contra.

Año 2020.

a) Ámbito estatal:

Desplazamiento desde el primer día: 56,66 euros.

Desplazamiento en el mismo día:

– Desayuno: 1,86 euros.

– Comida: 18,92 euros.

– Cena: 13,32 euros.

– Kilometraje en vehículo propio 0,44 euros/km.

b) Resto países:

Se establecerán acuerdos entre empresa y trabajadores.

En su defecto se abonarán las cantidades siguientes:

– Desayuno: 2,03 euros.

– Comida: 20,85 euros.

– Cena: 14,60 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 26 euros.

Todas las dietas correspondientes al año tendrán como incremento anual el mismo que el que quede establecido en el pacto de empresa.

Artículo 27.º Salarios reales.

Uno. A los efectos del artículo 29.º se entiende por salario real la totalidad de las retribuciones brutas anuales que venga percibiendo el personal en jornada ordinaria de trabajo, sin incluir los pluses de antigüedad ni los de penosidad, toxicidad, peligrosidad y nocturnidad. El salario anual bruto comprenderá,

ta, igande eta jaiegunetako ordainsaria, aparteko haborokinak, oporretako ordainsaria eta jarduera-saria edo, hala badagokio, pizgarri ezagatik sariak hartuko ditu.

Kanpoan geratuko dira izaera ez finkagarria itunduta duten soldata-osagarriak.

Bi. Langilearen kargurako zerga-arloko eta Gizarte Segurantzako kargak edo atxikipenak langileak ordainduko ditu. Ordainketa hauek osorik edo zatika lehendik enpresak egin baditu edota, akordiorik ezean, ez baditu egoki kitatu, behar bezalako birmoldaketa egin beharko du derrigorrez.

Hiru. Hitzarmen hau argitaratzen denetik hasita bi hilabete epean, 50 langile baino gehiago dituzten enpresek bertan indarrean dauden soldata-eta emango dizkie Enpresa Batzordeari, agente-kargua duten langileena eta hauei atxikitakoena izan ezik Taula horietan, honako hauek ageriko dira behar bezala: Nomina osatzen duten ordainketa-kontzeptuak, horien zenbatekoak, lanbide-kategoria bakoitzari edo sailkapen-maila bakoitzari dagokion urteko ordainsari teorikoa adieraziz.

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

Lau. Istripuaren ondoriozko aldi baterako ezintasuna soldata gordinaren % 100 osatu arte ordainduko da honako osagarri hauekin:

1. egunean: Enpresak.

Gainerakoetan: % 75a mutua. % 25a enpresak.

Gaixotasun arruntaren ondoriozko aldi baterako ezintasuna langilearen soldata gordinaren % 85era arte osatuko da 20. egunera arte (lehen 3 egunetan, % 85 enpresak, eta laugarrenetik 20ra arte, % 25 enpresak eta % 60 Gizarte Segurantzak), eta 21. egunetik aurrera, % 85era arte osatuko da (Gizarte Segurantzak % 75 eta enpresak % 10). Ebakuntza kirurgikoa bada tartean, langilean ospitalean dagoen bitartean, soldata gordinaren % 100 ordainduko zaio, osagarri eta guzti.

28. artikulua. Hitzarmeneko soldata errealkak.

Hitzarmen honetan, gutxieneko ordainsarien soldata-etaulak ezartzen dira, eta era berean, benetan bertan ageri diren baino soldata handiagoak daudela aitortzen da. Horrenbestez, indarrean dagoen Langileen Estatutuko 33. artikuluan ezarritakoaren ondorioetarako, langileek enpresa bakoitzean benetan josten dutena hartuko da hitzarmeneko soldata errealtzat.

29. artikulua. Soldata errealean aldeak.

Soldata errealean aldeak honela arautuko dira:

— 2020. urterako, enpresan indarrean dauden ordainsari-kontzeptu guztiak % 1,8 igoko dira (Estatuko KPI + % 1) aurreko urtearekin alderatuta (2019).

— Aurreko urtean galerak izanez gero, enpresaren zuzendaritzak soldata igotzea, eustea edo murriztea erabaki du, aldez aurretik langileekin ordezkariekin kontsulta eginda. Gehienez ere soldataren % 10 murriztua ahal izango da, hitzarmen honek iraungo duen hiru urteetan. Berrito etekinak daudenean, enpresak soldata eguneratuko ditu behara egin zuten portzentaje eta aldi berean.

— Aurreko urtean irabaziak izanez gero, langileen ordezkariekin negoziatuko du enpresaren zuzendaritzak soldataren aldaketa.

por tanto, el jornal de los días de trabajo, la retribución de los domingos y festivos, las gratificaciones extraordinarias, la retribución de vacaciones y las primas de actividad o de carencia de incentivo en su caso.

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

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

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

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

Cuatro. La IT por accidente se complementará hasta el 100 % del salario bruto con los complementos:

Día 1.º: La empresa.

Resto: 75 % mutua. 25 % empresa.

La IT por enfermedad común se complementará hasta el 85 % salario bruto del trabajador con los complementos hasta el día 20 (los 3 primeros días el 85 % la empresa y a partir del cuarto hasta el 20 el 25 % la empresa y el 60 % la seguridad social), y a partir del día 21 en adelante se complementará hasta el 85 % (seguridad social el 75 % y la empresa el 10 %). Si hay intervención quirúrgica, durante el tiempo de hospitalización, se abonará el 100 % del salario bruto con los complementos.

Artículo 28.º Salarios reales de Convenio.

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

Artículo 29.º Variación de salarios reales.

La variación de los salarios reales se regirá según lo siguiente:

— Para el año 2020, todos los conceptos retributivos vigentes en la empresa se incrementarán un 1,8 % (IPC Estado + 1 %) con respecto al año anterior (2019).

— En caso de pérdidas el año anterior, la dirección de la empresa decidirá el incremento, mantenimiento o reducción de los salarios tras consultarlo con la representación de los trabajadores. En todo caso se podrá reducir como máximo el 10 % del sueldo en los 4 años de duración de este convenio. Cuando vuelva a haber beneficios, la empresa actualizará los salarios en el mismo porcentaje de bajada y en el mismo periodo de tiempo de dicha bajada.

— En caso de beneficios el año anterior, la dirección de la empresa negociará la variación del salario con la representación de los trabajadores.

30. artikulua. Itxaronaldia eta geldialdia.

Enpresari egotzi ahal zaizkion eta langilearen asmoak eragindakoak ez diren arrazoiak direla-eta langileak jardun gabe egon behar duen denbora hartuko da «itxaronaldizat». Arrazoiak hauek izango dira: Langilearen eskura egoten den materialik edo elementurik ez izatea; aurreko eragiketaren erritmoa motela izatea; erremintarik edo neurtzeko tresnarik ez izatea; lan bat egin ari zen bitartean oztoporen bat izan delako lanean jarraitu behar den edo ez erabaki arte itxaron behar izatea; garraiatzeko edo mugitzeko bitartekoen zain egotea, baldin eta bitarteko horiek matxuratuta ez badaude; maniobrenatik lana eten behar izatea; tresnak eta erremintak obran bertan bildu behar izatea; beste talde batzuei egotzi ahal zaizkien akatsengatik hainbat zeregin berriro egin behar izatea, eta abar. Kasu horietan, eragintza langileari aurreko hilean lortutako primen batez besteko ordutegitako gehituko zaizkio soldatan.

«Ezinbesteko» egoerak salbuetsita, «geldialdizat» hartuko dira enpresari egotzi ezin zaizkion arrazoiengatik sortutakoak (material, lan, edo argindar eza, eta abar). Horrelakoetan, bere kategoria edo lanpostu-mailaren arabera dagokion ordainsaria jasoko du langileak.

«Ezinbesteko» egoeretan, ukitutako enpresak erregulazio espediente hasi ez badu, edota Lan Agintaritzak atzera bota badu, aldi horiek «geldialdi» moduan ordainduko dira, non eta bi alderdiek epe horiek berreskuratu eta ordaintzeko akordioak hartzen ez duten.

31. artikulua. Nominen ordainketa.

Enpresak hilero ordaindu ahal izango die euren soldatak langile guztiei. Ordainketa hori Banketxe edo Aurrezki Kutxen bidez egin daiteke.

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

V. KAPITULUA

32. artikulua. Lanbide-sailkapena.

Hitzarmen honetan bildutako edozein jardueratan eskuzko lanak eta lan intelektualak egiten dituzten langileak lanbide-talde hauetan sailkatuko dira, betetzen duten egitekoaren arabera:

- Beharginak.
- Menpekoak.
- Administrariak.
- Titulurik gabeko teknikariak.
- Teknikari tituludunak.

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

Bestalde, enpresak lehenagoko edozein kategoriatan sar ditzake bereziki definitu gabe dauden lanpostu berriak, kategoriak antzekoak izateagatik.

Lanpostuen balorazioa egin ondoren enpresa antolatuetan langile bakoitzari dagokion kategoria zehazteko, ezagupenen irizpidea, esperientzia eta abar hartuko dira kontuan.

Luzaroan zeregin edo lanbide-kategoria bakoitzerako jarduerak betetzen dituzten langileei lan edo betekizun behinena-kategoria esleituko zaie, berez dagokiena baino maila txikiagokoa ez bada behintzat.

Artículo 30.º Tiempo de espera y tiempo de paro.

Tendrán la consideración de «tiempo de espera» aquéllos en los que, por causas imputables a la empresa y ajenas a la voluntad del personal haya de permanecer éste inactivo, bien por falta de materiales o elementos a su alcance; escaso ritmo en la operación precedente; falta de herramientas o útiles de medición espera de decisión de si el trabajo puede o no continuar por haberse presentado alguna dificultad en el transcurso de su ejecución; en espera de medios de transporte o movimiento, cuando no estuvieran averiados; interrupción del trabajo por maniobras; reagrupamientos de útiles y herramientas a pie de obra; repetición de labores determinadas por defectos imputables a otros grupos, etc. En estos casos, el/a trabajador/a afectado/a percibirá su salario incrementado con la media horaria de las primas obtenidas en el mes anterior.

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

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

Artículo 31.º Pago de nóminas.

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

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

CAPÍTULO V

Artículo 32.º Clasificación profesional.

El personal que preste sus servicios, tanto manuales como intelectuales, en cualquiera de las actividades encuadradas en el presente Convenio, se clasificará en atención a la función que desarrolla, en los siguientes grupos profesionales:

- Personal Obrero.
- Personal Subalterno.
- Personal Administrativo.
- Personal Técnico no titulado.
- Personal Técnicos titulado.

La clasificación del personal que se establece en dicho Anexo del Convenio es meramente enunciativa, no estando, por tanto, la Empresa obligada a tener cubierta todas las categorías mientras los servicios no lo requieran.

Por otra parte, la Empresa podrá asimilar a cualquiera de las categorías existentes, por analogía con las mismas, nuevos puestos de trabajo que no se encuentren definidos específicamente.

Para obtener en cada caso la categoría que corresponda al/a trabajador/a en la empresa organizada, a partir de la valoración del puesto de trabajo, se tomará como base la puntuación correspondiente al criterio de conocimientos, experiencia, etc.

Al personal que realiza con carácter de continuidad funciones correspondientes a distintas tareas o categorías profesionales se le asignará la categoría correspondiente al trabajo o actividad predominante, siempre que no sea inferior a la que ostentaren.

Indarrean dauden xedapenekin bat etorriz, enpresak bidez-kotzat jotzen dituen sarrera-probak egin ditzake, eta langileak sailkatzeko, zer funtziotarako kontratu diren hartuko du kontuan, ez zer funtziotarako gaitasuna duten.

33. artikulua. Kontratazioan aukera-berdintasuna sustatzea. Sexua edo adina direla-eta bereizkeria egiteko debekua.

Hitzarmen hau sinatzen dutenek, badakitenez beharrezkoa dela emakumeak lan-merkatuan sartzea, eta inolako bereizkeriarik gabe eta aukera-berdintasuna errespetatuz sartu behar direla, bat datoz hori lortzeko helburu hauek erdietsi behar direla esaterakoan:

1. Nola emakumeek hala gizonek aukera berberak izan behar dituzte enpleguan, prestakuntzan, mailaz igotzean eta lanean garatzean.

2. Gizonek eta emakumeek soldata bera izan behar dute lan bera egiten badute, eta berdintasuna egon behar da gainerako enplegu-baldintza guztietan.

