

6

AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA ADMINISTRACION DE LA COMUNIDAD AUTONOMA

6

EUSKO JAURLARITZA

JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

Hitzarmen Kolektiboak

Agindu zk. 99/01-F.1323

ADEGIk, enpresarien ordezkapenean, eta ELA, LAB, UGT eta CC.OO. zentral sindikalek, langileen ordezkapenean, aurtengo ekainaren hogeita zortzian sinatutako Gipuzkoako «Zeramika Industria» (Hitzarmen-kodea 2000225 zk.) hitzarmen kolektibo probintzialaren eta Geroa BGAeri enpresek eta langileek egin beharreko ekarpenei buruzko Akordioaren testuak ikusi ondoren, zeina Lurralde Ordezkaritza honetan 2002ko uztailaren 12an aurkeztu den, Langileen Estatutuaren Legearen 90., 2. eta 3. artikuluetan xedatutakoarekin bat, martxoaren 24ko 1/1995 Errege-Dekretu Legegilea (1995eko martxoaren 29ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), maiatzaren 22ko 1.040/1981 Errege-Dekretuarekin, Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren sorkuntza eta antolaketari buruzko martxoaren 2ko Eusko Jaurlaritzaren 39/1981 Dekretuarekin eta berau garatzen duen 1982ko azaroaren 3ko Aginduarekin loturik, irailaren 7ko 2.209/1979 Errege-Dekretuarekin eta otsailaren 12ko 44/2002 Dekretuarekin (otsailaren 20ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* argitaratua) loturik, zeinaren bidez Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Sailaren egitura organiko eta funtzionala finkatzen den.

Lurralde ordezkariak honak,

ERABAKI DU

Lehenik.— Lurralde Ordezkaritza honen Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskriba dadin agintzea, Batzorde Negoziaztaileari aditzera emanez.

Bigarren.— Beronen kopia bat Ordezkaritza honen Harreman Kolektiboetarako Atalean uztea.

Hirugarren.— Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu dadin xedatzea.

Donostia, 2002ko uztailaren 19a.—Gemma Jauregi Beldarrain, Lurralde Ordezkaria.

(1070)

(8252)

GIPUZKOAKO ZERAMIKA INDUSTRIEN
HITZARMEN KOLEKTIBOA 2001-2003

1. KAPITULUA

EREMUA

1. artikulua. Aplikazio eremua.

Honako hitzarmenak Gipuzkoako Lurralde Historikoa du eremu gisa eta Gipuzkoan dauden enpresetan edo bertan euren jarduerak garatzen dituztenetan izango du eragina. Aipatutako jarduerak ondoko hauek dira:

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Delegación Territorial de Gipuzkoa

Convenios Colectivos

N.º Orden 99/01-F.1323

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Industria de la Cerámica», (Código de Convenio Número 2000225), de ámbito provincial, y del Acuerdo sobre aportaciones de empresas y trabajadores de dicho sector a la EPSV-Geroa, recibidos en esta Delegación Territorial con fecha 12 de julio de 2002, suscrito por ADEGI, en representación de los empresarios, y las centrales sindicales ELA, LAB, UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores el día 28 de junio del año en curso, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (*Boletín Oficial del Estado* de 29-3-95), en relación con el Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, Decreto del Gobierno Vasco 39/81 de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de Convenios Colectivos y Orden de 3 de noviembre de 1982, que los desarrolla, en relación con el Real Decreto 2.209/79, de 7 de setiembre y Decreto 44/2002, de 12 de febrero (publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* de 20 de febrero) por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA

Primero.— Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Delegación Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.— Depositar una copia del mismo en la Sección de Relaciones Colectivas de esta Delegación.

Tercero.— Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

Donostia-San Sebastián, a 19 de julio de 2002.—La Delegada Territorial, Gemma Jauregi Beldarrain.

(1070)

(8252)

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE LA
CERAMICA DE GIPUZKOA 2001-2003

CAPITULO I

AMBITO

Artículo 1.º Ambito de aplicación.

El presente Convenio tiene como ámbito el Territorio Histórico de Gipuzkoa y afectará a las empresas situadas en la provincia de Gipuzkoa o que desarrollen sus actividades en la misma. Estas actividades son:

I. Material erregogorrek fabrikatzea. Honako hauek biltzen ditu:

- a) Arrunta: Aluminosoa, silizeoa eta silikoaluminosoa.
- b) Berezia: Bauxita, karboronduma, magnesita, kromita, dolomitikoa, ikatz erregogorra, grafitoa, isolatzaile erregogorra eta korindoiak.

II. «Gres» materialak fabrikatzea. Honako hauek biltzen ditu:

- a) Arrunta: Ontziteria, tutueria eta arkitektonikoa.
- b) Fina: Termikoa, elektroteknikoa, kimikoa eta artistikoa.
- c) «Gres» mosaikoa eta baldosina.

III. Produktu urratzaileak fabrikatzea.

IV. Oro har zeramika fabrikatu eta eskuz lantzea. Honako hauek biltzen ditu:

- a) Buztingintza: Beiratua eta beiratu gabea.
- b) Loza arrunta: Osasun eta etxe erabilerakoa.
- c) Loza maiolikoa.
- d) Loza feldespatikoa. osasun eta etxe erabilerakoa.
- e) Portzelana: Industriakoa, isolatzailea produktu elektrokonoetan, osasun erabilerakoa, bertan «gres», etxeko portzelana eta artistikoa barne hartuz.
- f) Apaindura tailerrak.
- g) Esteatita.
- h) Teila beiratua, baldosin beiratua eta beiratu gabea.

V. Axuleiu arruntak eta artistikoak fabrikatzea.

VI. Lixa eta esmerila fabrikatzea.

VII. Aipatutako industrien jarduera lagungarri eta osagarri guztiak.

Enpresaren jarduera nagusiari lagundu eta hura laguntzera mugatuak egoteagatik, irabazizko xederik gabeko mota orotako tailerrek eta ustiapenek, obrek eta zerbitzuek dute izaera hori.

Izaera eskusiboz eta fabrikazio eta eskulanetik kanpo zeramika produktuak besterik gabe merkaturatzea hitzarmen honetatik at dago.

2. artikulua. Indarraldia.

Honako hitzarmen hau 2001eko urtarilaren 1ean jarriko da indarrean eta 2003ko abenduaren 31ra arte iraungo du. Hala ere, hitzarmen honetako klausulek 2002ko urtarilaren 1eko aurrera bakarrik izango dute atzeraeragina. Era berean, halako artikulua jakin batzuentzako beste indarraldi bat ezarri ahal izango da. Hitzarmen hau urtez urte luzatuko baldin eta aldeetarikoa batek iraungipen data baino gutxienez 3 hilabete lehenago salatzen ez badu.

I. Fabricación de materiales refractarios que comprende:

- a) Ordinario. Aluminoso, silíceo y sílicoaluminoso.
- b) Especial. Bauxita, carborondum, magnesita, cromita, dolomítico, carbones refractarios, grafito, aislante refractario y corindones.

II. Fabricación de materiales de «gres», que comprende:

- a) Ordinario. Vasijería, tubería y arquitectónico.
- b) Fino. Térmico, electrotécnico, químico y artístico.
- c) Mosaico y baldosín de «gres».

III. Fabricación de productos abrasivos.

IV. Fabricación y manufactura de cerámica en general, que comprende:

- a) Alfarería. Vidriada y sin vidriar.
- b) Loza ordinaria. Sanitaria y de uso doméstico.
- c) Loza mayólica.
- d) Loza feldespatíca. Sanitaria y de uso doméstico.
- e) Porcelana. Industrial, aislante, en productos electrotécnicos, sanitaria, en que se incluye el «gres»; porcelana doméstica y artística.
- f) Talleres de decoración.
- g) Esteatita.
- h) Teja vidriada, baldosín vidriado y sin vidriar.

V. Fabricación de azulejos corrientes y artístico.

VI. Fabricación de lija y esmeril.

VII. Todas las actividades auxiliares y complementarias de las industrias referidas.

Tienen este carácter los talleres y explotaciones, obras y servicios de toda índole en que no se persiga un lucro directo, por estar limitada a secundar y facilitar las actividades principalmente ejercidas por la Empresa.

El simple comercio de los productos cerámicos, cuando se ejerza con carácter exclusivo o con independencia de la fabricación y manufactura, queda excluido de este Convenio.

Artículo 2.º Ambito Temporal.

El presente Convenio tendrá una vigencia desde el uno de enero del 2001 hasta el 31 de diciembre del 2003. No obstante las cláusulas del mismo sólo tendrán efecto retroactivo a partir del uno de enero del 2002. Así mismo, para algunos artículos se podrá establecer expresamente una vigencia distinta. Este Convenio se prorrogará por la tácita de año en año si ninguna de las partes no lo denuncia con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de expiración.

