

Eszedentzia amaitu aurretik lanera itzultzeko eskabidea egiten ez duen langileari behin betiko baja emango zaio enpresan. Beste borondatezko eszedentzia bat hartzeko, langileak gutxienez beste lau urte eman beharko ditu enpresan lanean.

Langileak itzultzeko eskatzen badu, bere lanbide-kategorian lanpostu huts bat egon beharko du. Bere kategorian ez badago, baina beharagoko beste batean bai, eszedentzian dagoenak bi aukera izango ditu: bata, bere lanbide-kategorian lanpostu bat hutsik geratu arte, beharagoko lanpostu hori betetzea lanpostu horri dagokion alokairuaz, eta bestea, lanpostu hutsa agertu artean ez itzultzea lanera.

28. artikulua.—Eszedentzia bereziak

Langileek honako arrazoiengatik hartu ahal izango dituzte eszedentzia bereziak:

- a) Kargu publikorako izendatuak izan eta honen ondorioz enpresan lanean jarraitzea ezinezkoa denean. Honen inguruan desadostasuna sortuko balitz, jurisdikzio eskudunak erabakiko du. Eszedentzia kargu horretan eman behar duen beste denborakoa izango da eta enpresan utzi zuen lanpostura itzultzeko eskubidea ematen dio; karguan egindako denbora aktibo gisa zenbatuko da ondorio guztietarako. Langileak zegokion kargu publikoa utzi eta hurrengo hilean jakinarazi beharko du lanera itzultzeko bere asmoa.
- b) Gaixotasunagatik, aldi baterako ezintasunagatik baja amaitzean eta langileak Gizarte Segurantzaren behin-behineko baliaiezintasun-prestazioa jasotzen duen aldian zehar.

VI. KAPITULUA
EKONOMI ERREGIMENA

29. artikulua.—Urteko ordainsari gordina (UOG)

Hitzarmen honen I. Eranskinean 2003. urterako ordainsari gordinen taulak ezartzen dira, aipatzen diren lanbide-kategoriekin bat etorritik.

Urteko ordainsari gordina edo urteko alokairu gordina jarraian aipatzen diren kontzeptuen batura izango da:

- Oinarritzko soldata edo alokairua.
- Hitzarmeneko plusa.
- Aparteko haborokinak.
- Mozkinetan partaidetza.

Langileak jasotzen dituzten ordainsari gordinetan karga sozialak, zergak eta langilearen kargurako gainerako deskontuak aplikatuko dira, indarreko legeek zehazten duten zenbatekoan.

30. artikulua.—Hileko soldata edo alokairu gordina (HSG edo HAG)

Hileko soldata gordina (HSG) zein den jakiteko, urteko ordainsari gordina ordainsari arruntaren kopurua (12) eta apartekoaren kopurua (3) batzean lortutako emaitzarekin zatitu behar da; alegia, hama-bostekin (15).

$$\frac{\text{UOG}}{15} = \text{HSG}$$

Hileko alokairu gordina (HAG) zein den jakiteko, lehenik urteko ordainsari gordina urteko egun-kopurua (365) eta aparteko ordainsariei dagokien egun-kopurua (90) batzean lortutako emaitzarekin zatitu behar da eta, ondoren, hau guztia hileko egun-kopuruaz biderkatu.

$$\frac{\text{UOG}}{(365 + 90)} \times \text{hileko egun-kopurua} = \text{HAG}$$

31. artikulua.—Oinarritzko soldata edo alokairua (OS edo OA)

Lanbide-kategoria guztientzat finkatu den hileko edo eguneko oinarritzko soldata edo alokairua urte bakoitzeko urtarilaren 1era-

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría profesional; si no existiese vacante en la categoría profesional y sí en otra inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su categoría profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Artículo 28.—Excedencias especiales

Dará lugar a la situación de excedencias especiales del personal cualquiera de las siguientes causas:

- a) Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgiera discrepancia a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquélla como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.
- b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de baja por Incapacidad Temporal y durante el tiempo en que el trabajador perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.

CAPITULO VI
REGIMEN ECONOMICO

Artículo 29.—Retribución bruta anual (RBA)

Se establece la tabla de retribuciones brutas para el año 2003 que figuran en el Anexo I al presente Convenio, de acuerdo con las categorías profesionales que en él se indican.

La retribución bruta anual o salario bruto anual estará compuesto por los conceptos que a continuación se indican:

- Sueldo o salario base.
- Plus convenio.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Participación en beneficios.

De todas las retribuciones brutas que perciban los trabajadores, se deducirán las cargas sociales, impuestos y demás descuentos a cargo del trabajador, en la cuantía que determinen las leyes vigentes.

Artículo 30.—Sueldo o salario bruto mensual (SBM o SaBM)

El sueldo bruto mensual (SBM) se obtiene dividiendo la retribución bruta anual por la suma de número de pagas ordinarias (12) y extraordinarias (3), esto es, por quince (15).

$$\frac{\text{RBA}}{15} = \text{SBM}$$

El salario bruto mensual (SaBM) se obtiene dividiendo la retribución bruta anual por los días del año (365) más los días correspondientes a las pagas extraordinarias (90) y multiplicado por el número de días correspondientes al mes.

$$\frac{\text{RBA}}{(365 + 90)} \times \text{número días del mes} = \text{SaBM}$$

Artículo 31.—Sueldo o salario base (SB o SaB)

El sueldo o salario base mensual o diario, para todas las categorías profesionales, será igual en su cuantía al salario mínimo inter-