Soldatetan ezingo da inolako bereizkeriarik egin langileen sexua edo adina dela eta. Bereizki debekatua dago enpresa berean antzeko lanpostuak betetzen dituzten langileei ordainsari desberdinak ematea sexua edo adinaren arabera. Enpresek ez badute debeku hori betetzen, dagozkien soldata-diferentziak jasotzeko eskubidea izango dute diskriminatutako langileek.

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

34. artikulua. Telelana.

Bultzada emango zaio indarrean dagoen araudiaren arabera onargarriak diren lanpostuetan. Lanaldia bi aldeek adostuta erabakiko dute: aurrez aurreko lanaldia ehuneko jakin bat eta tele-lan lanaldia beste ehuneko batean konbinatuta. Pandemia-garaitan, enpresak aukera hori sustatuko du, aurrez aurreko lanaren gutxieneko batzuk mantenduta, egin beharreko lanak horretarako aukera ematen badu, betiere bi alderdiak ados jarrita. Telelanak sortutako gastu guztiak enpresak ordainduko ditu.

35. artikulua. Probaldia.

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

Probaldian, langileak bere lanbide-kategoriari eta lanpostuari dagozkien eskubideak eta betebeharrak izango ditu, plantillakoa izango balitz bezala, lan-harremana suntsiaraztetik eratorritakoak salbu; lan-harremana alderdietako edozeinek eskatuta suntsiaraz daiteke.

36. artikulua. Kargu-uzteak.

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

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

Behar bezain garaiz jakinarazteko derrigortasuna betetzen ez bada, enpresak eskubidea izango du jakinarazpena atzeratzen den egun bakoitzari dagokion eguneko soldata kentzeko langilearen kitapenean.

La Empresa realizará, de acuerdo con las disposiciones en vigor, las pruebas de ingreso que consideren oportunas y clasificarán al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratada y no por las que pudiera estar capacitado para realizar.

Artículo 33.º Fomento de igualdad de oportunidades en la contratación. Prohibición de discriminación en razón de sexo o edad.

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

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

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

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

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

Artículo 34.º Teletrabajo.

Se potenciara en los puestos donde sea admisibles según la normativa vigente. De forma que se pueda combinar la jornada en un porcentaje presencial y un porcentaje teletrabajo de mutuo acuerdo. En tiempos de pandemia, esta opción será potenciada por la empresa manteniendo unos mínimos de trabajo presencial si el trabajo a realizar lo permite siempre de mutuo acuerdo de las partes. Todos los gastos generados por el teletrabajo se hará cargo la empresa.

Artículo 35.º Período de prueba.

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

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

Artículo 36.º Ceses.

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

- 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.

Behar bezala jakinarazi bada, enpresa behartuta egongo da langileari epe hori amaitutakoan kalkula daitezkeen kontzeptu finko guztiei dagokien ordainsaria ematera. Gainerakoak, berriz, ordaindu ohi dituzten unean kitatu behar dituzte.

Enpresak egin behar hori betetzen ez badu, langileak egun bateko soldata jasotzeko eskubidea izango du kitapena ordaintzean atzeratutako egun bakoitzeko, kalte-ordain gisa. Kalte-ordain horren gehieneko muga abisua jakinarazteko epearen egun-kopurua izango da. Langileak garaiz jakinarazi ezean, enpresak ez du betekizun hori izango eta, ondorioz, eskubide hori ez da sortuko.

37. artikulua. Kitapenak.

Azken kitatzearen agiria sinatu aurretik egokitzat jotzen duen aholkularitza jaso asmoz, langile orok eska dezake langileen ordezkaria, Enpresa Batzordeko kide bat edo bere Sekzio Sindikaleko ordezkari bat bertan egotea.

Langileen ordezkariak, Enpresa Batzordeko edo ordezkari sindikalik ez dagoen enpresetan, kitapen-agiria sinatu baino 48 orduko aurretiaz horren kopia bat eska dezake langile orok, egokitzat jotzen dituen erabileratarako.

38. artikulua. Behin-behineko kontratuak.

Langileen Estatutuko Testu Bategineko 15.1.b) artikuluan ezarritakoaren babesean, hitzarmena sinatzean indarrean dauden kontratuen gehieneko iraupena aldatzea adosten da, baita une horretatik aurrera kontratatzen diren kontratuena ere. Kontratu horiek merkatuaren inguruabarrak, zeregin-metaketa edo eskaera-gehiagia direla-eta egindakoak izan behar dute, aipatu legeko manuan eta abenduaren 18ko 2720/1998 Errege Dekretuan arautuak (ekoizpen-gorabeherengatik behin-behineko kontratuak).

Kontratu horiek gehienez sei hilabeteko iraupena izango dute hamabi hilabeteko epean, kontratua baliatzea justifikatzen duen arrazoi edo egoera gertatu den egunetik zenbatzen hasita.

Artikulu honetan adierazten den behin-behineko kontratuen iraupena ezin izango da luzatu langileak lagatzeko kontratuetan. Kontratu mota horiek hitzarmen honen eraginpean dauden enpresek aldi baterako enprekin hitzartu ditzakete, merkatuaren egoerak hala eskatzen duenean, zereginak metatzen direnean edo eskaera gehiegi daudenean.

Kontratua amaitzen denean langileak kalte-ordaina jasoko du, indarreko legerian kasu horietarako xedatzen dena aplikatuz betiere.

39. artikulua. Obra- edo zerbitzu-kontratuak.

Obra- edo zerbitzu-kontratuak izango dira obra edo zerbitzu jakin bat egitea helburu dutenak: Batzuetan, lan horiek autonomia eta berariazko ezaugarriak dituzte enpresaren jardueraren barruan, eta, beste batzuetan, gehiegizko lana eragiten duten lan bereziei erantzuteko egiten dira; azken horien kasuan, iraupen mugatua badute ere, ez dago ziurtatzerik noiz amaituko diren.

Enpresek langileen ordezkariak kontratu horien arrazoiaren berri emango diete, eragindako langileen kopurua, esleitu beharreko lanbide taldeak eta aurreikusten den iraupena zehaztuz.

Hitzarmen honetan biltzen diren enpresek eta Aldi Baterako Lan Enpresek itundutako eskura jartzeko kontratuen kasuan, aldeztu aurretik Enpresako Zuzendaritzaren eta langileen legeko ordezkariaren arteko erabakiz, obra- edo zerbitzu-kontratuekin bete ahal izango diren zeregin edo lanetan erabili ahal izango da modalitate hau.

Kontratu mota horrekin bete daitezkeen lanei buruz desadostasunik baldin badago, edozein alderdik jo dezake Laneko

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.

Artículo 37.º Finiquitos.

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

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

Artículo 38.º Contratos eventuales.

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

La duración máxima de estos contratos será de un total de 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.

A la finalización del contrato, el/a trabajador/a tendrá derecho a recibir la indemnización que resulte de la aplicación de lo dispuesto al efecto en la legislación vigente.

Artículo 39.º Contratos de obra o servicio.

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

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

Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordiora, desadostasun horiek argitzeko (Preco; 2000-04-04ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*, 66. zk.).

Kontratua amaitzen denean langileak kalte-ordaina jasoko du, indarreko legerian kasu horietarako xedatzen dena aplikatuz betiere.

40. artikulua. Prestakuntza-kontratuak.

Prestakuntza-maila jakin bat eskatzen duen lanpostu edo lanbide batean jarduteko beharrezkoa den prestakuntza teoriakoa eta praktikoa lortzera bideratuta dauden kontratuak dira (beraz, peoia eta antzeko kategoriak ez). Ezaugarri hauek izan beharko dituzte:

1. Ofizioan edo lanpostuan praktika-kontratu bat egiteko behar den titulaziorik ez duten 16 urtetik 25 urtera arteko langileei baino ezin zaizkie egin horrelako kontratuak. Gehienezko adinaren muga ez da aintzat hartuko salbuespen hori lege zezarritako kolektiboetako langileekin.

2. Kontratuaren iraupena ezin izango da sei hilabetetik beherakoa izan, ezta bi urtetik gorakoa ere.

3. Langilearen prestakuntza teorikorako emandako denbora ezin izango da hitzarmen honetan ezarritako lanaldiaren ehuneko 15etik beherakoa izan. Enpresa Zuzendaritzak eta langileen ordezkariak, Enpresa Batzordeak eta sindikatu-ordezkariek behar diren formulak adostuko dituzte prestakuntza hori egunero, astean behin edo hilean behin, txandaka edo modu trinkoan, edota kontratuaren amaiera-aldean, egin dadin.

4. Langileak enpresan betetzen duen lan efektiboak zerikusi zuzena izan beharko du kontratuaren xede den maila okupazional, lanbide edo lanpostuaren berariazko zereginekin. Horrelako kontratuean diharduen langileak ezingo du bete honenbestean edo sariek in ordaindutako lanik egin, ezta peoitzarik ere.

5. Kontratatu den langileak irakaskuntza praktikoa jaso dituen ezagutzak ziurtatzeko, enpresak tutore bat hautatuko dio enpresako langileen artean, aipatu egiaztapenak egin ditzan.

6. Era horretako kontratua duen langileak soldataren % 75 jasoko du aurreneko urtean, eta espezialista edo administrari languntzaile kategoriei dagokien soldataren % 75 bigarren urtean, lan egindako denboraren proportzioan.

7. Kontratua amaitutakoan, enpresak ziurtagiri bat eman- go dio langileari, non prestakuntza teorikoaren iraupena eta bi- tarte horretan lortu duen prestakuntza praktikoa adieraziko den.

8. Enpresek, lantoki bakoitzean, gehienez ere honako ze- rrenda honetan azaltzen den langile kopurua izango du presta- kuntza-kontratuean:

Bost langile arte: Bat.

6 langiletik 10era bitarte: Bi.

11 langiletik 25era bitarte: Hiru.

26 langiletik 40era bitarte: Lau.

41 langiletik 50era bitarte: Bost.

51 langiletik 100era bitarte: Zortzi.

101 langiletik 250era bitarte: 10 edo plantillaren % 8.

251 langiletik 500era bitarte: 20 edo plantillaren % 6.

500 langile baino gehiago: 30 edo plantillaren % 4.

podrá acudir, para solventar las discrepancias, al Preco (*Boletín Oficial del País Vasco* n.º 66 de 04.04.00).

A la finalización del contrato, el/a trabajador/a tendrá dere- cho a recibir la indemnización que resulte de la aplicación de lo dispuesto al efecto en la legislación vigente.

Artículo 40.º Contratos de formación.

Son aquéllos cuyo objeto consiste en la adquisición de la for- mación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecua- do de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un deter- minado nivel de cualificación (se exceptúa por tanto el puesto de peón y equivalentes), deberán tener las siguientes caracte- rísticas:

1. Únicamente podrán realizarse con trabajadores/as ma- yores de 16 años y menores de 25, que carezcan de la titulación requerida para la realización de un contrato de prácticas en el oficio o puesto de trabajo correspondiente. Quedarán exceptua- dos del límite máximo de edad el personal perteneciente a co- lectivos 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 15 % de la jornada establecida en el pre- sente Convenio. La Dirección de la empresa y los Representan- tes del Personal, Comités de Empresa o Delegados/as sindica- les acordarán las fórmulas para que dicha formación pueda re- alizarse de forma diaria, semanal o mensual, en régimen de al- ternancia o concentración, incluso en el período final de la du- ración del contrato.

4. El trabajo efectivo que preste el personal en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupa- cional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. El personal contratado bajo esta modalidad no podrá ser destinado a labo- res 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 75 % durante el primer año y del 75 % du- rante 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 forma- ción 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 o el 8 por 100 de la plan- tilla.

De 251 a 500 trabajadores/as: 20 o el 6 por 100 de la plan- tilla.

Más de 500 trabajadores/as: 30 o el 4 por 100 de la plan- tilla.

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

9. Prestakuntzarako kontratatutako langile minusbaliatuak ez dira zenbatuko artikuluan honetan ezarritako muga ondorioetarako.

41. artikulua. Praktikaldiko kontratuak.

Langileek beren ikasketa-mailari dagokion prestakuntza praktikoa lor dezaten laguntzeko, hitzarmen kolektibo honen eraginpeko enpresek kontratu mota horren bitartez kontratatu ditzakete langileak, ondoren zehazten diren ezaugarriekin bat:

1. Titulu hauetako bat duten langileei egin diezaiekete praktikaldiko kontratua: Unibertsitate-diplomaduna, ingeniari teknikoa, arkitekto teknikoa, unibertsitate-lizentziaduna, ingeniaria, arkitektoa eta berariazko lanbide-prestakuntza duen teknikaria edo goi-mailako teknikaria, baita lanbide-jardueran aritzeko ofizialki parekotzat aintzat hartuta dauden tituluak ere, betiere langileak titulua lortu duenetik kontratua egin arte bost urte baino gehiago iragan ez badira. Langile ezinduei eginiko praktikaldiko kontratuetan, epe hori zazpi urtekoa izango da.