3. artikulua. Baldintzarik onuragarrienak.

Egungo baldintzarik onuragarrienak mantendu egingo dira, horiek, oro har, hitzarmen honetan espezifikaturikoak gainditzten dituztenean; era horretan ezar dadin alokairu politikak ez du langilerik kaltetuko.

4. artikulua. Zurgapena eta konpentsazioa.

Hitzarmen honetan finkaturiko baldintzak zurgagarri eta konpentsagarri dira aurrez dauden mota guztietako hobekuntzekin, hitzarmen honetan zehazten diren salbuespenak izan ezik.

II. KAPITULUA

ORDAINKETAK

5. artikulua. Hitzarmeneko alokairuak.

Hitzarmen alokairutzat joko dira eranskinetako ordainsari tauletan hileko alokairu gisa azaltzen direnak.

2001.01.01etik 2001.12.31ra bitarteko epealdirako alokairu taulak, 2000ko abenduaren 31n indarrean zeudenei %4,5 erantsiz eratu dira. I eranskinean ezarrita daudenak dira.

2002.01.01etik 2002.12.31ra bitarteko epealdirako alokairu taulak, 2001eko abenduaren 31n indarrean zeudenei %2,95 erantsiz eratu dira, hitzarmen honetako 10. artikuluan antzinateasunari buruz ezarritakoa aintzat hartuz.

2003.01.01etik 2003.12.31ra bitarteko epealdirako alokairu taulak, 2002ko abenduaren 31n indarrean daudenei 2002ko KPIaren %125 ken 0,25 puntu erantsiko zaie eta kasu horretan ere aintzat hartuko da 10. artikuluan ezarritakoa.

6. artikulua. Hitzarmen soldata.

Oinarrizko soldata: Oinarrizko hitzarmen soldatzat hartzen da ordainsari taula erantsiko A zutabearen honela agertzen dena.

Hitzarmen Plusa: Ordainsari taulako B zutabearen kategoría profesional bakoitzerako ezartzen den kopurua hartuko da honelakotzat. Plus hori laneguneko jasoko da.

Ordainsari horiek, hitzarmen honetan itundutako jardunari edo, hori baino laburragoa izanik, kontratuz ezarri izan denari dagozkiola ulertzen da, betiere asteko 36 ordutatik beherakoa ez bada.

7. artikulua. Pizgarririk eza.

Neurtu gabeko lanak burutzen dituen langileak aipatu taulako C zutabearen kategoría profesional bakoitzerako zehazten den kopuru bat jasoko du pizgarririk ezaren kontzeptuagatik. Kopuru hori laneguneko ordainduko da.

Zutabe horrek A eta B zutabeen baturaren %15 suposatzen du.

8. artikulua. Lan toxikoak, neketsuak eta arriskutsuak.

Lan toxikoek, neketsuek eta arriskutsuek ukituriko langileak %20, %25 edo %30eko hobaria jaso beharko du aurreko kontzeptu batek, bik edo hirurek ukitzen badute, hurrenez hurren. Hobari hau A zutabearen oinarrizko ordainsariaren gainean kalkulatu da, eta eskabidea Lan Ordezkaritzan aurkeztu den datarekiko atzera eraginez aplikatu da.

Artículo 3.º Condiciones más beneficiosas.

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

Artículo 4.º Absorción y Compensación.

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

CAPITULO II

RETRIBUCIONES

Artículo 5.º Salarios de Convenio.

Se consideran Salarios de Convenio los que figuran como salario mensual en las tablas salariales anexas.

Para el periodo 01.01.2001 al 31.12.2001, las tablas salariales se han elaborado incrementándose las tablas existentes a 31 de diciembre del 2000 en un 4,5% y son las establecidas en el Anexo I.

Para el periodo 01.01.2002 al 31.12.2002, las tablas salariales se han elaborado incrementándose las tablas existentes a 31 de diciembre del 2001 en un 2,95% y teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 10.º sobre Antigüedad.

Para el periodo 01.01.2003 al 31.12.2003, las tablas salariales existentes al 31 de diciembre de 2002 se incrementarán en el equivalente al 125% del IPC del 2002 menos 0,25 puntos y teniendo también en cuenta lo dispuesto en el artículo 10.º

Artículo 6.º Salario Convenio.

Salario Base: Se considera salario base de Convenio el que figura como tal en la columna A de la tabla salarial anexa.

Plus de Convenio: Se conceptuará como tal la cantidad que para cada categoría profesional se establece en la columna B de la tabla salarial. Este Plus se percibirá por día de trabajo.

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

Artículo 7.º Carencia de Incentivo.

El personal que realice trabajos que no estén medidos, percibirá por concepto de carencia de incentivos una cantidad que se determina para cada categoría profesional en la columna C de la tabla mencionada. Dicha cantidad se abonará por día de trabajo.

Esta columna representa un 15% de la suma de las columnas A+B.

Artículo 8.º Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

El personal afectado por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, deberá percibir una bonificación del 20%, 25% y 30% según se vea afectado por uno, dos o los tres conceptos anteriores. Dicha bonificación se calculará sobre el salario base de la columna A, y se aplicará con efectos retroactivos desde la fecha de la presentación de la solicitud en la Delegación de Trabajo.

Kasu bakoitzean, egon litezkeen baliabide tekniko eta babes baliabideez baliatuz, artikulua honetan begiesten diren zirkunstantziak guztiz ekiditeko posibilitateak ikusiko dira. Hala ere, baliabide horien bitartez arestian aipatu zirkunstantziak ekiditea ezinezkoa balitz, bestelako soluzioak kontutan hartu ahal izango lirarteke, ukituriko postuko egonaldiaren murriztapena, jardunaren murriztapena, postu errotazioa, besteak beste, betiere soluzio hauek organismo eskudunaren ebazpen bitartez zehaztuko balira.

Plus hau ezingo du beste ezein kontzeptuk zurgatu, alderdiek itundutako ordainsarian zirkunstantzia hauek jadanik kontutan hartu ez badute behintzat.

9. artikulua. Gaueko lana.

Gaueko lanaren kontzeptuagatik, A zutabeko oinarritzko ordainsariaren %25eko plus bat gehi antzinasun finkatua ordainduko da.

Plus hau ezingo du beste ezein kontzeptuk zurgatu, ez eta konpentsatu ere, alderdiek itundutako ordainsarian zirkunstantzia hau jadanik kontutan hartu ez badute behintzat.

10. artikulua. Antzinasuna.

Honako hitzarmen hau izenpetzen duten alderdiek, orain arte aurreikusi eta aplikatu den antzinasuna izeneko osagarri pertsonal horren kontzeptua eta tratamendua behin betiko ezabatzea erabaki dute, bai alderdi arauemailetan baita ordainsari modura ere.

Ezabatze horren truke:

Lehenik. Lehendik antzinasunaren kontzeptupean zenbakeoren bat jasotzen zuten langileei, ez zurgagarria ez konpentsagarria izango den «ad personam» gisa mantendu eta finkatuko zaizkie 2002ko ekainaren 30 baino lehen antzinasunagatik jasotzen zituzten zenbatekoak. Eta, bidezko denean, sortzeaz zegoen antzinasun proportzioa gehituko zaie; zati proportzional hori hilabete osoz zehaztuko delarik, hilabete-zatia hileko oso bihurtuz. Finkatutako antzinasun hori kalkulatzeko, 1999-2000ko hitzarmenean ezarritako irizpideak hartuko dira oinarritzat.

Kopuru horiei «Antzinasun Finkatua» deituko zaie alokairuen ordainagiritan eta etorkizunean ez dute inolako gehikuntzarik izango.

Bigarren. Antzinasuna ezabatu izanaren truke, langile guztiek 2002 urteari dagozkion zutabe «urteratuan» ageri diren zenbatekoen %6 jasoko dute. Beste ezein kontzeptupean ez konpentsagarria ez zurgagarria izango den kopuru hori, era honetan aplikatuko da:

Aipatu %6 hori, hitzarmen honetan kategoria bakoitzaren tzako ezarrita dagoen 2002. urteko alokairuaren gainean kalkulatu da. Horren emaitza lau zati egingo da eta zati horietako bakoitza 2002, 2003, 2004 eta 2005. urteetan aplikatuko da.