2. Erdi-mailako tituludunen probaldia ez da hilabetetik gorakoa izango, ezta bi hiletik gorakoa ere goi-mailako tituludunentzat.

3. Kontratuaren iraupena ezin izango da izan sei hiletik beherakoa, ez eta bi urtetik gorakoa ere. Alderdiak bi luzapen adostu ditzakete gehienez, eta horietako bakoitzak kontratuaren gutxieneko iraupena beharko du. Kontratuaren iraupen osoak ez du gaingaituko bi urteko gehienezko iraupena.

4. Praktikaldiko kontratua duen langileari esleitutako lanpostua langile horrek egin dituen ikasketen mailari dagokion lanbide-praktika lortzeko aukera emateko modukoa izango da. Kontratu horren barruko lanpostuak, taldeak, mailak eta lanbide-kategoriak zehatz ditzakete alderdiak.

5. Horrelako kontratua duen langilearen soldata, lanpostu bera edo berdintsua betetzen duen langilearentzako hitzarmen honetan ezarrita dagoen soldataren % 60 izango da, lehen sei hilekoan; % 65, bigarren sei hilekoan, eta % 80, bigarren urtean. Aipatu epealdi bakoitzean, ez da inolaz ere 12.641,83 euro, 13.695,31 euro edo 16.855,78 euro baino gutxiago izango, hurrenez hurren.

Aurreko paragrafoan ezarritako gutxieneko soldatak berriki egingo dira 2020, 2021, 2022. eta 2023. urteetan, eta soldata-taulatan izandako gehikuntza-portzentajeak aplikatuko dira.

Denbora partzialerako praktiketan kontratatatu diren langileek, itundutako lanaldiari dagokion proportzioan jasoko dute soldata.

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

7. Kontratua amaitutakoan, enpresaburuak ziurtagiri bat emango dio langileari, praktikaldiak zenbat iraun duen, zein lanpostutan jardun duen eta lanpostu bakoitzean zer zeregin nagusi egin duen jasoko duena.

42. artikulua. Aldi baterako laneko enpresak. Langileak lagatzeko kontratuak.

Hitzarmen honen eraginpean dauden enpresek, aldi baterako lan-enpresen zerbitzuak kontratatzen dituztenean, hitzarmen honetako langileek dituzten lan-eskubideak eta soldata-taulen arabera gutxienez jasotzen dituzten ordainsariak bermatuko dizkiete lagatze-kontratua duten langileei. Betebehar hori berariaz zehaztuko da aldi baterako laneko enpresaren eta hitza-

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

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

Artículo 41.º Contratos en prácticas.

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

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

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

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

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

5. El salario que perciba el personal contratado bajo esta modalidad será del 60 % durante el primer semestre, 65 % en el segundo y 80 % durante el 2.º año, del salario fijado en este Convenio para un/a trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, sin que en ningún caso pueda ser inferior a 12.641,83 euros, 13.695,31 euros o 16.855,78 euros respectivamente, en cada uno de los tres períodos reseñados.

Los salarios mínimos establecidos en el párrafo anterior se revisarán para los años 2020, 2021, 2022 y 2023 con el porcentaje de incremento experimentado por las Tablas salariales.

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

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

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

Artículo 42.º Empresas de trabajo temporal. Contratos de puesta a disposición.

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal, garantizarán que el personal puesto a su disposición tenga los mismos derechos laborales así como las retribuciones mínimas de Tablas de Convenio a que tenga derecho el personal afectado por este convenio. Esta obligación constará expresamente en el

rmen honen eraginpean dagoen enpresaren artean gauzatuko duten langileak lagatzeko kontratuan.

Hitzarmenaren eraginpean dagoen enpresa batentzat lanean ari diren ABLEko langileen alde ezarritako soldata-bermeen eraginetarako, balio bat finkatzen da lanordu bakoitzeko. Balio horretan sartuta daude pizgarririk ezagatik ordainsaria eta II. eranskinean azaltzen den igande, jaiegun, aparteko haborokin eta oporren zati proportzionala.

43. artikulua. Obrak eta zerbitzuak azpikontratatzea.

1) Enpresek, burutuko diren kontratuen edo azpikontratuen aurreikuspenei buruzko informazioa jakitera emateko beharra baldintzatu gabe, obra edo zerbitzu jakin batzuk enpresa kontratatzaile edo azpikontratatzailer batekin egiten dituztenean, langileen legezko ordezkariak honako honen berri eman beharko diete:

a) Enpresa kontratatzailearen edo azpikontratatzaileraren izena, helbidea eta identifikazio fiskalaren zenbakia.

b) Kontratuaren helburua eta iraupena.

c) Kontratua gauzatuko den lekua.

d) Enpresa nagusiaren lantokian kontratuz edo azpikontratuz lan egingo duten langileen kopurua; era berean, bere langileen Lan eta Gizarte Segurantzako baldintzei buruz aplikatuko den arautegia.

e) Lan-arriskuak saihesteko jarduerak koordinatzeko aurreikusitako neurriak.

2) Enpresa kontratatzaile eta azpikontratatzailerak, kontratua gauzatzen hasi aurretik eta idatziz, honako hauei buruzko informazioa eman beharko diete beren langileei eta horien legezko ordezkariak:

a) Enpresaburu nagusiaren izena edo nortasuna, helbidea eta identifikazio fiskalaren zenbakia.

b) Kontratuaren helburua eta iraupena.

c) Kontratua gauzatuko den lekua.

d) Bidezko denean, enpresa nagusiaren lantokian kontratuz edo azpikontratuz jardungo duten langileen kopurua.

e) Lan-arriskuak saihesteko jarduerak koordinatzeko aurreikusitako neurriak.

3) Ahalmena ematen zaio hitzarmen honetako hirugarren xedapen gehigarrian finkatzen den Batzorde Iraunkorrari, jardueraren bilakaera jarraitu eta aztertze, langileak legez kanpoko egoeran lagatzea edo lan-baldintzen kalterako izan daitezkeen egoerak ekidin ditzan. Eta, hala badagokio, bidezkozat jotzen dituen neurriak hartu ahal izango ditu, aldi baterako lan enpresetako langileentzako hartuta dauden neurrien ildotik, izaera sektorialeko hitzarmen kolektibo baten eremu pertsonal edo funtzionalak babestu gabeko langileak dituzten enpresetan.

VI. KAPITULUA

44. artikulua. Laneko portaera arauak.

1. Printzipio arautzaileak.

Egintza edo omisio errudunek kontratuan jasotako laneko betekizunak haustea dakartenean, enpresako zuzendaritzak langileak zeha ditzake, artikulua hauetan ezartzen diren hutsegiteen mailaketaren arabera.

Enpresako Zuzendaritzari dagokio zehapenak ezartzea, akordio honetan zehazten denaren arabera. Hutsegiteak zehatu baino lehen langileari jakinarazi beharko zaio, idatziz, zehapena eragin duten egitateak eta egitate horiek noiz gertatu ziren adieraziz.

contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente Convenio.

A los efectos de las garantías salariales establecidas a favor del personal de ETT en misión en una empresa afectada por el Convenio, se establece un valor/hora de trabajo, por todos los conceptos, que incluye la prima por carencia de incentivo y la parte proporcional de domingos y festivos, gratificaciones extraordinarias y vacaciones, que aparece recogido en el Anexo II.

Artículo 43.º Subcontratación de obras y servicios.

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

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

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

d) En su caso, número de personas que serán ocupadas, por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal, así como la normativa de aplicación con relación a sus condiciones laborales y de Seguridad Social.

e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

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

a) Nombre o razón social del/a empresario/a principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal.

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

d) En su caso, número de personas que serán ocupadas por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

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

CAPÍTULO VI

Artículo 44.º Código de conducta laboral.

1. Principios ordenadores.

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

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al/a trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

Enpresak, falta larri edo oso larriaren ondorioz ezarritako zehapen guztien berri emango die langileen legezko ordezkariari. Zehapena ezarrita, zehapena betetzeko 60 eguneko epea izango da, hura ezarri den egunetik hasita.

2. Hutsegiteen mailak.

Langileek egiten dituzten hutsegite guztiak honela sailkatu dira, garrantziaren edo asmoaren arabera: Arina, larria edo oso larria.

3. Hutsegite arinak.

Honako hauek dira hutsegite arinak:

a) Inolako justifikaziorik gabe, lanera garaiz ez sartzea, edo lanetik behar baino lehenago ateratzea, hilean hiru alditan.

b) Inolako justifikaziorik gabe, egun batean lanera ez etortzea hila batean.

c) Aldez aurretik, edo hala badagokio, hurrengo 24 ordutan, lanera ez dela etorriko ez jakinaraztea, ezin zuela jakinarazi egiaztatzen denean salbu.

d) Inolako arrazoi justifikaturik gabe zerbitzua edo lanpostua denbora laburrez uztea, horrek langileei edo gauzei nolabaiteko kalteak eragiten badizkie.

e) Langileen ardurapeko laneko ekipoen eta materialen kontserbazioan edo mantentzean narriadura arinak eragitea.

f) Enpresako bezeroak edo hornitzaileak ez artatzea edo behar bezala ez tratatzea.

g) Enpresari etxebizitza-aldaketaren edo helbide-aldaketaren berri ez ematea, betiere horrek langileei edo enpresari nahasketarik edo kalterik eragin badiezaieke.

h) Langilearen familian izandako aldaketak garaiz ez jakinaraztea, baldin eta aldaketok Gizarte Segurantzaren edo Zerga Administrazioan eragina badute.

i) Langilearen eginkizunen lanaldi arruntan nagusiren batek agindutakoa ez betetzea dakarten falta guztiak, betiere langileei edo gauzei kalterik edo arriskurik eragiten ez badie.

j) Lanaldi arruntaren barnean ematen diren prestakuntza teoriko edo praktikoko ikastaroetara ez joatea, justifikaziorik gabe.

k) Lankideekin, bezeroekin edo hornitzaileekin eztabaidan aritzea lanaldiaren barruan.

l) Lanean mozkorturik egotea edo drogak kontsumitzea, ohiko kontua ez bada.

4. Hutsegite larriak.

Hutsegite hauek hartuko dira larritzat:

a) Inolako justifikaziorik gabe, lanera garaiz ez sartzea edo lanetik behar baino lehenago ateratzea, hilean hiru alditan baino gehiagotan.

b) Inolako justifikaziorik gabe lanera ez etortzea bi egunetik lau egunera bitarte, hila batean. Lanera ez etortzeak lankidearen txandari eragiten badiu, edo kalte garrantzitsuak eragiten badizkio enpresari, nahikoa izango da behin bakarrik lanea ez etortzea.

c) Zergetan edo Gizarte Segurantzaren eragina duten datuei buruzko informazio faltsua ematea edo nahita ez aipatzea.

d) Lanaldiaren barnean jolasean edo beste edozein mota-tako oharkabetasunetan jardutea behin eta berriz, eta laneko garapenari kalte eragitea.

e) Langileek beren ohiko jardueran beren gainetik daudenean agindutakoa ez betetzea, betiere ez-betetze horrek langileei edo gauzei kalte larria eragiten badie.

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.

2. 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.

3. 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 o una superior/a 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.

4. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

f) Norberaren txukuntasunik eta garbitasunik eza, betiere horrek lankideen kexa justifikatuak eragiten baditu, eta alde zurretik enpresak langilea behar bezala ohartarazi badu.

g) Beste langile bat ordeztzea, laneko sarrera edo irteerako erregistroak eta kontrolak aldatuz.

h) Laneko martxa onari eragiten dioten utzikariarik edo gogorik eza, betiere langileei edo gauzei kalte larririk eragiten ez badie.

i) Lanaldiaren barruan baimenik gabe norberaren lan partikularrak egitea, eta norberarentzat zein besterentzat enpresaren tresnak, makineria edo ibilgailuak erabiltzea, lanalditik kanpo izanda ere.

j) Hiruhileko batean, hutsegite arinak behin baino gehiagotan egitea (garaiz ez etortzearena salbu), mota desberdinekoa izan arren eta betiere zehapena tartean dela.

k) Langileen sexu-askatasunaren kontra jardutea, ahoz edo fisikoki, eta pertsonen intimitate edo duintasunaren kontra-ko errespetu-faltak.

l) Mozkorraldi edo drogen kontsumo ezohikoak, baldin eta horrek lanean eragin negatiboa badu, edo langileen laneko segurtasuna eta osasuna babesteko mailan kalte edo arriskuren bat eragiten badu.