2002, 2003, 2004 eta 2005. urteetako urtarilaren leian, aurreko pasarteaz ezarritakoa aplikatetik ondorioztatzen den zenbatekoa «Oinarritzko Alokairua» kontzeptupean kategoria bakoitzari dagokion hitzarmen soldatari erantsiko zaio; hau da, dagoeneko itunduta dauden edota etorkizunean ituntzen diren alokairu gehikuntzak arestian aipatu diren zenbatekoak erantsi ondoren aplikatuko dira 2002. urtean izan ezik, ekitaldi horretako konpentsazioa dagoeneko aplikatuta baitago urte horretako alokairu taulak kalkulatu ondoren.

En cada caso se verán las posibilidades de evitar totalmente las circunstancias que se contemplan en este artículo con los medios técnicos y medios de protección que pudieran existir. No obstante, y para el caso de que fuera imposible, por los medios citados, evitar las circunstancias antedichas, podrían contemplarse soluciones distintas, tales como, minoración en la permanencia en el puesto afectado, minoración en la jornada, rotación de puesto, etc., siempre que éstas fueran determinadas mediante Resolución del Organismo competente.

Este plus no podrá ser absorbido por ningún otro concepto, salvo que en el salario pactado entre las partes, ya se hubiera tenido en cuenta esta/s circunstancia/s.

Artículo 9.º Trabajo nocturno.

Se abonará por este concepto de trabajo nocturno un Plus del 25% del salario base de la columna A más Antigüedad Consolidada.

Este Plus no podrá ser absorbido ni compensado por ningún otro concepto, salvo que en el salario pactado entre las partes, ya se hubiera tenido en cuenta esta circunstancia.

Artículo 10.º Antigüedad.

Las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan la supresión definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos, que hasta la fecha se venían contemplando y aplicando.

Esta supresión tendrá como contrapartida:

Primero. Los trabajadores que ya vinieran percibiendo alguna cantidad por el concepto de antigüedad, mantendrán y consolidarán, como complemento ad personam, no absorbible ni compensable, los importes a los que tuvieran derecho por el complemento de antigüedad, al 30 de junio del año 2002, a los que se adicionará, en su caso, la parte proporcional de la antigüedad que estuviese en periodo inmediato de generación, parte proporcional que se determinará por meses completos mediante la elevación a la mensualidad de la fracción de mes. La antigüedad consolidada se calculará tomando como base los criterios establecidos en el Convenio 1999-2000.

Estas cantidades recibirán la denominación de «Antigüedad Consolidada» en los recibos de salario y no tendrán en el futuro incremento por concepto alguno.

Segundo. En compensación por la supresión de la antigüedad, todos los trabajadores percibirán el equivalente al 6%, calculado sobre la columna «Anualizado» correspondiente al año 2002, no siendo la misma ni absorbida ni compensada por ningún otro concepto, aplicándose dicha cantidad de la siguiente manera:

El 6% mencionado se calculará por cada categoría sobre la cantidad establecida en la columna «Anualizado» del año 2002 establecida en Convenio. El resultado se dividirá por cuatro para ser aplicadas las cantidades resultantes durante los años 2002, 2003, 2004 y 2005.

Para los años 2002, 2003, 2004 y 2005, a uno de enero de cada uno de los mismos, la cantidad que haya resultado en aplicación de lo establecido en el apartado anterior, se adicionará al salario convenio por categoría en el concepto «Salario Base», de tal manera que los incrementos salariales pactados o que se pacten se aplicarán una vez adicionadas las citadas cantidades, salvo para el año 2002 en el que se ha aplicado esta compensación una vez calculadas las tablas salariales para dicho año.

Azaldutakoa errazago aplikatu dadin, urtero Oinarrizko Soldatari (A zutabea) erantsi beharreko kopuruak II Eranskinean adierazita daude, aparteko izaeraz Lehen Xedapen Gehigarrian ezarritako kasua salbuetsiz.

11. artikulua. Aparteko haborokinak.

Aparteko bi paga ezartzen dira, udakoa bata eta Eguberrikoa bestea, biak 30 egunetakoak kategorian profesional guztientzat, A eta B zutabeen batura gehi antzintasun finkatuaren gainean kalkulatzeko direlarik.

Seihileko bakoitzean zehar sartu edo lana uzten duen langileak dagokion haborokina jasoko du lan egindako denboraren proportzioan.

Edozein gorabeheraren ondorioz eratorritako Lanerako Ezgaitasun Iragankorreko aldiei dagozkien haborokin egunetan, enpresak artikuluko honetan seinalatutako kopuruaren %25a baino ez du ordainduko.

Udako paga ohiko datan ordainduko da enpresa bakoitzean.

Eguberriko paga abenduaren 20a baino lehen ordainduko da.

Aparteko pagak elkarren arteko akordioz hainbanatu ahal izango dira.

12. artikulua. Aparteko orduak.

Hitzarmen hau izenpetzen dutenek bat egin dute 1999ko urtarilaren 15ean Confebask eta ELA, CC.OO., UGT eta LAB sindikatuek aparteko orduak ezabatzeari buruz itundu duten konfederazio-arteko erabakiarekin. Horren arabera eta akordio hori garatu asmoz honakoa:

Erabaki dute:

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

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

Lehen. Ezinbestez; hau da, ezbehar eta kalte bereziak ekiditeko edo konpontzeko premia larria dagoenean.

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

a) Egin beharreko lan denbora hain laburra izanik, kontratazio berria egitea ezinezkoa izatea.

b) Behar den denboran kontratazio berria egitea materialki ezinezkoa izatea.

c) Enplegurako zerbitzu publikoen lankidetzak eskatu arren, lanpostu jakin horri dagokion kualifikazioa duen langile-rik jarri ez dutenean enpresa eskatzailearen esku.

3. Bigarren pasartean aurreikusi diren egoera berezien babesean betetzen diren aparteko orduek ordeztu, atseden denbora hartuko da. Konpentsazio jitezt hartzen den atseden denbora hori handiagoa izango da bera eragin duen aparteko lanean egindakoa baino.

Al objeto de facilitar la aplicación de lo expuesto, las cantidades que anualmente vayan a ser adicionadas al Salario Base (columna A) son las del Anexo II, salvo lo expuesto excepcionalmente en la Disposición Adicional Primera.

Artículo 11.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 sobre la suma de las columnas A y B más la Antigüedad Consolidada.

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

La empresa solamente abonará el 25% de la cantidad señalada en este artículo en los días de gratificación que correspondan a períodos de Incapacidad Transitoria derivada de cualquier contingencia.

La paga de Verano se abonará en la fecha habitual en cada empresa.

La paga de Navidad se abonará antes del 20 de diciembre.

Las pagas extraordinarias podrán prorratearse por mutuo acuerdo.

Artículo 12.º Horas extras.

Las partes signatarias del presente Convenio se adhieren al Acuerdo Interconfederal sobre supresión de horas extraordinarias suscrito entre Confebask y las Centrales Sindicales E.L.A., CC.OO., U.G.T. y L.A.B., 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) 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. El descanso de naturaleza compensatoria tendrá una duración superior al tiempo de trabajo extraordinario a que corresponda.

Konpentsazio ekonomikoa honako kasu hauetan bakarrik burutu ahal izango da: Ezinbesteko kasuetan eta 2.c) puntuan aurreikusitako egoera dela eta, atsedean denboraz konpentsatzea ezinezkoa gertatzen denean.

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

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

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

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

5. Aurreko puntuan aipatutako negoziazio horren ekimena enpresako zuzendaritzak edota langileen legezko ordezkariak hartu ahal izango du, eta beste aldeak negoziatzera eseri beharko du derrigorrez. Bi aldeetarik batek negoziatzen hasteari uko egiten badiu edota negoziazio horretan akordioa eragozten duten desadostasunak sortzen badira, bi aldeetako edozeinek PRECO aurreikusitako Gatazkak Ebazteko Prozedurara jo ahal izango du, eta beste aldea horretan parte hartzera behartuta egongo da.

13. artikulua. Etekinetan parte hartzea.

Urte bakoitzeko lehen hiruhilekoaren barruan, hitzarmen honetan barne harturiko enpresek, langile bakoitzari dagokion aurreko urtean sortu zen A zutabeko ordainsariaren %6a gehi antzinatasun finkatua ordaindu beharko diete beren langileei, kontzeptu honengatik. Etekinetan parte hartzea langilea edota bere ordezkariak eta enpresaren artean hainbanatua izan daiteke bi alderdiak ados jarrita.

14. artikulua. Izangaiak eta pintxeak.

Ordainsarien eraginetarako, izangai eta pintxeen aldia ez da urtebetetik gora luzatuko.

15. artikulua. Ahalmen gutxituko langileak.