5. Hutsegite oso larriak.

Hutsegite hauek hartuko dira oso larritzat:

a) Inolako justifikaziorik gabe, lanera behar denean ez sartzeta edo ateratzea, sei hiletan hamar alditan baino gehiagotan, edo hogeitalditan baino gehiagotan urtebetean.

b) Hilabete batean segidako hiru egunetan edo tartekako bost egunetan lanera ez etortzea.

c) Esleitutako egitekoetan iruzur egitea, leialtasunik ezaz jokatzeta edo konfiantzaz aprobetxatzea, eta enpresari, lankideei edo edonori osten, indarkeriaz nahiz gabe, enpresaren egoitzan edo edozein lekutan, lanorduetan bada.

d) Gaixorik egotearen edo istripua eduki izanaren itxura egitea. Bajan dagoen langileak norbere konturako edo besteren konturako lanak egitea laneko hutsegitez hartuko da. Istripuaren edo gaixotasunaren ondoriozko baja luzatzeko egiten den edozer ere hutsegite oso larritzat hartuko da.

e) Justifikaziorik gabe zerbitzua edo lanpostua uztea –laburki bada ere–, horren ondorioz enpresari edo lankideei kalte handia eragiten bazaie, segurtasuna arriskuan jartzeta bada edo istripua eragiten bada.

f) Enpresan nahitaez isilpean gorde behar diren sekretuak urratzea.

g) Enpresarentzat lehia bidegabekoa diren jarduerak egitea.

h) Lan-errendimendua –arrunta edo itundutakoa– borondatez eta modu jarraian moteltzea.

i) Hitzeko edo egintzako tratu txarrak, baita nagusiak edo haien senideak, lankideak, eta enpresako hornitzaile eta bezeroak errespeturik gabe tratatzea eta aintzat ez hartzea ere.

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

k) Lanari dagokionez, nagusiek agindutakoa ez betetzea –agintekieriaz agindutakoak salbu–, ez-betetze horrek enpresari edo lankideei kalte handia eragiten badie. Nagusiaren agintekieriaz hartuko dira zuzendaritza-langileek eta erdi-mailako na-

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.

5. 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) 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 considera-

gusiek edo agintedunek legezko aginduak nabarmen eta nahita hautsiz eta langileei kalte eginez egindakoak.

l) Nagusitasun-egoeraz baliatuz, sexu-askatasunaren aurkako egintzak, edo egoera pertsonala edo laneko egoeragatik ahulen diren langileei egiten bazaizkie.

6. Zehapenak.

Aipatu hutsegiteen ondorioz ezar daitezkeen gehieneko zehapenak:

- a) Hutsegite arinengatik.
— Idatzizko ohartarazpena.
- b) Hutsegite larriengatik.
— Idatzizko ohartarazpena.
— Bi egunetik hogeiegunera bitarteko enplegua eta soldata kentzea.

- c) Hutsegite oso larriengatik.
— Idatzizko ohartarazpena.
— Hogeita bat egunetik hirurogeiegunera bitarte enplegua eta soldata kentzea.
— Kaleratzea.

7. Preskripzioa.

Hutsegiteak, mailaren arabera, balio gabe geratuko epe hauetan:

Hutsegite arinak: Hamar egunera.

Hutsegite larriak: Hogeiegunera.

Hutsegite oso larriak: Hirurogeiegunera.

Enpresak hutsegitearen berri duen egunetik aurrera hasiko da zenbatzen hutsegite horien preskripzio-aldia, eta, edonola ere, huts egin eta handik sei hilera.

VII. KAPITULUA

45. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.

1. Langileen segurtasuna eta osasuna modu eraginkorren babesteko eginbeharra betetzeko, behar diren neurri guztiak hartuko ditu enpresaburuak: Arriskuen ebaluazioa, informazioa, prestakuntza, osasuna zaintzea, parte-hartzea eta prebentzioko ordezkariak kontsultatzea.

Arriskuei aurre egiteko, enpresaburuak etengabeko jarduna garatuko du printzipio hau jarraituz:

- 1. Arriskuak saihestea.
- 2. Arrisku saihestezinak ebaluatzea.
- 3. Arriskuen jatorriari aurre egitea.
- 4. Lana langileari egokitzea, batez ere lanpostuen ikuskerari dagokionez, baita ekipoen, eta lan- eta produkzio-metodoen aukeraketara ere, bereziki lan monotono eta errepikakorra arintzeari eta horrek osasunean dituen eraginak gutxitzeari begira.
- 5. Teknikaren bilakaera kontuan izatea.
- 6. Arriskua sortzen duenaren ordezkari txikia edo arriskurik sortzen ez duena erabiltzea.
- 7. Prebentzioaren plangintza egitea, prebentzioan honako hauek barne hartzen dituen multzo koherentea bilatuz: Teknika, lanaren antolamendua, lan-baldintzak, gizarte-harremanak eta ingurumen-faktoreen eragina.
- 8. Babes kolektiboa norberaren babesaren aurretik jarriko duten neurriak hartzea.
- 9. Langileei jarraibideak ematea.

ción 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.

6. Sanciones.

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

- a) Por faltas leves.
— Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves.
— Amonestación por escrito.
— Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

- c) Por faltas muy graves.
— Amonestación por escrito.
— Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
— Despido.

7. Prescripción.

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

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

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

CAPÍTULO VII

Artículo 45.º 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, ya reducir los efectos del mismo en la salud.
- 5. Tener en cuenta la evolución técnica.
- 6. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- 7. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales.
- 8. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- 9. Dar las instrucciones a los/as trabajadores/as.

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

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

Bestalde, langileak, banaka harturik, behartuta daude Laneko Segurtasun eta Osasunaren arloan jasotako jarraibideak betetzera, IV. atalean adierazitako prestakuntza eta informazioa, nahikoa eta egokia –teorikoa eta praktikoa– jaso ondoren. Bereziki, norberaren babeserako baliabideen eta jantzien erabilerari buruzko aholkuak emango dizkiete.

II. Plantilla 50 langile baino gutxiago dituzten lantokietan, langileen ordezkarien artean prebentzio-ordezkarik bat aukeratu da; gainerako lantokietan, aldiz, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legean eta unean-unean indarrean dauden lege-xedapenetan ezarritakoa aplikatu da.

Plantilla 50 langilekoa edo gehiagokoa den kasuetan, Lan Segurtasun eta Osasuneko Batzordea eratuko da, eta horren osaketa honako hau izango da:

- a) Enpresaburuak izendatutakoak:
 - Lehendakari bat.
 - Enpresako mediku-zerbitzu propio edo mankomunatu burua edo hango ordezkari bat.
 - Segurtasun-teknikari bat.
 - Agintari-talde bat. Horien kopurua eta kualifikazioa enpresariak egoki irizitakoa izango da, lanpostuetarako Lan Segurtasun eta Osasunaren arloan diren arazoak kontuan izanik.

b) Langileen ordezkariak.

Ordezkarik-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 ordezkarien artean betiere. Kopurua zehazteko honako eskala honetara joko da, Zentroaren plantilaren arabera:

- 50 langiletik 100 langilera bitarte: 2 ordezkari.
- 101 langiletik 200 langilera bitarte: 3 ordezkari.
- 201 langiletik 500 langilera bitarte: 4 ordezkari.
- 501 langiletik 1.000 langilera bitarte: 5 ordezkari.
- 1.000 langile baino gehiago: 7 ordezkari.

c) Idazkari bat, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak bere kideen artean hautatua.

Prebentzioordezkariak Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legean eta gaiari buruz indarrean dauden gainerako xedapenetan ezarritako bermeak izango dituzte.

Ez da hitzarmen honen 59. artikuluan aipatzen den ordurkredituan barne hartuko Segurtasun eta Osasun Batzordearen bileretarako 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 bisitaldi-erabilien denbora ere.

Era berean, enpresan prebentzio-lanak garatzeko egin behar diren ekintzen ondorioetarako baino ez, prebentzioordezkariak ordurkreditu osagarriaz baliatu ahal izango dira, honela banatuta:

- 75 langile arteko enpresek: 2 ordu/hilean.
- 76 eta 150 langile bitarteko enpresek: 3 ordu/hilean.

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

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

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

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

En aquéllos 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.

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.

151 eta 250 langile bitarteko enpresek: 4 ordu/hilean.

251 lanpostutik gorako enpresek: 5 ordu/hilean.

Halaber, prebentzioko ordezkariak behar adina baimen ordaindu izango dute Laneko Segurtasuni eta Osasunaren arloko ikastaroetara joateko, arlo horretan eskumena duten erakunde edo instituzio ofizialek antolatutako badira (31/1995 Legeko 37.2 art.) edo hitzarmen hau sinatzen duten sindikatuak zerbitzuak antolatutako, betiere eskumeneko erakundeek hartarako eskumena eman dieten arloetako ikastaroak antolatzen badituzte. Horretarako baimena enpresak eman beharko du. Baimen hori ukatuz gero, errekurtsioa aurkeztu dakioko Hitzarmenaren Interpretaziorako Batzorde Mistoari. Batzordeak ebaztuko du.

III. Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordea, lehendakariak aurrez deiturik edota Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legeko 38. artikuluan ezarritakoarekin bat, hileroko bilduko da, eta behar beste aldez aurretik bai lehendakariak berak beharrezko irizita edo kide gehienek eskaturik, edota Batzordean langileek dituzten ordezkari guztiek eskatuta.

Horretarako, eta hala dagokionean, elkarren arteko bestelako berariazko erabakiak hartzeko proposamen-gaitasunaz baliatzeko, enpresaburuak izendatutako kideak eta langileak izendatutakoek boto kopuru bera dutela ulertuko da betiere.

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordearen bilera bakoitzaren akta egingo da, eta horren kopia bana emango zaie hitzarmen honetako 51. artikuluan aipatzen diren Enpresako Sekzio Sindikaletako ordezkariak.

IV. Laneko Arriskuen Prebentziorako Legea aplikatuz, enpresa guztiek nahitaez ahalbidetu behar dute langileak behar adinako prestakuntza teorikoa eta praktikoa jasotzea prebentzioari buruz. Prestakuntza hori egokia izango da, eta kontratatzen dutenean jasoko du langileak –kontratu mota eta horren iraupena edozein izanik ere–, baita honako egoera hauetan ere: Langilearen zereginetan aldaketarik egiten denean, teknologia berriak sartzen dituztenean eta laneko ekipoen aldaketak egiten dituztenean.

Prestakuntza hori enpresaren baliabideez edo kanpoko zerbitzu homologatuen bidez eman daiteke. Atal honetan ezarri denaren arabera enpresak burutzen dituen prestakuntza-prozesuen berri eman behar zaie langileen legezko ordezkariak.

Prestakuntza ematen den denbora benetako lanordutza hartuko da ondorio guztietarako.

V. Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak eta prebentzio-zerbitzuak eskumen eta erantzukizun espezifiko hauek izango dituzte (batez ere 31/1995 Legearen 31. artikuluan prebentzio-zerbitzuei esleitzen zaizkienak), indarrean dauden legezko xedapenetan unean-unean esleitzen zaizkienak alde batera utzi gabe:

a) Artikulu honetako I. idatzi-zatien zehaztutako programak eta lantokian nahitaez bete behar diren laneko segurtasunari eta osasunari buruzko arauak egiteko, abian jartzeko eta horien aplikazioa kontrolatzeko prozesuetan parte hartzea.

b) Egokitze jotako lehentasun-hurrenkera proposatzea enpresaburuari, aurreikusitako programak gauzatzeko behar diren inbertsioak onartu aurretik.

c) Materialei, instalazioei, makinei eta produkzio-prozesuaren gainerako aldeei buruzko informazioa izatea, betiere informazio hori beharrezkoa denean dauden edo izan litezkeen arriskuak atzemateko eta arrisku horiek kentzeko edo murrizteko neurriak proposatzeko.

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 quien resolverá al efecto.

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

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

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

IV. En aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales todas las empresas están obligadas a que cada trabajador/a reciba formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como 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 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) Eraginpeko langileei osasun-neurriei edo arriskuen zein istripuen ikerlanari buruzko informazioa ematea, aipatutako batzordeak eta zerbitzuak egokientzat jotzen dituzten baliabideen bidez, betiere produkzioaren martxa arrunta eragotzen ez badute.

e) Langileen osasunerako begi-bistako edo egiaztatutako arriskuak dituzten lanpostuetarako, babes-neurri edo zaintza-neurri bereziak jartzeko eskatzea enpresaburuari.

f) Zerbitzu Medikoarekin, agintedunekin eta segurtasun-teknikariarekin lankidetzat aktiboan aritzea istripuak eta lanbide-gaixotasunak saihesteko prebentzio-neurriak ezartzen, eta neurri horien eraginkortasuna eta emaitzak kontrolatzen.

g) Lanbidez dagozkien gai guztiei eta berariazko gaiei dagokienez, Zerbitzu Medikoaren eta segurtasun-teknikariaren aholkularitza izatea.

h) Era berean, laneko segurtasunean eta osasunean adituak diren erakunde ofizialek eta, hala badagokio, beste erakunde aditu batzuek esku hartzeko eta aholkua emateko eskatzea –betiere alde aurretik enpresaburuarekin adostuta–, lanpostuetan dagoen arrisku-maila edo agente kutsatzaileen kontzentrazio-maila ikertzeari begira. Edonola ere, bi alderdiek onartu egingo dituzte egindako neurketen emaitzak, eta aplikatu egingo dituzte egindako azterketa jasotzen duten txostenetan proposatzen diren agindu eta neurri zuzentzaileak. Egindako azterketaren kopia bat Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeari emango zaio.

VI. Enpresa nagusiak laneko arriskuen prebentzioari buruzko jarduerak enpresa kontratistekin edo zerbitzu-enpresekin koordinatzeko beharrezkoak diren neurriak ezarriko ditu, enpresa horietako langileek enpresa nagusikoek dituzten segurtasun-baldintza berberak izatea bermatzearren.

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

VII. Euria maiz egiten duen garaietan edo putzuz eta lokatzez betetako lekuetan beti kanpoan lan egiten duten langileei euritako arropa eta oinetakoak emango zaizkie.

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

Jantzi eta oinetako horiek adierazitako zereginetarako baino ezin izango dira erabili, eta zeregin horietan ari diren bitartean bakarrik.

Atezainei, jagoleei, zaintzaileei, etxezainei eta gidariei uniforme, oinetakoak, eta hotz eta euritik babesteko arropak emango zaizkie.

Aipatutako babes-jantziek gain, enpresek babes-arropa edo jantzi egokiak emango dizkiete langile guztiei. Lan Agintari eskudunak erabakiko ditu arlo horren inguruan sor daitezkeen gorabeherak.

VIII. Batzorde Mistoaren baitan Lan Segurtasun eta Osasuneko Azpibatzaordea eratuko da, eta horren eginkizuna izango da sektorean eta lan segurtasun eta osasunaren arloan beharrezko diren neurri eta jarduerak aztertea eta garatea.

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

46. artikulua. Osasunaren zaintza.

Enpresek bertan lanean ari diren langileen osasun-egoera aldizka zainduko dutela bermatuko dute, egiten duten lanak berak sortzen dituen arriskuen arabera (osasunari buruzko informazioak arrisku-ebaluazioetan eta prebentzio-planetan txeratatuko dituzte).

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.

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

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

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

Artículo 46.º Vigilancia de la salud.

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

Mediku-zaintza hori bertako edo kontratatutako prebentzio-zerbitzuetako osasun-espezialistek egingo dute, gutxienez urtean behin (legeak berariaz besterik agindu ezean).

Horretarako, osasunaren zaintza zein prebentzio-zerbitzuren bidez egingo den jakinaraziko die enpresak prebentzioko ordezkariari eta Segurtasun eta Osasun Batzordeari. Kanpoko prebentzio-zerbitzu bat aukeratuz gero, itun horren ezaugarri teknikoak buruzko informazioa bidaliko die nola prebentzioko ordezkariari, hala Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeari.

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

Osasunaren zaintzak borondatezkoa izan behar du, gainera koei arriskurik sortzen ez bazaie. Azterketaren txostena langile bakoitzari emango zaio banaka, konfidentzialtasuna gordez eta diskriminaziorik eza errespetatuz. Zaintza hori bermatuta egon beharko da lanean edo lanpostu berri batean hastean eta osasun arrazoiengatik luzaroan lanera joan ez denean.

Enpresaburuak bere zerbitzura lanean ari diren langileen osasun-egoera zainduko duela bermatu behar du, lanak berak sortzen 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 ebaluatze edo langilearen osasun-egoera berarentzat, gainerako langileentzat edo enpresarekin lotutako beste pertsona batzuentzat arriskutsua izan daitekeen egiaztatze, edota legeko xedapenen batean hala ezarritako dagoenean berariazko arriskuetatik eta arriskugarritasun handiko jardueretatik babesteko.

Nolanahi ere, langileari ahalik eta eragozpen gutxien darrizko azterketak aukeratuko dira, arriskuarekiko proportzionalak direnak.

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.

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

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

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

Gaixotasun arrunt baten ondoriozko ezintasunen estaldura eta jarraipena Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuak egingo

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

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

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

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

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

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

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.

La cobertura y seguimiento de las Incapacidades por enfermedad común, la llevará a cabo el Servicio Público Vasco de

ditu. Enpresak ez du zerbitzu hori mutua batekin kontratatuko, langileen ordezkariaren gehiengoarekin berariaz adosten ez bada behintzat.

47. artikulua. *Gaitasun gutxitua duten langileak.*

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

48. artikulua. *Haurdun dagoen emakumea.*

Emakume haurdun orok, enpresako medikuaren edo –hala-korik ezean– espezialistaren txostena aurkeztu ondoren, eta langileak nahiz enpresak hala eskatuta, bere egoerarentzat nekagarria edo arriskugarria den lan batean badabil, aldi baterako lanpostuz aldatuko da bere egoerarentzat arriskurik ez duen egokiago batera, bere jatorrizko lanpostura eta kategoriara itzulitzeko eskubidea gordeko zaiola.

Kasu horretan, Enpresako Zuzendaritzak, Enpresa Batzordeari edo langileen ordezkariari entzun ondoren, haurdunak utzitako lanpostu hutsa derrigorrez bete beharko duen pertsona izendatuko du, eta pertsona hori, egoera behin-behinekoa denez, bere lanpostura itzuliko da haurdun dagoena itzultzen denean.

Haurdun dagoen langileak nahiz aldaketak eragindako langileak une bakoitzean betetzen duten lanpostuari dagozkion ordainsariak jasoko dituzte.

VIII. KAPITULUA

49. artikulua. *Lan-baldintzen eta mugikortasun geografiakoaren funtsezko aldaketak.*

Lan-baldintzen funtsezko aldaketak egin ahal izateko, enpresako zuzendaritzaren eta eraginpeko langileen arteko adostasuna beharko da.

50. artikulua. *Arrazoi objektiboen ondoriozko kaleratzeak eta enplegu erregulazioko espedienteak.*

Arrazoi objektiboetan oinarritzen den kaleratzea jakinarazi aurretik, indarrean dagoen legeriak araututakoa, bai eta enplegu erregulazioko espedientearen eskabidea Lan Agintaritzaren aurkean aurkeztu aurretik ere, enpresek honako hau bete beharko dute derrigorrez:

a) Enpresa Batzordeari hartzera doan neurria eta honen funtsa eta asmoa justifikatzen duen dokumentuak idatziz aditzera ematea.

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

Enpresak baldintza formal horiek betetzen ez baditu, kalera-teea baliogabea izango da.

Berronarpenik gertatzen ez bada, kaleratze baten bidegabekotasuna edo deuseztasuna adierazten duten epaietan, aginduzkoa izango da Enpresa Batzordeari alde aurretik jakinaraztea interesatuari bere jakinarazpena eman baino lehen.

Plantilla murrizteko espediente batek hartzen dituen langile-en eta enpresaren artean akordioak badago, eta horrek, tramite gehiagorik gabe, espediente horretan proposaturiko neurria ekartzen badu, adostutako kalte-ordaina inoiz ere ezingo da izan zerbitzuan emandako urte bakoitzeko hilabete eta erdi baino gutxiagokoa, gehienez 12 urteko antzinatasuna kontuan hartuta. Salbuetsita geratzen dira porrot egoeran edo ordainketa etenduran aitoritutako enpresak.

Arrazoi objektiboen ondoriozko kaleratzeen kasuetan, enpresaburuak kalte-ordain hauek ordaindu beharko dizkie kaleratutako langileei:

Salud. La empresa no contratará este servicio con ninguna Mutua salvo acuerdo expreso con la mayoría de la representación de los trabajadores.

Artículo 47.º *Personal con capacidad disminuida.*

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

Artículo 48.º *Mujer embarazada.*

Toda mujer embarazada, previo informe del médico de Empresa o del especialista si aquél no existiese, y cuando la trabajadora o la empresa lo soliciten, si desarrollase un trabajo penoso, o peligroso para su estado, se le cambiará provisionalmente de su puesto de trabajo a otro más cómodo, si lo hubiere, sin riesgo para su estado, conservando el derecho a reintegrarse en su puesto y categoría originales.

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

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

CAPÍTULO VIII

Artículo 49.º *Modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica.*

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo solo podrán llevarse a cabo si existe acuerdo entre la dirección de la empresa y los trabajadores afectados.

Artículo 50.º *Despidos por causas objetivas y expedientes de regulación de empleo.*

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

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

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

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

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

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

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

a) Enpresan hiru urte baino gutxiagoko antzinasuna duten langileei, euren soldatako hogeita egun zerbitzuan emandako urte edo urte-zati bakoitzeko.

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

c) Enpresan bost urte baino gehiagoko antzinasuna duten langileei, euren soldatako hogeita hamar egun zerbitzuan emandako urte edo urte-zati bakoitzeko.

Edonola ere, kalte-ordainik handiena hamabi hilekoa izango da.

IX. KAPITULUA

JARDUERA SINDIKALA ENPRESAN

ENPRESAKO SEKZIO SINDIKALAK

51. artikulua. Eraketa.

Legalki eraturako zentral sindikal batera afiliatutako enpresako langileek enpresako sekzio sindikal bat eratu ahal izango dute.

52. artikulua. Bermeak.

Enpresako atal-sindikalek berme hauek izango dituzte:

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

b) Hauteskundeetarako izangaiak proposatzea Enpresa Batzordeko lanpostuak betetzeko. Batzordekideak zerrenda itxi-en sistemaz hautatzen diren enpresetan, zentral sindikal baten izenean hautatua izan zen batzordekideren batek baja ematen badu, bertako zentral sindikalek kargu horretatik ken dezakete eta bere ordezkari langilea izendatu.

c) Sekzio bakoitzeko ordezkari sindikalak hautatzea, enpresariaren aurrean afiliatuen ordezkartza izango dutenak.

d) Enpresari jakinarazi eta haren baimena lortu ondoren, gai kolektiboak dagokienez (negoiazio kolektiboa, soldata-berrikuspenak, enplegua erregulatzeko espedienteak, eta abar), sindikatuetakoa adituen, ekonomisten, abokatuak, eta abarren zerbitzuak erabiltzea, eta horiek enpresako lokaletara etortzea.

e) Hurrengo artikuluan ezarritako afiliazio-baldintzak betetzen dituzten enpresako sekzio sindikalen ordezkariak langileen ordezkariak edo Enpresa Batzordeei dei egin diezaiekete, azken horien ordu ordainduen barruan, beren ohiko bilerak egin ahal izateko ezarrita dituzten baldintzak eta aurrejakinarazpenak betez.

f) Hurrengo artikuluan adierazten diren afiliazio-baldintzak betetzen dituzten enpresako sekzio sindikalen ordezkariak:

* Enpresa Batzordearen edota langileen ordezkarien eskura enpresak jartzen duen informazio eta dokumentazio bera edukiko dute;

* Enpresak informazioa eman beharko die eta entzun egin beharko die langileei eragiten dieten gaiak buruz, eta bereziki honako hauek buruz:

- Enplegua erregulatzeko espedienteak buruz.
- Enpresaren leku-aldatze erabateko edo partzialei buruz.
- Lan-sistema berriak eta pizgarriak txertatzeari buruz.
- Lanaren antolamenduan eragin handia izan dezaketen erabakiei buruz.

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

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

En todo caso la máxima indemnización será de doce mensualidades.