Ahalmena gutxituta duen langileriari, organismo eskudunek hala deklaratu denean eta lanpostuz aldatua izan den kasuan, ordura arte jasotzen ari zen ordainsaria errespetatuko zaio, hiru hilabetetako gutxienezko egokitzapen aldi batean zehar, egitate honengatik inolako zurgapenik gabe, aurrerantzean bere lanpostu berriaren baldintzek eraenduko dutelarik.

16. artikulua. Amatasuna.

Amatasunagatiko lizentziaren gehienezko aldian zehar, enpresek prestazio honen oinarri erregulatzailaren %100era arteko kopurua garantizatuko diete langileei. Aipatu lizentzia 6 astetakoa izango da erditzea baino lehen, eta 10 astetakoa honen ondoren; lehen 6ak, langilearen borondatez, erditze ondoko 10ei meta dakizkieke.

Haurdun dagoen emakume orori, aldez aurretik enpresako medikuak edo, hau ez balego, espezialistak txostena egin ondoren, eta langileak edo enpresak eskatzen duenean, bere egoerarentzako lan neketsua edo arriskutsua garatzen badu, bere lanpostua aldatuko zaio bere egoerarentzako arriskurik suposa ez dezan beste erosoago batengatik, bere jatorrizko postu eta kategoria mantenduz.

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).

4.º La aplicación del presente artículo en la empresa requerirá su concreción mediante acuerdos entre la representación legal de los trabajadores 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 necesarios.

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.

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 de los trabajadores 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, 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.

Artículo 13.º Participación en Beneficios.

Dentro del primer trimestre de cada año, las empresas incluidas en el presente Convenio, vendrán obligadas a satisfacer a sus trabajadores, por este concepto, el 6% del salario de la columna A más Antigüedad Consolidada, devengado en el año anterior, que corresponda a cada trabajador. La participación en beneficios podrá ser prorrateada de común acuerdo entre el trabajador o sus representantes y la empresa.

Artículo 14.º Aspirantes y Pinches.

El período de formación de aspirantes y pinches no excederá, a efectos salariales de un año.

Artículo 15.º Personal con capacidad disminuida.

Por lo que respecta al personal con capacidad disminuida, declarada por los organismos competentes, y en el caso de que haya sido cambiado de puesto de trabajo, se respetará la retribución que viniese percibiendo durante un período mínimo de tres meses de adaptación, sin ningún tipo de absorción por tal hecho, rigiéndose en lo sucesivo por las condiciones de su nuevo puesto de trabajo.

Artículo 16.º Maternidad.

Las empresas garantizarán a las trabajadoras durante el período máximo de licencia por maternidad hasta el 100% de la base reguladora de esta prestación. Dicha licencia será de 6 semanas antes del parto y 10 después del mismo, siendo las primeras, a voluntad de la trabajadora, acumulables a las 10 postnatales.

Toda mujer embarazada, previo informe médico de la empresa o del especialista si aquél no existiera, y cuando la trabajadora o la empresa lo soliciten, si desarrollase un trabajo penoso o peligroso para su estado, se le cambiará de puesto de trabajo a otro más cómodo sin riesgo para su estado, conservando su puesto y categoría original.

Kasu horretan, enpresako zuzendaritzak, enpresa batzordeari eta, dagokionean, sekzio sindikalari entzun ondoren, haurdun dagoen emakumeak hutsik utzi duen lanpostua derri gorrez bete beharko duen pertsona izendatuko du, zeina egoraren behin-behineko izaeragatik bere aurreko postura inkorporatuko den haurdun dagoen emakumea bere jatorrizko lanpostura itzultzen denean. Egoera hauetarako izendatutako langileak, errotatiboki izendatuko dira kasuan- kasuan.

Eszedentzia amaitzerakoan, langilea berehalako eraginez itzuliko da bere lanpostura.

17. artikulua. *Nominen ordainketa.*

Enpresek hilerio ordaindu ahal izango dizkiote ordainsariak beren langile guztiei. Langileek, sortutako alokairuaren %90era arteko bi aurrerakin jasotzeko eskubidea edukiko dute hamar egunetako epean. Ordainketa hauek Aurrezki edo Banku entitateen bitartez burutu ahal izango dira.

Enpresek edo langileek, beren ordezkarien bitartez, aurreko paragrafoan aipaturiko sistemaren ezarpena exijitu ahal izango dute, alderdien artean itunduko delarik Banketxe edo Aurrezki entitateen izendapena.

Langileek beren ordainsariak jasotzat hartuko dituzte kontuan abonaturik daudenean. Enpresari egozgarri zaizkion kausengatik, kontuko abonua enpresa eta langileen arteko akordioan ezarritako epean egiten ez bada, enpresek langileei ordubete eman beharko diete, hauek alokairuak kobra ditzaten.

18. artikulua. *Garraio plusa.*

Garraio plusak arloan dauden legezko xedapenek erregulatuko dituzte, ordainketak ibilbide osoaren gainean egingo direnaren salbuespenarekin.

a) Garraio publikorik badago, behar hainbat bidaia ordainduko da, eta bere zenbatekoa garraio publikoaren txartelaren prezioarena izango da.

b) Garraio publikorik ez badago, ibilbideari eta zona konketuari gehien egokitzen zaion garraio publikoaren txartelaren prezioa ordainduko da.

c) Norberaren ibilgailua erabiltzen bada, langileak garraio publikoaren txartelaren prezioa jasoko du, artikulua honetako a) apartatuan xedatutakoaren arabera.

d) Garraio plus honek distantzi plusa ordeztu du.

19. artikulua. *Irteerak, dietak eta bidaiak.*

Industriaren premiaz eta enpresaren aginduz, hau edo tailerra kokaturik dagoen herritik kanpora beren etxean otordurik egitea edo bertan gaua igarotzea eragozten dieten bidaiak edo joan-etorriak egin behar dituzten langile guztiek, ondorengo zenbatekoak jasoko dituzte kontzeptu honengatik 2002. urtean.

Hiru egun arteko joan-etorria: 43,23 euro eguneko.

Hiru egun baino gehiagoko joan-etorria: 38,90 euro eguneko.

Egun bereko joan-etorria:

— Bazkaria: 15,00 euro.

— Afaria: 15,00 euro.

— Gosaria: 2,37 euro.

Kilometrajea: 0,26 euro.

2003. urterako, kopuru horiek urte horretarako ezarrita dauden alokairu taulen proportzio berean igoko dira.

En este supuesto, la Dirección de la empresa, oído el Comité de Empresa y la Sección Sindical en su caso, 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. Los trabajadores designados para estas situaciones lo serán rotativamente en cada caso.

Al término de la excedencia la trabajadora será reincorporada a su puesto de trabajo con efecto inmediato.

Artículo 17.º *Pago de Nóminas.*

Las empresas podrán abonar los salarios de forma mensual a la totalidad de su personal. Los trabajadores tendrán derecho a percibir dos anticipos en el plazo de diez días, de hasta el 90% del salario devengado. Estos pagos podrán efectuarse a través de entidades de Ahorro o Bancarias.

Las empresas o los trabajadores, 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.

Los trabajadores entenderán percibidos sus salarios cuando estén abonados en cuenta. Si el abono en cuenta no se realiza, por causas imputables a la empresa, dentro del plazo establecido en los acuerdos entre ésta y los trabajadores, obligará a las empresas a facilitar a los trabajadores un período de una hora para el cobro de los salarios.

Artículo 18.º *Plus de Transporte.*

Los pluses de transporte se regularán por las disposiciones legales en la materia, con la salvedad de que los abonos se harán sobre la totalidad del recorrido.

a) Caso de existir transporte público, se abonarán, tantos viajes como sea necesario, y su importe será el del precio del billete del transporte público.

b) Caso de no existir transporte público, se abonará el precio del billete del transporte público que más se asemeje el recorrido y la zona concreta.

c) Caso de hacer uso de vehículo propio, el trabajador percibirá el precio del billete del transporte público, conforme a lo dispuesto en el apartado a) de este artículo.

d) Este plus de transporte sustituye al plus de distancia.

Artículo 19.º *Salidas, Dietas y Viajes.*

Todos los trabajadores que por necesidades de la industria y por orden de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a la que radica la empresa o taller, y que les impidan efectuar comidas o pernoctaciones en su domicilio, percibirán por este concepto y durante el año 2002 las siguientes cantidades:

Desplazamiento de hasta 3 días: 43,23 euros/día.

Desplazamiento de más de 3 días: 38,90 euros/día.

Desplazamiento en el mismo día:

— Comida: 15,00 euros.

— Cena: 15,00 euros.

— Desayuno: 2,37 euros.

Kilometraje: 0,26 euros.

Para el año 2003, estas cantidades se incrementarán en el mismo porcentaje que el establecido para las tablas salariales para dicho año.