CAPÍTULO IX

ACTIVIDAD SINDICAL EN LA EMPRESA

SECCIONES SINDICALES DE EMPRESA

Artículo 51.º Constitución.

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

Artículo 52.º Garantías.

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías:

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

b) Proponer candidatos/as a elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa. En las empresas en que la elección de los miembros del Comité se haya efectuado por el sistema de listas cerradas, las Centrales Sindicales presentes en el mismo podrán destituir a aquel miembro del Comité que haya causado baja en la Central Sindical por la que fue elegido, y designar en su caso al/a trabajador/a que le haya de sustituir.

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

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

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

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

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

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

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

Enplegua erregulatzeke espedienteen kasuan eta indarrean dagoen legeriak aurreikusitako epearen barruan, txosten bat egin dezakete, eta espedientearekin batera dagokien Lan Agintaritzari aurkeztu, Enpresa Batzordeak kontsulten bukaerari buruzko aktarekin aurkeztuko duen txostenarekin batera, hala dagokionean.

* Arrazoi teknologiko edo ekonomikoen ondoriozko lan-tendura edo desagertze kasuetan, Enpresa Batzordeko kideen eta, baldin badaude, enpresako ordezkarien tratamendu berbera jasoko dute enpresan jarraitzeko lehentasunari dagokionean.

g) Enpresak bertako sekzio sindikal bateko afiliatuei bilerak egiten utziko die, bertako lokaletan, lanorduetatik kanpo. Halaber, hurrengo artikuluan ezarritako baldintzak betetzen dituzten sekzio sindikaleko afiliatuen bileretara zentral sindikaleko arduradun batek joan ahal izango du aurrez enpresari jakinarazi eta horrek baimena ematen badu. Enpresak, bere ahalmenen arabera, bilera horiek egiteko lokalak ipiniko ditu, bai eta zentral sindikaleko ordezkariarentzako eremu bereziak ere. Horretarako, hurrengo artikuluan ezarritako baldintzak bete beharko dira.

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 ordezkari sindikalari. Horrek, hurrengo 48 orduaren barruan, txostena emango du, zeina ez den loteslea izango, eta orduan, enpresak egokien deritzon zehapena jar dezake, beste tramiterik gabe.

53. artikulua. Ordaindutako orduak.

Enpresan gutxieneko afiliatuen kopurua lortzen duten edota langileen ordezkariak betetzeko hauteskundeetan ezarritako ehunekoak lortu dituzten enpresako ordezkari sindikalek eskubidea izango dute hilean ordaindutako gehieneko ordu-kopuru bat izateko benetako soldatan, taula honen arabera:

Kopurua Tamaño	Afil. Kop. Nº afil. %	Botu Voto %	Hautes. Sind. Elec. Sind. %	Ordez. kopurua N.º 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	Edo o	10	1	40 ordu/hil. 40 horas/mes
751 - 2.000 langile 751 a 2.000 trabajadores/as	10 10	Edo o	10	2	40 ordu/hil. 40 horas/mes
2.001 - 5.000 langile 2.001 a 5.000 trabajadores/as	10 10	Edo o	10	3	40 ordu/hil. 40 horas/mes
5.000 lan. bano geh. Más de 5.000 trabajadores/as	10 10	Edo o	10	4	40 ordu/hil. 40 horas/mes

Enpresak edonolako tamaina duela ere, sekzio sindikalak 200 afiliatu baino gehiago baldin baditu, ordezkari sindikal bat izango du, hilean 25 ordu ordaindiak izango dituela, ezertan ere eragotzi gabe aurreko paragrafoa aplikatzearen ondorioz ordezkari kopurua handiagoa eta ordaindutako ordu kopuru handiagoa izateko eskubidea.

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.

Artículo 53.º Horas retribuidas.

Los/as Delegados/as Sindicales de Empresa o, en su caso, de centro de trabajo, que agrupen como mínimo en cada 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 correspondiera mayor número de delegados/as y horas retribuidas.

Ordu horien kontura, aipatu ordezkari sindikalek hala nahi badute, Enpresa Batzordearen edo, hala balitz, langileen ordezkarien bileratan parte har dezakete.

54. artikulua. Bileretarako eta prestakuntzarako baimenak.

Bat. Gutxienez plantillaren % 10eko afiliazio-baldintza betetzen duten enpresako sekzio sindikalek eta hitzarmen honek ordezkariak sindikal negoziatzailea osatzeko legeztatuta dauden zentral sindikalek –hau da, ELA eta UGTk–, hitzarmenak 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, zentral sindikalak aldez aurretik jakinarazi beharko du: 48 ordu lehenago, egun bat erabiliko bada, eta 72 ordu lehenago, ordaindu gabeko egun horietako bat baino gehiago erabiliko bada.

Bi. Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, % 10eko afiliazioa duten sekzio sindikalek lau ordu edukiko dituzte urtean lanorduetatik kanpo bilerak egiteko; ordu horiek sindikatuetakoa baino ez zaizkie ordainduko. Bilera horiek enpresako lokaletan nahiz enpresaz kanpo egin daitezke. Aipatutako ordukopurua urtean sei (6) ordukoa izango da % 15eko afiliazioa duten sekzio sindikalentzat, eta urtean zortzi (8) ordukoa afiliazio-ehunekoa % 20koa dutenentzat.

Ordezkari sindikalari dagokio bilera horietarako deialdia egitea eta Enpresako Zuzendaritzari gutxienez 48 ordu lehenago jakinaraztea. Bertan, bileraren data eta eguneko gai-zerrenda zehaztuko ditu.

Salbuespenezko arrazoiak daudenean eta funtsatzen direnean, ordezkari sindikalak 24 ordu lehenago jakinaraz dezake aipatutakoa.

Bilerak egiten diren lokala enpresak ez badu Batzordeak edo atal sindikalek soilik erabiltzeko uzten, Enpresako Zuzendaritzarekin adostuta jarriko da bilera-ordua.

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

Lehen adierazitakoari jarraikiz, sindikatuak bilera horietara joaten diren kideen zerrenda igorri beharko diote enpresako zuzendaritzari, ordu horiek ordaintzeko.

Artikulu honetan aipatzen den ordainsaria ordezkari sindikalen bitartez ordaindu daiteke, sekzio sindikalak hala erabakitzen badu. Horretarako, hartutako erabakia enpresari jakinaraziko zaio; dena dela, langile afiliatu bakoitzari idazki bat emango zaio eta, bertan, ordezkari sindikalak zenbateko hori ordaintzea baimenduko du; baimen horrek hitzarmen honek duen indarraldi bera izango du. Horrelakoetan, bileretara joaten diren langile afiliatuei dagokien ordainsari osoa emango dio enpresak dagokion sekzio sindikaleko ordezkariari, kideen artean banatzeko. Sistema honen bitartez ordaintzen diren zenbatekoak enpresak langileari zuzenean ordainduko balie bezalako soldata- eta zerga-erregimena izango dute.

55. artikulua. Eszedentziak.

Enpresan gutxienez egon behar den alditik salbuetsita daude gutxienik probintzia maila duen kargu sindikal bat bete behar dutela eta eszedentzia eskatzen duten langileak. Eszedentzia horiek nahitaezkoak izango dira agintaldi sindikalak dirauen arte, eta alor horretan aplikagarri diren xedapen orokorren bitartez arautuko dira.

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

Artículo 54.º Licencias para formación reuniones.

Uno. Las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan el requisito de un mínimo de afiliación del 10 % del total de la plantilla, y que correspondan a las Centrales Sindicales que están legitimadas para integrar la representación sindical negociadora de este Convenio, es decir, y para el período de vigencia del mismo, ELA, LAB, CC.OO. y UGT, dispondrán para el conjunto de sus afiliados/as (no individualmente) de hasta un máximo de 5 días anuales de licencia no retribuida para asistencia a cursos de formación sindical, congresos de su Central y actividades análogas. La utilización de dichos días de licencia requerirá, preceptivamente, comunicación previa de su Central Sindical con 48 horas de antelación si fuese un sólo día el utilizado y 72 horas si se pretendiese utilizar más de un día de licencia no retribuida.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 55.º Excedencias.

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

56. artikulua. Hiru hilean behingo bilerak.

Enpresako Zuzendaritza edo horrek ordezkari izendatzen duena eta 53. artikuluan ezarritako afiliazio baldintzak betetzen dituzten enpresako sekzio sindikaletako ordezkariak gutxienez hiru hilabetez behin bilduko dira enpresaren egoera orokorrari buruzko informazioa jasotzeko.

BERME SINDIKALAK

10.7. 57. artikulua. Diskriminaziorik eza.

Eskubide sindikalak erabili ahal izateko, langileek ondoren aipatzen diren berme sindikalak izango dituzte, eta baliogabetzat hartuko dira diskriminazio sindikala helburutzat duten egin-tza edo itun guztiak, honako hauek hain zuzen ere:

- a) Langile baten enplegua zentral sindikal batera afiliatuta egotera ala ez egotera baldintzatzea.
- b) Enpresak laguntza finantzarioa edo bestelakoa ematea zentral sindikal bat edo enpresako sekzio sindikal bat eratu edo sustatzeko.
- c) Langile bat zentral sindikal batera afiliatuta egoteagatik edo ez egoteagatik, zentral hori indarrean dagoen legeriari lotzen zaionean, kalera botatzea, zigortzea, diskriminatzea edota edonolako kalteak sortzea.

LANGILEEN ORDEZKARIAK ETA ENPRESA-BATZORDEAK

58. artikulua. Kopurua eta osaera.

Langileen ordezkaria eta enpresa-batzordeak dira langileen ordezkari-tza-organoak. Indarrean dagoen legerian une bakoitzean ezartzen diren osaera eta bermeak izango dituzte, ezertan eragotzi gabe hitzarmen honetan bereziki zehazten direnak.

Enpresako Zuzendaritzaren ekimenez edo Langileen Estatu-tuko 67. artikulua hauteskunde-sustatzailei buruz dioena betez, beren jardueran erabiltzeko ordu ordainduen kreditua duten langileen ordezkarien edo Enpresa Batzordeko kideen ko-purua plantilla-murrizketara egokituko da.

Gutxienez sei hileko aldi etengabeen dagozkien hauteskun-de sindikaletarako erabili zen erroldak gutxienez % 10eko murrizketa jasan duenean eta gutxienez 10 langile gutxiago daude-nean eragingo du aipatutako plantilla-murrizketak.

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

Artikulu hau aplikatzearen eraginpean daudenek langileen ordezkari izaten jarraituko dute (langileen ordezkari edo enpre-sako batzordekide), eta gainerakoen berme berberak izango di-tuzte, ordaindutako ordu-kreditua izan ezik; izan ere, ordu-kredi-tua Enpresako Zuzendaritzarekin egin beharreko hileko bilerara joatera mugatuko da -bilerarik badago-, eta, gehienez ere, hi-lean hiru ordua.

59. artikulua. Ordaindutako orduak.

Langileen ordezkariak eta Enpresa Batzordeko kideek, beren jarduera gauzatzeko, ordaindutako ordu hauek izango di-tuzte, enpresaren tamainaren arabera:

Kopurua	Ordaindutako orduak (ordu/hilean)
30 langile bitartean	20
31-75 langile	25

Artículo 56.º Reuniones Trimestrales.

La Dirección de la empresa o persona en quien delegue y los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 53.º se reunirán trimestralmente para informar sobre la si-tuación general de la empresa.

GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 57.º No discriminación.

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

- a) Condicionar el empleo de un/a trabajador/a a la afilia-ción 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 median-te ayuda financiera o de otro tipo.
- c) Despedir a un/a trabajador/a, sancionarle, discriminar-le o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afilia-ción o no afiliación a una Central Sindical, siempre que ésta se ajuste a la legislación vigente.

DELEGADOS/AS DE PERSONAL Y COMITÉS DE EMPRESA

Artículo 58.º Número y composición.

El/a Delegado/a de Personal y los Comités de Empresa son los órganos de representación del personal. Tendrán la compo-sición y garantías que se señalan en la legislación vigente en cada momento, sin perjuicio de las específicas que se estable-cen en el presente Convenio.

El número de Delegados/as de Personal o miembros del Co-mité de Empresa con derecho al uso del crédito horario retribu-i-do para el ejercicio de su actividad, se acomodará, a iniciativa de la Dirección de la empresa, o de los/as promotores electora-les a que hace referencia el artículo 67 del Estatuto de los Tra-bajadores, a las disminuciones de la plantilla.