III. KAPITULUA

LANALDIA, OPORRAK ETA LIZENTZIAK

20. artikulua. Lanaldia.

Urteko lanaldia 1.734 presentzia jardun ordukoa izango da 2002. urtean eta 1.718 ordukoa 2003. urtean. Ordu horietakotzat joko da lanegun bakoitzeko hartuko den 15 minutuko atsedena, eta hori hitzarmen honek derrigortzen dituen langile eta enpresa guztietan aplikatuko da.

15 minutu horietatik gorako atsedena aurreko paragrafoan ezarritako jardunak zurgatuko du, betiere zurgatzeko modua alde aurretik dagokionarekin negoziatuz.

Urteko lanaldia hitzarmen honetan adierazitakoa baino laburragoa duten langileei urteko konputuan ezarrita zuten lanordu kopurua errespetatuko zaie.

21. artikulua. Oporrak.

Hitzarmen honek ukituriko langileak urtean hogeita hamar egun naturaletako oporrak hartzeko eskubidea edukiko du, eta horietako hogeita sei lanegunak izango dira. Oporrak, langileak hartzen dituen momentuan lan jardun arruntean jasotzen diharduen ordainsari errearen arabera kobratuko dira. Izaera normalez zereginaren arabera, prima truke edo destajuan lanean diharduen langileak, aurreko hiru hilabeteetako lanegunei dagokien jardunaren batez bestekoaren arabera kobratuko du, oporrak martxoan, otsailean eta urtarrilean hartuko balira, hurrenez hurren.

Ondorengoei dagozkien ordainsariak geratzen dira soilik konputu honetatik kanpo: Aparteko orduak, mozkinetan parte hartzea, aparteko haborokinak, famili plusa, urruntasun plusa, garraioa eta dietak.

Seinalatutakoa hala izanik ere, enpresa bakoitzean langileentzat egon litezkeen baldintzarik onuragarrienak errespetatuko dira.

Beren jarduna astelehenetik ostiralera ezarrita duten enpresetan, larunbatak lanegun bezala zenbatuko dira eragin horietarako.

Langileak, oporretan egonik, ospitaleratzea dakarren Lanerako Ezgaitasun Iragankor prozesu bati hasiera ematen badiu, oporraldia etenik geratuko da aipatu egoerak dirauen artean, eta etenaldi horri dagozkion egunak elkarren arteko akordioz ezarritako datan hartuko dira.

22. artikulua. Lizentziak.

Lizentzia ordainduak artikulua honetan seinalatzen denaren arabera hartu eta ordainduko dira.

Enpresek lizentzia ordainduak emango dituzte eta horiek soldata errearen arabera ordainduko dituzte, baina produkzio saririk sartu gabe. Hala ere, salbuespen gisa hitzarmenean ezarritako pizgarririk ezagatik saria sartuko da soldata erreala kalkulatzeko. Lizentzia horiek ondorengo kasuetan eta Lan Harremanei buruzko Legean aurreikusitakoetan emango ditu enpresak, betiere aipatu kasuak justifikatuak badira. Lizentzia horiek ekintza eragilea jazotzen den momentuan bertan hartu beharko dira.

a) Ezkontzagatik: 20 egun natural. Lizentzia hau ezingo da gutziz edo partzialki zurgatu, oporraldiarekin bat egiten duelako.

CAPITULO III

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 20.º Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo en cómputo anual es de 1.734 horas de presencia para el año 2002 y 1.718 horas para el año 2003. Se computarán dentro de las mismas 15 minutos de descanso por cada día de trabajo, siendo de aplicación para todos los trabajadores y todas las empresas obligadas por este Convenio.

El tiempo de descanso que exceda de los 15 minutos podrá ser absorbido por la jornada establecida en el párrafo anterior, debiendo negociarse en las empresas la forma de hacerlo.

Los trabajadores con una jornada anual inferior a la señalada en este Convenio, verán respetadas el número de horas de trabajo, en cómputo anual que tenían establecidas.

Artículo 21.º Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales de treinta días naturales, de los que veintiséis serán laborables. Las vacaciones se cobrarán por el salario que realmente venga percibiendo el trabajador en jornada ordinaria de trabajo en el momento de su disfrute. El personal que con carácter normal venga trabajando a tarea, prima o destajo, percibirán con arreglo al promedio de actividad en los días de trabajo de los tres meses anteriores. En el caso de que se tomaran las vacaciones en marzo, febrero y enero respectivamente.

Sólo se exceptúan de este cómputo las retribuciones correspondientes a: Horas extraordinarias, participación en beneficios, gratificaciones extraordinarias, plus familiar, plus de distancia, transporte y dietas.

No obstante lo señalado se respetarán las condiciones más beneficiosas que pudieran existir en cada empresa para los trabajadores.

Aquellas empresas que tengan establecida su jornada de lunes a viernes, los sábados se computarán como día de trabajo a estos efectos.

En los casos de que, disfrutando del período de vacaciones, el trabajador inicie un proceso de Incapacidad Laboral Transitoria, que dé lugar a hospitalización, aquél quedará interrumpido por el tiempo que mantenga dicha situación, y los días correspondientes a la interrupción se disfrutarán en fecha establecida de común acuerdo.

Artículo 22.º Licencias.

Las licencias retribuidas se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se señala en este artículo.

Las empresas concederán licencias retribuidas, con abono de salario real, sin incluir primas de producción, salvo la prima por carencia de incentivo establecido en el Convenio que sí se incluye. Estas licencias se concederán, en su caso, en los siguientes supuestos y en los previstos en la Ley de Relaciones Laborales, siempre que los mismos sean justificados. Dichas licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

a) Por matrimonio: 20 días naturales. Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el período de vacaciones.

b) Emaztearen erditzeagatik edo aintzatetsitako seme-alabaren jaiotzagatik: 3 egun natural, horietariko 2 lanegun izango direlarik.

c) Ezkontide, bizikide, seme-alaba, guraso eta aita-amaginarreben gaixotasun larriagatik, anai-arrebak ere barne hartzen direlarik: 3 lanegun edo jarraikako 4 jardun erdi.

Lizentzia hauen eraginetarako, fakultatiboak espresuki halakotzat kontzeptuatzin dituen gain, bi egunez etengabe ospitaleraturik egotea exijitzen dutenak ulertuko dira gaixotasun larritzat.

Gaixotasun larriagatik hartzeko lizentzia ordaindua ez da derrigorrez ekintza eragilea gertatzen denean hartuko, baizik eta gaixoak egoera larrian dirauen denboraldian ere hartzerik izango da.

d) Ezkontide, bizikide, seme-alaba, guraso, anai-arreba, biloba eta aiton-amonen heriotzagatik: 3 egun natural. Lizentzia hau ezin izango da zurgatu oporrekin edo langilearen ezkontzagatiko lizentziarekin kointziditzen badu.

e) Guraso, seme-alaba edo anai-arreben ezkontzagatik: Egun natural 1.

d) eta e) ataletako lizentziez baliatzeko, ezkontahaideak ere barne harturik ulertzen dira maila berean.

f) Eta b), c), d) eta e) kasuetan, 150 kilometrotako baino joan-etorri luzeagoa badago, 3 egun naturaletan luzatuko da.

g) Ohiko bizilekuaren lekualdaketagatik: Egun natural 1.

h) Emakumezko langileek, edoskitzaldian zehar (9 hilabetera arte) ordubeteko atsedenaldirik egiteko eskubidea izango dute, zeina ordu erdiko zatikitan zatitu ahal izango duten, edo eskubide hau beren jardun arruntaren helburu bereko ordubeteko murriztapenagatik ordeztu.

i) Behar den denboraz langilea Gizarte Segurantzako espezialisten kontsultara bertaratzin den kasuetan, kontsulta ordutegiak lan ordutegiarekin kointziditzen duelarik, aipatu kontsulta medikuntza orokorreko fakultatiboak agintzen denean, langileak aldez aurretik enpresariari aipatu agindu medikoaren bolante justifikatzailea aurkeztu behar diolarik. Gainerako kasuetan, urteko 16 orduko mugaraino.

c), d) eta e) ataletako lizentziez baliatzeko, ezkontahaideak ere barne harturik ulertzen dira maila berean.

Halaber, arestian seinalaturiko eraginetarako, behar bezala dokumentaturiko aitatasun edo amatasuna aintzatetsiko da, ezkontza lotura egon ala ez.

Seinalatutakoa hala izanik ere, enpresa bakoitzean langileentzat egon litezkeen baldintzarik onuragarrienak errespetatuko dira.