Operará la citada disminución cuando en un período ininte-rumpido de al menos seis meses, la plantilla que sirvió de cen-so para las correspondientes elecciones sindicales, haya su-frido 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 representan-tes con menor número de votos en las correspondientes elec-ciones 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 man-tendrán su condición de representantes de los/as trabajado-res/as (Delegados/as de personal o miembros del Comité de empresa) y gozarán de iguales garantías que el resto de los mis-mos, a excepción del crédito horario retribuido que se limitará al necesario para acudir a la reunión mensual ordinaria, si la hu-biera, con la Dirección de la empresa, con un tope en todo caso de tres horas mensuales.

Artículo 59.º Horas retribuidas.

Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad de los/as Delegados/as de Personal y miembros del Comité de Empresa, serán las siguientes en función del tamaño de la em-presa:

Tamaño	Horas retribuidas (horas/mes)
Hasta 30 trabajadores/as	20
De 31 a 75 trabajadores/as	25

Kopurua	Ordaindutako orduak (ordu/hilean)
76-150 langile	30
151-250 langile	35
250 langile baino gehiago	40

Langileen ordezkariak, Enpresa Batzordeko kideak eta ordezkari sindikalek, enpresak edozein tamaina duela ere, gehienez 40 ordu har ditzakete enpresa horretan enplegu-erregulazioa izapidetzen ari den hilean, edota enpresari eragiten dion bideragarritasun-plana edo sektoreko birmoldaketa negoziatzen ari den bitartean (azken kasu horietan, ordu-kopurua hilabete batez luza daiteke gehienez ere).

Langileen ordezkarien, Enpresa Batzordeko kideen eta ordezkari sindikalen orduak kide batentzat edo gehiagorentzat metatu daitezke hiler (ordezkari sindikalentzat ere bai):

— Mugarik gabe 250 langile baino gehiago dituzten enpresatan, ondorengo baldintzak betetzen badituzte betiere:

a) Sindikatu bereko kideen artean egin behar dute metaketa hori, sindikatu horretako probintzia-mailako organoek baimenduta.

b) Zentral Sindikalak gutxienez Enpresako plantillaren % 10eko afiliazioa izan dezala.

c) Metaketaz gozatuko duten titularren izenak enpresari jakinaraz dakizkion, aurreko hilabetearen barruan eta gutxienez hamabost egunetako epearekin.

d) Metaketak gutxienez segidako hiru hilabetez jarrai dezala, dagokion zentral sindikalak metaketa indargabetzeko duen ahalmenaren kalterik gabe.

— 250 langile baino gutxiago dituzten enpresatan, artikulua honetan tamainaren arabera aitortuta dituzten halako bi arte, baldintza hauek betetzen badituzte:

a) Sindikatu bereko kideen artean egin behar dute metaketa hori, sindikatu horretako probintzia-mailako organoek baimenduta.

b) Zentral sindikalak gutxienez enpresako plantillaren % 10eko afiliazioa izan dezala.

c) Enpresari jakinarazi behar zaio, aurreko hilabetearen barruan eta gutxienez 8 egun lehenago, metaketa hori nork baliatu behar duen.

d) Metaketak gutxienez segidako hiru hilabetez jarrai dezala, dagokion zentral sindikalak metaketa indargabetzeko duen ahalmenaren kalterik gabe.

Lehen ezarritakoa ezertan eragotzi gabe, Enpresa Batzordeko kideen sindikatu-ekintzarako ordaintzen diren orduak ezin izango dira berriz metatu, Enpresako Zuzendaritzarekin berriaz adostu ezean.

Erakunde horietako kideentzat ezarritako ordu ordainduen barruan Enpresako Zuzendaritzarekin hiler bilera bat egitea sartzen da, eta ordezkarien ekimenez Zuzendaritzak deitutakoak, baina baztertuta geratzen dira Zuzendaritzaren ekimenez dei egin daitezkeen gainerakoak.

60. artikulua. Eginkizunak.

Enpresa Batzordeak eta hitzarmen honetako 53. artikuluan ezarritako afiliazio-baldintzak betetzen dituzten sekzio sindikalen ordezkariak honako eginkizun hauek izango dituzte:

a) Enpresan indarrean dauden lan-arauak, laneko segurtasuna eta higieena, eta Gizarte Segurantzari buruzko arauak betetzen direla ziurtatzea, eta izan litezkeen arau-hausteen berri ematea Zuzendaritzari, baita haiek betearazteko beharrezkoak diren erreklamazio guztiak egitea ere.

Tamaina	Horas retribuidas (horas/mes)
De 76 a 150 trabajadores/as	30
De 151 a 250 trabajadores/as	35
Más de 250 trabajadores/as	40

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

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

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

a) Que se trate de acumulación entre miembros de una misma Central Sindical y con autorización de los Órganos Provinciales de la misma.

b) Que la Central Sindical tenga un mínimo de afiliación del 10 % de la plantilla de la empresa.

c) Que se ponga en conocimiento de la empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de quince días el nombre del titular o titulares que hayan de disfrutar de la acumulación.

d) Que la acumulación se mantenga como mínimo por un período de seis meses consecutivos, sin perjuicio de la posibilidad de la Central Sindical correspondiente de revocar tal acumulación.

— Hasta el límite máximo del doble a las que por tamaño tengan reconocidas en este artículo, en las empresas de menos de 250 trabajadores/as, siempre que cumplan los 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.

Artículo 60.º Funciones.

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

a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad y salud laboral en el trabajo y Seguridad Social vigentes para la empresa, advirtiéndolo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

b) Txostena egitea lanbide-sailkapeneko administrazio-espedienteetan, eta -legezko beharrezana tarteko- beharrezkoa den guztietan.

c) Enpresak bete nahi dituen lanpostuen berri izatea, garaia, baita egingo diren kontratu berrien moten berri ere (finkoak, aldizkakoak, behin-behinekoak, lanaldi partzialekoak, etxean lan egitekoa, eta abar). Horretaz gain, kontratu horiek egiteko arrazoiak, kontratuen iraupena, lanbide-kategoria, eta gaineko baldintza orokorrak ere jakinaraziko zaizkio.

Era berean, enpresek hilero epealdi horren barruan egindako iraupen zehatzeko kontratuen berri emango die langileen ordezkariari.

Informazio horretan 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 bada, langileek egin beharreko proba eta azterketei buruz informatuak izatea.

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

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

- Enplegua erregulatzeko espedienteak.
- Enpresaren lekualdatze erabatekoak edo partzialak.
- Lan-sistema berriak eta pizgarriak sartzeko.
- Enpleguan, lan-baldintzetan, laneko osasunean edo prestakuntzan eragina izan dezaketen teknologia berriak gaineratzea.
- Lan-antolaketa eragin handia izan dezaketen erabakiak.

Atal honetan sartzen diren gaiak buruz enpresaren jardunaren balioztasuna ezarritako informazio- eta kontsulta-betebeharretara baldintzatua egongo da.

g) Produkzio-antolamenduaren edo hobekuntza teknikoen arloan egokitzat jotzen dituen neurriak enpresari proposatzea.

61. artikulua. Enpresari buruzko informazioa.

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

500 langile baino gutxiago dituzten enpresek, aldiaren behin, enpresaren egoeraren eta enpresaren berri emango diote langileen ordezkariari edo Enpresa Batzordeari.

Hori guztiori ezertan eragotzi gabe informazio-betebeharrak, hain zuzen ere Langileen Estatutuko 64. artikuluan Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoan eta horiekin bat datozen xedapenetan ezarritakoak.

Sekretupekoak izango dira Batzordearekin eginiko bileretan Enpresako Zuzendaritzak ematen dituen informazio konfidentzialak. Enpresa Batzordeko kideek edo langileen ordezkariak enpresako langileekin ere informazio horiek isilpean gorde behar dituzte derrigorrez.

62. artikulua. Diziiplina-neurriei buruzko informazioa.

Edozein langileri diziiplina-neurri larriak edo oso larriak ezarzen dizkionean, enpresak, aldez aurretik, horren berri emango dio langileen ordezkariari edo Enpresa Batzordeari, eta haiek neurriei buruzko iritzia emateko aukera izango dute. Enpresako sekzio sindikalek haien afiliatuei buruzko txostena ere egin dezakete.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 61.º Información sobre la empresa.

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

Las empresas de menos de 500 trabajadores/as facilitarán al/a Delegado/a de Personal o Comité de Empresa información periódica acerca de la situación y marcha general de la empresa.

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

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

Artículo 62.º Información sobre medidas disciplinarias.

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

BERME ERKIDEAK

63. artikulua. Guztion berme erkideak.

Langileen ordezkariak, Enpresako batzordekideak eta ordezkari sindikalek ondoko berme erkideak izango dituzte:

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

b) Enpresa bakoitzak ahal duen neurrian, denen erabilera-ko bileretarako lokalak izatea, SALO legeak 8. artikuluan xedatutakoaren kalterik gabe.

Enpresa Batzordearen bileretarako aurreabisua 24 orduko aurrerapenaz emango da, premiazko arrazoi sendorik dagoenean salbu; kasu horietan, aurreabisu-epea laburragoa izan liteke.

Enpresa Batzordearen bilerak garaiz programatzen ahalegindu beharko da.

c) Hutsegite larri edo oso larriengatik diziplina-neurririk ezarri baino lehen, neurri horiek baliozkoak izan daitezen, 24 ordu lehenago, honako hauei jakinaraziko zaie zehapena:

— Langileen ordezkarien kasuan, Enpresa Batzordeari.

— Ordezkari sindikalaren kasuan, partaide deneko tokiko edo probintziako sindikatuari.

Erakunde horiek, ondorengo 48 orduen barruan, txostena egingo dute –loteslea izango ez dena–, eta enpresak egoki deritzon zehapena ezarriko du, beste tramiterik egin gabe.

Berme hori indarrean egongo da agintaldia amaitu eta ondorengo bi urteetan.

c) Hitzarmen honetako 53. artikuluan zehaztutako afiliazio-baldintzak betetzen dituzten sekzio sindikaleko ordezkariak indarrean dagoen Langileen Estatutuko 68. artikuluan c) atalean ezarritako bermeak izango dituzte.

64. artikulua. Sindikatu-ekintzan jarduteko arau komuna, enpresa-batzordeentzat eta sekzio sindikaleentzat.

Ekintza sindikalerako ordainduriko orduak baliatzeko asmoa gutxienez 24 ordu lehenago jakinarazi behar zaio Enpresako Zuzendaritzari. Jarduera sindikala egiteak ezingo du oztopatu gainerako produktzaileen lan eta produkzioaren martxa orokorra. Langileek, euren ordezkari edo ordezkari sindikalengana jo nahi badute, lanorduetatik kanpo egin beharko dute.

Enpresek ahalmen osoa izango dute euren jarduera sindikala burutzearen ondorioz enpresako prozesu orokorraren jarraipen arrunta larri oztopatzen duten produktzaileak behin-behinekotasunez eta euren agintaldiak dirauen bitartean lanpostuz aldatzeko.

Lekualdaketa hori egiteko, Enpresa Batzordeari jakinarazi eta kontsultatu behar zaio aldez aurretik.

Lekualdaketa ez dio kalterik sortuko eragindako langileari, ez ekonomikoki, ez jarduera sindikalari dagokionez. Lanpostu berri hori, enpresak dituen ahalmenen arabera, lehengoaren ahalik eta antzekoena izango da.

Ekintza sindikalerako ordaindutako orduak enpresan nahiz enpresaz kanpo erabil daitezke. Edonola ere, langileek justifikatu egin beharko dute ordu horien erabilera; horrelakoetan, ez da beharrezkoa izango eguneko gai-zerrenda edo landu beharreko gaiak aurkeztea.

65. artikulua. Batzarrak.

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

GARANTÍAS COMUNES

Artículo 63.º Garantías comunes a todos.

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

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

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

Las reuniones de los Comités de Empresa serán preavisadas al menos con 24 horas de antelación, salvo casos urgentes y fundamentados en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior.

Se procurará que las reuniones del Comité de Empresa sean programadas con la antelación suficiente.

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

— En caso de representantes de los/as trabajadores/as al Comité de Empresa.

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

c) Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 53.º tendrán las garantías establecidas en el apartado c) del artículo 68.º del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 64.º 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.

Artículo 65.º 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.