Langileek, halaber, borondatezko eszedentziaren egoera Lan Harremanei buruzko Legearen 26. artikuluan eta honekin bat datozen Xedapenetan aurreikusitako baldintzetan aintzatetsiak diren eskubidea edukiko dute.

b) Por alumbramiento de cónyuge o nacimiento de hijo reconocido: 3 días naturales que incluyen 2 hábiles.

c) Por enfermedad grave de cónyuge, compañero(a), hijos, padres y padres políticos, ampliándose asimismo para los hermanos: 3 días laborables o 4 medias jornadas consecutivas.

A efectos de estas licencias se entenderá por enfermedad grave, además de aquéllas conceptuadas expresamente como tales por el facultativo, las que exijan hospitalización con dos días de internamiento continuado.

El disfrute de la licencia retribuida por enfermedad grave no debe realizarse obligatoriamente desde el momento inicial en que se produzca el hecho causante, sino que puede tomarse durante el período en que el enfermo se encuentre en situación de gravedad.

d) Por muerte de cónyuge, compañero(a), hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos: 3 días naturales. Esta licencia no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencias por matrimonio del trabajador.

e) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos: 1 día natural.

Para el disfrute de las licencias de los apartados d) y e), se entienden incluidos también los parientes políticos en el mismo grado.

f) En los casos b), c), d) y e), si hubiese desplazamiento superior a 150 kms. se ampliará en 3 días naturales.

g) Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

h) Las mujeres trabajadoras durante el período de lactancia (hasta 9 meses) tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en fracciones de media hora, sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad.

i) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia 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, hasta el límite de dieciséis horas al año.

Para el disfrute de las licencias de los apartados c), d) y e), se entienden incluidos también los parientes políticos en el mismo grado.

Asimismo a los efectos anteriormente señalados, se reconocerá la paternidad o maternidad de hecho suficientemente documentado, haya o no vínculo matrimonial.

No obstante lo señalado se respetarán las condiciones más beneficiosas que pudieran existir en cada empresa para los trabajadores.

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria en las condiciones previstas en el artículo 26.º de la Ley de Relaciones Laborales y Disposiciones concordantes.

23. artikulua. Lan egutegia.

Enpresako zuzendaritzak iragarki taulan erakutsiko du lan ordutegia. Bertan garbi azalduko dira eguneko, hileko eta urteko lanaldiaren gehieneko iraupenak, hala nola oporraldiak, jai egunak, asteko atsedenaldiak, txandakako lan taldeak, eta abar. Lan ordutegi hori Gipuzkoako Jai Egun Ofizialen Egutegia Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen dene-tik hasita gehienez 30 eguneko epean egingo da.

Enpresek aukeran dute urtean zehar lanaldia modu irregula-rean banatzeko, baldin eta lan ordutegiari buruz aurreko para-grafoan ezarritakoa betetzen badute. Enpresako zuzendaritzak eskubidea dauka, produkzioak hala eskatzen duenean, egutegi horietan ezarritako eguneko lanaldiaren ordu kopurua handi-tzeko edo murrizteko, betiere egunerako ezarrita dauden gehie-nezko 9 orduak gaintitzen ez badira eta aldaketen ondorioz metatzen diren atseden orduak 7 ordutik beherako lanaldiak antolatze-ko aukerarik ematen ez badute. Zuzendaritzak aldaketez ukitutako langileei eta enpresa batzordeari jakinaraziko die 72 orduko aurrerapenez lan egutegian egin nahi dituen aldaketak.

Enpresak ezarriko du, langilearekin bat, orduak noiz eta nola erreku-peratu edo konpentsatu behar diren, egindako alda- ketaren ondoren 15 egunen barru eta betiere urtean egingo den lanaldiak hitzarmen honetan itundutako orduen guztizkoa ez ga-inditze-ko moduan. Enpresa eta langileak adostasunik lortzen ez badute, erreku-peratu edo konpentsatu behar diren orduak erdi banatara erabakiko dute: %50 langileak eta %50 enpresak.

Nolanahi ere, aurreko paragrafoaren aplikazioz sor daite-zkeen orduak erreku-peratzea, lan egutegian lan ordukotzat ager-tzen diren egunetan egingo da derrigorrez.

IV. KAPITULUA

KONTRATAZIOA

24. artikulua. Iraupen mugatuko kontratuak.

Abenduaren 18ko 2720/1998 Errege Dekretuak garatzen duen Langileen Estatutuaren Testu Bateratuko 15.1.b) artiku-luan iraupen mugatuko kontratu gaitan ezarritakoaren babe-sean, merkatuaren zirkunstantziak, zeregin metaketa edo eska- era gehiegizagatik, 2001eko martxoaren 3tik aurrera egindako kontratuen edo hitzarmena sinatzen den unean edota data horre-tatik aurrera egindako kontratuen gehieneko iraupena aldatzea erabaki da.

Kontratu horien gehieneko iraupena guztira hamabi hila-betekoia izango da hamasei hilabeteko epealdi batean, kontrata-zioa justifikatzen duen arrazoia edo zirkunstantzia gertatzen den egunetik hasita kontatuz.

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

25. artikulua. Lan uzteak.

Enpresan lan egitea beren borondatez utzi nahi duten langi-leek horren berri eman beharko diote enpresari eta ondoko aurreabisu epeak bete beharko dituzte:

Artículo 23.º Calendario Laboral.

La Dirección de la Empresa expondrá en el tablón de anun-cios el calendario laboral que reflejará la duración máxima de la jornada diaria, mensual y anual, además de señalar el periodo vacacional, festivos, descansos semanales, grupo de trabajo a turnos, etc. Dicho calendario deberá ser confeccionado en un plazo máximo de 30 días a contar desde la publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa del Calendario de Días Festivos Oficiales en la Provincia de Gipuzkoa.

Las empresas podrán establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año siempre y cuando establezcan un calendario en los términos previstos en el párrafo anterior. Sobre los calendarios establecidos, la Dirección de la empresa podrá por exigencia de la producción, aumentar o disminuir el número de horas correspondientes a cada día de trabajo, con el tope máximo de 9 horas diarias y sin que la compensación de lugar a jornadas inferiores a 7 horas. La Dirección deberá comunicar por escrito a los trabajadores afectados y al Comité de Empresa la modificación de los calendarios de trabajo con una antelación de 72 horas.

La empresa establecerá, de común acuerdo con el trabaja-dor, las fechas de recuperación o compensación dentro de los 15 días siguientes a la modificación realizada, de forma que la jor-nada a realizar anualmente no supere el número de horas total pactado para este Convenio. En caso de desacuerdo cada una de las partes decidirá sobre el 50%, respectivamente, de las horas a recuperar o compensar.

La recuperación de las horas que pueda dar lugar la aplica-ción del párrafo anterior se deberán efectuar exclusivamente en aquellos días que figuren como de trabajo en los correspon-dientes calendarios laborales.

CAPITULO IV

CONTRATACION

Artículo 24.º Contratos Eventuales.

Al amparo de lo establecido en el Real Decreto 2.720/1998 de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de dura-ción determinada, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se hayan formalizado a partir del 3 de marzo de 2001 y se encuentren en vigor a la firma del presente conve-nio, o de los celebrados a partir de dicha fecha, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y regulados en el indicado precepto legal.

La duración máxima de estos contratos será de un total de doce meses, en un periodo de dieciséis meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o cir-cunstancia que justifique su utilización.

La ampliación de la duración de los Contratos Eventuales a que se hace referencia en este artículo no podrá hacerse exten-siva a los contratos de puesta a disposición que para atender exi-gencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, puedan concertarse entre las empresas afec-tadas por este Convenio con Empresas de Trabajo Temporal.

Artículo 25.º Ceses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el ser-vicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Teknikari tituludunak: Bi hilabete.
- b) Teknikari titulu gabeak: Bi hilabete.
- c) Administrari buru edo tituludunak: Bi hilabete.
- d) Administrariak: Hilabetea.
- e) Menpekoak: Hamabost egun.
- f) Gainerako langileak: Hamabost egun.

Langileak behar bezalako lehentasunez aurreabisatzeko betebeharra betetzen ez badu, enpresak haren likidaziotik abisuaren berandutza egun bakoitzagatik eguneko alokairuaren zenbatekoa deskontatzeko eskubidea izango du

26. artikulua. Aldi baterako lan enpresak. Eskura jartzeko kontratuak.

1. Hitzarmen honetara lotuta dauden enpresek, aldi baterako lan enpresen zerbitzuak kontratatzen dituztenean, bere eskura jarritako langileei ere bere eremu funtzionaleko sektoreari dagokion hitzarmen kolektiboan ezarritako lanaldiaren arabera kalkulaturako alokairuak bermatuko dizkiete, hala nola aipatu hitzarmen horretako gainontzeko baldintza guztiak, betiere aldi baterako lan enpresetako langileei aplikatzekoak direnean.

2. Indarrean dagoen arautegian xedatutakoa kaltetu gabe, enpresa erabiltzaileak bertako langileen ordezkariari emango die jakitera eskura jartzeko kontratuaren ituna eta horren arrazoia, betiere eskura jartzeko kontratua sinatu baino lehen. Berebat, aurreko pasartean ezarritako betekizunari buruz aldi baterako lan enpresak bereganatu duen konpromisoaren egiaztagiria emango die enpresa erabiltzaileak bertako langileen ordezkariari

3. Halaber, aldi baterako lan enpresen bidez kontratatutako pertsonalari legez dagokion ordezkaritza kaltetu gabe, enpresa erabiltzaileko langileen ordezkariak aldi baterako lan enpresak kontratatutako pertsonalaren ordezkaritza hartu ahal izango dute beregain, enpresa erabiltzaileari dagokionean, hitzarmen honetan ezarritako eskubide eta beharkizunak beteazteko

V. KAPITULUA

ENPLEGU ERREGULAZIOA

27. artikulua. Enplegu erregulazioko espedienteak.

Lan Ordezkaritzan enplegu erregulazioko espediente bati hasiera ematearen ondorioz lan kontratuen deuseztapena gertatzen den kasuan, eta betiere espediente horri langileen akordioa erantsi baldin bazaio, enpresak, lan kontratua deuseztatu zaion langilea bere zerbitzura daraman urte bakoitzeko hilabete eta erdiko indemnizazio batez indemnizatuko du, 12 urtetako gehienezko mugarekin.

VI. KAPITULUA

BESTELAKOAK

28. artikulua. Lanerako jantziak.

Enpresek urtean buzo bat eta pare bat segurtasun bota emango dizkiete langile eta urgazleei. Hala ere, aipatu kopurua lanpostuekin zerikusi berezia duten kasuetan gehituko egingo da; ezadostasunik gertatuko balitz, enpresa batzordeak ebaztuko luke, enpresarekin adostasunean.

- a) Técnicos titulados: Dos meses.
- b) Técnicos no titulados: Dos meses.
- c) Jefes o titulados administrativos: Dos meses.
- d) Administrativos: Un mes.
- e) Subalternos: Quince días.
- f) Obreros: Quince días.

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

Artículo 26.º Empresas de Trabajo Temporal. Contratos de puesta a disposición.

1.º Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición se beneficien de las condiciones retributivas, calculadas en función de la jornada de trabajo del mismo convenio colectivo sectorial en cuyo ámbito funcional se halle incluida la empresa usuaria, así como de aquellas otras condiciones del referido convenio que por su naturaleza fueran aplicables al personal de la empresa de trabajo temporal.

2.º Sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa vigente, la empresa usuaria informará a la representación del personal, con carácter previo a la firma de cada contrato de puesta a disposición, sobre el contrato y el motivo de utilización. Asimismo les entregará el documento acreditativo del compromiso asumido por la empresa de trabajo temporal respecto de la obligación establecida en el párrafo primero.

3.º Igualmente, sin perjuicio de la representación que el personal en misión tiene legalmente atribuida, la representación legal del personal de la empresa usuaria podrá asumir ante ésta la representación del personal en misión respecto de los derechos y obligaciones derivados del presente Acuerdo.

CAPITULO V

REGULACION DE EMPLEO

Artículo 27.º Expedientes de Regulación de Empleo.

En el caso de que se produzca la rescisión de los contratos de trabajo, como consecuencia de la iniciación de un expediente de regulación de empleo en la Delegación de Trabajo, y siempre que dicho expediente fuera acompañado por el acuerdo de los trabajadores, la empresa indemnizará al trabajador que vea rescindido su contrato de trabajo, con una indemnización de mes y medio por cada año de servicio en la empresa, con un tope de 12 años.

CAPITULO VI

VARIOS

Artículo 28.º Prendas de trabajo.

Las empresas entregarán al personal obrero y subalterno un buzo y un par de botas de seguridad cada año. No obstante dicho número será aumentado en casos particularmente relacionados con los puestos de trabajo; en caso de discrepancia, el Comité de Empresa lo resolverá de acuerdo con la Empresa.

29. artikulua. Osasuna zaintzea.

Enpresak, aldika-aldika, langile bakoitzak burutzen duen lanaren berezko arriskuen araberako zaintza bermatuko du (Osasunari buruzko txostenak, Arriskuen Ebaluaketari eta Prebentzio Planeri erantsiko zaizkie).

Osasunaren zaintza hori gutxienez urtean behin egingo da (legeria bereziak bestelakorik ez badio behintzat) eta Mediku Zerbitzuek, Lan Istripuetarako Mutuek edota horretarako gaitasuna duten gainerako erakundeek burutuko dute.

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

Gainerako pertsonen arriskurik sortzen bazaie behintzat, osasunaren zaintzak derrigorrezkoa izan behar du. Azterketaren txostena langile bakoitzari emango zaio banaka, konfiden-tzialtasuna gordez eta diskriminaziorik eza errespetatuz. Zain-tza hori langile guzti-guztiei egin beharko zaie enpresan sartu aurretik edota lanean edo lanpostu berri batean hastean eta osa-sun arrazoiengatik luzaroan lanera joan ez denean.

Hori horrela izanik ere, enpresariak eta prebentzio gaietan erantzukizuna duten pertsonen eta erakundeek, prebentzio gaie-tan dituzten zereginak behar bezala bete ditzaten, egindako azterketa medikoen ondorioez informatuta egongo dira ondorio horiek langileak lanpostu jakin bat betetzeko dituen ahalmene-kin lotuta daudenean edota babes zein prebentzio neurriak har-tzeko edo hobetzeko premiekin zerikusia dutenean.

Aipatutako azterketa horiek lanaren antolamenduari hobe-kien egokituko diren moduan burutuko dira; hau da, enpresen eta langileen legezko ordezkarien adostasunez erabakiko dira urteko azterketa-datak.

30. artikulua. Sexu, adin eta abarrengatiko diskriminazio-aren debekua eta bizitza pribatuaren errespetua.

Langileen sexu, adin, kategoria eta abarrengatiko diskrimi-nazio oro debekatzen da ordainsari, promozio, igoera, gizarte tratu eta abarren arloan. Enpresa berean antzeko lanpostuak betetzen dituen langileari, sexua eta adina dela medio, ordain-sari desberdinak ematea espresuki debekatuta dago. Ez da ezein langile santzionatuko lan harremanari dagozkion eskubide eta betebeharez kanpoko arrazoiak direla kausa.

Diskriminaziorik ez dagoela ziurtatzeko, enpresa batzor-deari eta, dagokionean, sekzio sindikalari, hautespen irizpideei eta abarri buruzko informazioa emango zaie.

31. artikulua. Elebitasuna.

Iragarki tauletan argitara ematen diren zuzendaritzaren ohar eta abisu guztiak, euskaraz eta gatzeleraz idatziko dira.

Onartutako ikastetxeetan ikasketak Euskaraz egin nahi dituzten langileentzat, enpresek matrikula eta hilekoak ordain-duko dituzte edota lokalak, edo enpresarentzat berarentzat baliokide den beste edozein akordio konpentsagarri eskaintze-aren artean aukeratzeko dute.

Artículo 29.º Vigilancia de la salud.

Las empresas garantizarán a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función a los ries-gos inherentes al trabajo que realiza. (Incorporando las infor-maciones de salud a las Evaluaciones de Riesgo y Planes de Prevención).

Esta vigilancia médica se realizará con una periodicidad mínima anual (salvo legislación expresa) por los Servicios Médicos, Mutuas de Accidentes de Trabajo u Organismos acre-ditados en su caso.

La referida vigilancia de la salud se realizará aplicando los Protocolos Específicos o criterios de las autoridades médicas (ruido, manipulación manual de cargas, posturas forzadas, pan-tallas de visualización, plomo, ...) teniendo en cuenta especial-mente las enfermedades profesionales reconocidas o que la eva-luación de riesgo lo contemple.

La vigilancia de la salud debe ser obligatoria, especial-mente, en los supuestos de riesgo a terceros. La información será entregada individualmente a cada trabajador respetándose la confidencialidad (salvo autorización expresa del interesado) y sin discriminación. Esta vigilancia deberá de efectuarse, sin exclusión, a todos los trabajadores previamente a su incorpora-ción a la Empresa, a un nuevo puesto de trabajo o después de una ausencia prolongada por motivos de salud.

No obstante lo anterior, el empresario, los representantes de los trabajadores y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán puntualmente informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador 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 desa-rrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Dichas revisiones deberán acomodarse a la mejor organiza-ción del trabajo, debiendo gestionarse por las Empresas y los representantes legales de los trabajadores, las fechas anuales de dichos reconocimientos.