Biltzarrak Enpresa Batzordeak deituko ditu bere ekimenez edota enpresako sekzio sindikaleko ordezkariak hala eskatuta. Aipatutako 8 batzarrak eta 4 orduak baimenduko dira gehienez, ondorengo atalean zehaztutako baldintzak beteko direlarik.

Enpresako sekzio sindikal bateko ordezkariak hala eskatzen, ezarritako mugaren barruan batzar ordainduak deitzera behartuak daude enpresa-batzordeak, baldin eta sindikatu horrek enpresako plantilla osoaren % 33ri dagokion afiliatu-kopurua badu edo, zuzenean, plantillako langileen heren batek hala eskatzen badu.

Batzarretarako deialdia gutxienez 48 ordu lehenago jakinaraziko zaio Enpresako Zuzendaritzari. Jakinarazpen horretan batzarra egingo den eguna eta gai-zerrenda ezarriko dira.

Batzarra egiteko ordua Enpresako Zuzendaritzarekin adostuta finkatuko da. Aparteko eta funtsezko arrazoiak tarteko, enpresak batzarraren data alda dezake. Era berean, langileen ordezkariak jakinarazteko epea 24 ordura mugatu dezake.

Batzar horiei dagokien ordainsaria benetako soldaten gainekoa izango da, ezarritako mugara arte, produkzioa prima edo, hala badagokio, pizgarri eza sartu gabe.

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

X. KAPITULUA

Lehenengo xedapen gehigarria. Soldata ez aplikatzeko klausula.

Hitzarmen honetan ezarritako soldata-igoerak ez dituzte nahitaez edo ezinbestez aplikatu beharko soldata-igoera horiek aplikatzeagatik ekonomiaren egonkortasunean kalteak paira ditzaketen enpresek.

Zirkunstantzia horiek azaltzen dituzten enpresek soldata desberdina ordaintzea justifikatzen duten agiriak (balantzeak, emaitzen kontuak edo, hala badagokio, kontuan ikuskarien edo aztertzaileen txostena, baita enpresaren etorkizuneko bideragarritasunean laguntzeko neurriak eta aurreikuspenak ere).

Langileen legezko ordezkariak eta sindikatuko ordezkariak jasotako informazioa eta aurreko paragrafoan ezarritakoaren ondorioz eskuratu dituzten datuak ahalik eta diskrezio handienarekin erabili eta gorde beharko dituzte, eta isiltasun profesionala gordeko dute horren guztiaren gainean.

Nolanahi ere, aurreko paragrafoetan ezarritakoa hitzarmeneko soldata-igoerari bakarrik dagokio, eta enpresak hitzarmenaren gainerako edukiak bete beharko ditu.

Aipaturiko jakinarazpena hamabos eguneko epean egin beharko da, hitzarmena Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen denetik kontatuta. Epe horretan bertan Hitzarmeneko Batzorde Mistoari eman beharko zaio honen berri, eta langileen ordezkariak formulatutako idatziaren kopia gaineratu beharko da.

Aurreko paragrafoan ezarritako epeak nahitaez bete beharrekoak dira. Enpresek betetzen ez badituzte, ezin izango dute xedapen honetan ezarritakoa baliatu.

Soldata-baldintza berriak, beren aldetik, enpresaren eta langileen ordezkarien eta sindikatuko ordezkarien arteko akordio bidez zehaztuko dira.

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. Por razones excepcionales y fundamentadas, la empresa podrá modificar la fecha de celebración, y de igual forma, la representación del personal podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

La retribución de estas asambleas, hasta el límite establecido, se realizará sobre los salarios reales, sin inclusión de prima de producción o primas por carencia de incentivo, en su caso.

En cuanto a las asambleas no retribuidas seguirán celebrándose fuera de las horas de trabajo, conforme a los usos y costumbres que se tengan establecidos en cada empresa.

CAPÍTULO X

Disposición adicional primera. Cláusula de inaplicación salarial.

Los incrementos salariales establecidos en este Convenio podrían no ser de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán poner de manifiesto ante la representación legal del personal y los/as delegados/as sindicales, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes legales del personal y los/as delegados/as sindicales, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, observándose respecto de todo ello sigilo profesional.

En todo caso, lo establecido en los párrafos anteriores sólo se circunscribirá al incremento salarial del Convenio, hallándose obligadas las empresas afectadas, por el contenido del resto del Convenio.

La comunicación a que se hace referencia deberá formularse en el plazo de quince días contados a partir de la publicación del Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa. En el mismo plazo habrá de ponerse en conocimiento de la Comisión Mixta de Convenio, acompañándose copia del escrito formulado a la representación del personal.

Los plazos establecidos en el párrafo anterior tienen el carácter de obligatorios. Su incumplimiento impedirá a las empresas acogerse a lo establecido en esta disposición.

La determinación, en su caso, de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los/as representantes del personal y los/as delegados/as sindicales.

Bigarren xedapen gehigarria. Batzorde Paritarioa. Gatazkak konpontzeko prozedura. Preco.

Bi alderdiek Batzorde Paritario bat ezartzea adostu dute, hitzarmen hau interpretatzeko, adiskidetzeko eta betetzen dela zaintzeko organo gisa. Batzordea modu paritarioan osatuko dute langileen ordezkari batek (langileen ordezkaria edo langileek izendatzen dutena) eta enpresako zuzendaritzaren ordezkari batek. Komunikazio eta jakinarazpenetarako Batzorde Paritarioaren egoitza enpresaren helbide sozialean egongo da.

Batzorde Paritarioa hitzarmen hau sinatu eta gehienez 15 egun naturaleko epean eratuko da, eta bertan izendatuko dira karguak.

Batzorde paritarioak, agindutako eginkizunak betetzeko, ohiko bilerak egingo ditu hiru hilean behin, eta, salbuespen gisa, alderdietako batek idatziz eskatzen badio.

Batzorde Paritarioaren eginkizuna izango da hitzarmena interpretatzea, aplikatzea eta haren jarraipena egitea, hitzarmen honen aplikazio-eremuan sor daitezkeen arazo eta gatazka kolektiboak tratatzeko eta konpontzeko bitartekari lanak egitea edo arbitraje-lanak egitea, hitzartutakoa modu kolektiboan betetzen dela zaintzea, eta hitzarmen honen edukia indarreko legedian egin daitezkeen aldatetara egokitzea.

Gatazkak konpontzeari dagokionez, Bi alderdiek bere gain hartzen dute Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioa (Preco), 2000ko apirilaren 4ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* (66 zk.) argitaratua. Akordio hori hitzarmen honen eremuan aplikatuko da, bere klausulak aplikatzearen ondorioz gertatzen diren gatazka kolektiboetarako ebazpenei dagokienez.

Aurrekoa eragotzi gabe, hitzarmen kolektibo honetako 9., 17. eta 49. artikuluen aplikazioan (horren arabera PRECOren prozedurak erabili behar dira arbitrajeko berariazko konpromisoak izapidetzeko) aintzat hartuko da prozedura horretako 6. puntuan ezarritakoa eta PRECOren Batzorde Parekideak hartutako erabakietan ezarritako baldintzak beteko dira.

Hirugarren xedapen gehigarria. Lan-baldintzen funtsezko aldagaketa.

Lan-baldintzetan funtsezko aldagaketa egiteko, langileen ordezkariekin adostu beharko dela erabakitzen da, eta langileen aldean ez dela inola ere Hitzarmen Kolektiboetarako Aholku Batzorde Nazionalaren mende jarriko. Akordio honetatik kanpo gertatuko da ordainsari-sistemari eta soldataren zenbatekoari buruzko atala, zeina hitzarmen honetako IV. kapituluko 29. artikulua arautuko baitu.

Enpresa aldi batez hitzarmen kolektibo hau ez aplikatzen saiatzen bada (arrazoi ekonomikoak, teknikoak edo antolamenduari edo ekoizpenari lotutako arazoak direla eta) eta langileen ordezkariekin hitzarmenik lortzen ez bada eta desadostasuna ez bada konpontzen gatazkak konpontzeko prozeduren bidez, bi aldeek (enpresaren ordezkariak eta langileen gehiengoaren ordezkariak) hauxe hitzartu beharko dute: Hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna Hitzarmen Kolektiboetarako Aholku Batzorde Nazionalaren esku edo autonomia-erkidegoetan sortzen diren hiru alderdiko organoen esku uztea.

Laugarren xedapen gehigarria. Aplikazio ordeztaila.

Enpresa-hitzarmen honetan aurreikusi ez den oro, hitzarmen honen ordezkari lan-harremanak Gipuzkoako siderometalurgia sektorean indarrean den hitzarmenaren arabera arautuko da.

Disposición adicional segunda. Comisión paritaria. Procedimiento de resolución de conflictos. Preco.

Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio. La Comisión estará integrada paritariamente por 1 representante de los trabajadores, que será el delegado de personal, o aquel otro que designen los empleados, y 1 representante por parte de la dirección de la empresa. La sede de la Comisión Paritaria a efectos de comunicaciones y notificaciones estará domiciliada en el domicilio social de la empresa.

La Comisión Paritaria se constituirá en el plazo máximo de 15 días naturales siguientes a la firma del presente Convenio, en la que se designarán los respectivos cargos.

Para el cumplimiento de las funciones que tiene encomendadas, la Comisión paritaria se reunirá de forma ordinaria con una periodicidad trimestral, y con carácter extraordinario siempre que le sea solicitado por escrito por cualquiera de las partes.

Serán funciones de la Comisión Paritaria, la interpretación, aplicación y seguimiento del convenio, mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio, vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado, la adaptación del contenido del presente convenio a posibles modificaciones de la legislación vigente.

En cuanto a la resolución de conflictos, ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (Preco) publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* n.º 66 de 4 de abril de 2000, que será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, referido a la resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo.

Sin perjuicio de lo anterior la aplicación de los artículos 9.º, 17.º y 49.º del presente convenio colectivo, que remite a los procedimientos del Preco la tramitación de compromisos específicos de arbitraje, se realizará atendiendo a lo establecido en el punto 6 de dicho procedimiento y a las condiciones previstas en los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria del Preco.

Disposición adicional tercera. Modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Se acuerda que la modificación sustancial de condiciones de trabajo será acordada con el representante de los trabajadores y en ningún caso la parte social se someterá a la comisión nacional consultiva de convenios colectivos. Exceptuando de este acuerdo el punto referido al sistema de remuneraciones y cuantía salarial que se regirá según indica el artículo 29 del capítulo IV de este convenio colectivo de empresa.

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 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 a la CCNCC u órgano tripartito que pudiera crearse en las comunidades autónomas.

Disposición adicional cuarta. Aplicación supletoria.

En todo lo no previsto en el presente Convenio de empresa, las relaciones laborales se regirán con carácter supletorio por el Convenio vigente de Siderometalúrgica de Gipuzkoa.

I. ERANSKINA

HITZARMENEAN JASOTAKO LANSARIAK EGUNERATZEKO
HITZARTUTAKO URTEGO IGOERA

		%
2016		2,00
2017		2,80
2018		3,00
2019		1,90
2020		1,50

ANEXO I

SUBIDAS ANUALES PACTADAS PARA ACTUALIZACIÓN DE RETRIBUCIONES DE
LOS TIPOS REFLEJADOS EN EL CONVENIO

		%
2016		2,00
2017		2,80
2018		3,00
2019		1,90
2020		1,50

II ERANSKINA
ANEXO II

2020KO GUTXIENEN ORDAINSARIEN TAULA
TABLA RETRIBUCIONES MÍNIMAS 2020

	Oin. Alok. / Sal. Base	Hitz. Plusa / Plus Conv.	Lanegun / Día Laborable	2020ko urteko soldata gordina Bruto Año 2020
Kategoria / Categoría				
Ezpezialista Especialista	16,18	41,56	57,74	24.482,56
3. mailako Ofiziala / Oficial de 3.º	16,33	42,03	58,37	24.748,26
2. mailako Ofiziala / Oficial de 2.º	17,58	43,99	61,58	26.128,31
1. mailako Ofiziala / Oficial de 1.º	18,60	45,46	64,05	27.196,62
	Oin. Alok. (hilekoa) / Sal. Base (mensual)	Hitz. Plusa (Lan eguna) / Plus Conv. (día trabajo)		
1. mail. Adminis. Ofiziala / Admin. Oficial de 1.º	630,22	48,84		29.567,45
2. mail. Adminis. Ofiziala / Admin. Oficial de 2.º	570,71	45,79		27.402,86
Administrari Laguntzailea / Auxiliar Admin.	498,66	41,99		24.752,15
Arduraduna / Encargado	610,49	49,30		28.868,58