Artículo 30.º Prohibición de discriminación en razón de sexo, edad, etc. y respeto a la vida privada.

Se prohíbe toda discriminación en razón de sexo, edad, categoría, etc. de los trabajadores en materia salarial, promo-ción, ascensos, trato social, etc. Expresamente queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupen puestos de tra-bajo similares en una misma empresa, en razón de sexo o edad. Ningún trabajador será sancionado por razones ajenas a los deberes y obligaciones inherentes a la relación laboral.

El Comité de Empresa y la Sección Sindical, en su caso, serán informados de los criterios de selección, etc., para garan-tizar que no existe discriminación.

Artículo 31.º Bilingüismo.

Todas las notas y avisos de la Dirección que se publiquen en los tablones de anuncios, se redactarán en euskara y castellano.

Para aquellos trabajadores que deseen cursar estudios en Euskara en centros reconocidos, las empresas abonarán la matrícula y mensualidades u optarán por facilitar locales, o cualquier otro acuerdo compensatorio en los mismos términos para el seno de la empresa.

Edozein kasutan onuradunek bertaratzeari justifikatu eta aipatu ikastaroen behar adinako aprobetxamendua frogatu beharko dute.

32. artikulua. Heriotzagatiko kalte-ordainak.

1) Artikulu hau indarrean jarri ondoren izandako laneko istripu baten edo Lanbide Gaixotasun baten ondorioz hiltzen diren edota Organo Eskudunak edozein lanerako Ezgaitasun Iraunkor Erabatekoa edo ohizko lanerako Ezgaitasun Iraunkor Guztizkoa aintzatesten dieten langileek edo, heriotzaren kasuan, horien eskubidedunek 81.000,00 euroko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango dute.

2) Enpresek dagozkien aseguru polizak sinatu beharko dituzte aipatutako kalte-ordainak estali ahal izateko. Aipatutako polizarik sinatzen ez badute zuzenean kalte-ordainak ordaintzearen erantzule izango dira.

3) Ekintza eragilea, aseguraturako kapitala, enpresa edota aseguru konpainia erantzulea zehaztu asmoz, honako akordio hau hartzen da: Laneko istripua denean, ekintza eragilearen momentua, istripua gertatutako eguna izango da eta lanbide gaixotasunaren kasuan, ezgaitasun espedienteak irekitzen den data.

Enpresa erantzulea, ekintza eragilea gertatutako egunean langileak lan harremana zuena izango da edota, data horretan poliza sinatuta zeukan aseguru konpainia.

4) Artikulu honetan erabakitakoa hitzarmen hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen denetik hasita 15 egunen buruan jarriko da jardunean.

VII. KAPITULUA

JARDUERA SINDIKALAK ETA GARANTIAK. DELEGATUAK ETA ENPRESA BATZORDEAK

1. ATALA. Ordezkariek eta sekzio sindikalak

33. artikulua. Sekzio sindikalen eraketa.

Enpresa edo lantoki bateko langileek, legez eraturako sindikatu batean afiliatuta daudenek, enpresako sekzio sindikal bat eratu ahal izango dute.

34. artikulua. Garantiak.

Enpresako sekzio sindikalek honako garantaia hauek beteko dituzte:

a) Ezingo da ezein langile bere afiliazio sindikalagatik bere lanean diskriminatu. Hutesgite larri edo oso larriengatik edozein langile afiliaturen kontrako diziplina neurriak hartzen diren kasuan, enpresak, arrazoitutako idatziarekin batera, langile bere partaide den sekzio sindikalarentzako kopia bat emango dio interesatuari, aipatu sekzioak neurri buruzko txostena jaulki ahal izango duelarik.

b) Enpresak enpresako sekzio sindikal bateko afiliatuen bilerak egiten utziko du, lanorduetatik kanpo. Ondorengo artikuluan ezarritako baldintzak betetzen dituen enpresako sekzio sindikal bateko afiliatuen bileretara sindikatuko arduradun bat bertaratu ahal izango da, alde aurretik enpresari jakinarazi eta honek baimena eman ondoren. Enpresak, ahal duen neurrian, bilera horiek burutzeko lokalak utziko ditu.

En cualquiera de los casos los beneficiarios deberán justificar la asistencia y demostrar el aprovechamiento suficiente de los citados cursos.

Artículo 32.º Indemnizaciones por Fallecimiento.

1. Aquellos trabajadores, quienes como consecuencia de accidente de trabajo o Enfermedad Profesional ocurrido o contraída, con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo, falleciesen o les sea reconocida una Incapacidad Permanente Absoluta para toda clase de trabajo o una Incapacidad Permanente Total para su trabajo habitual por el Organismo competente, tendrán derecho, o en el caso de fallecimiento sus derechohabientes, al percibo de indemnización en la cuantía de 81.000,00 euros.

2. Las empresas suscribirán las pólizas de seguros correspondientes para la cobertura de las indemnizaciones expresadas. En caso de no efectuarlo, serán responsables directamente del abono de las indemnizaciones.

3. A los efectos de determinar el momento del hecho causante, el capital asegurado, la empresa, o en su caso la compañía aseguradora responsable, se acuerda que en caso de accidente de trabajo la fecha del hecho causante ha de ser la misma fecha del accidente y en cuanto a enfermedad profesional será la fecha del inicio del expediente de invalidez.

La empresa responsable será aquella con la cual el trabajador mantenía una relación laboral en la fecha del hecho causante, o en su caso la compañía aseguradora con la cual tenía suscrita la póliza en dicha fecha. Así mismo la indemnización exigible será la correspondiente a la que estuviera pactada en la fecha del hecho causante.

4. Lo acordado en el presente artículo comenzará a regir a los 15 días contados a partir de la publicación de este Convenio en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

CAPITULO VII

DE LA ACTIVIDAD SINDICAL Y GARANTIAS. DELEGADOS Y COMITES DE EMPRESA

SECCION 1.ª De los Delegados y Secciones Sindicales

Artículo 33.º Constitución de Secciones Sindicales.

Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo afiliados a una Central Sindical legalmente constituida, podrán constituir Secciones Sindicales de Empresa.

Artículo 34.º Garantías.

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías:

a) Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de su afiliación sindical. En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves contra cualquier trabajador afiliado, la Empresa, junto al escrito razonado al interesado, le entregará copia para la Sección Sindical a la que pertenezca, la cual podrá emitir su informe sobre las mismas.

b) Las empresas permitirán reuniones de los afiliados a una Sección Sindical de Empresa, fuera de horas de trabajo. A las reuniones de los afiliados a una Sección Sindical de Empresa que cumpla los requisitos mínimos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, podrá acudir previa notificación y autorización de la Empresa, un responsable de la Central Sindical. Dentro de las posibilidades de cada Empresa se facilitarán locales donde celebrar dichas reuniones.

35. artikulua. Ordaindutako orduak.

Enpresa batzordeetarako erregulatutakoaz bestalde, enpresako sekzio sindikalak aintzatetsita geratzen dira. 20 langile baino gehiago dituzten enpresetako sekzio sindikaletako ordezkariak, ordainsari errealean ordaindutako hileko gehienez 15 ordu izango dituzte beren jarduera sindikalaren egikaritzarako, betiere aipatu sekzio sindikalek ondorengo baldintzak betetzen badituzte:

a) Legezaturiko sindikatuak izatea.

b) Aipatu sekzio sindikalek enpresaren plantilako gutxienezko langile kopurua biltzea, betiere ondorengo porzentajeak betetz:

— 20tik 50 langile arteko enpresak: %20.

— 51tik 75 langile arteko enpresak: %15.

— 76tik 200 langile arteko enpresak: %12.

— 200 langile baino gehiagoko enpresak: %8.

100 langile baino gehiagoko enpresetan, gutxienez botoen %5a lortu duten sindikatu legeztatuek, artikulua honetan seinaltzen diren garatia berberak dituen ordezkari sindikal bat edukitzeko eskubidea izango dute.

Behar bezala aintzatetsitako sekzio sindikalek, 4 ordu ordainduren eskubidea izango dute lanorduetatik kanpo. Aipatu ordu horietako bakoitza 9,40 euro ordainduko da 2002. urtean. Baina, 2003. urtean, kopuru horri 2002ko KPlaren %125 erantsiko zaio.

Ordu hauetaz baliatzeko, ordezkariak eta sekzio sindikalek aldez aurretik enpresako zuzendaritzari jakinarazi beharko diote.

36. artikulua. Eszedentziak.

Enpresan egon beharreko gutxienezko denboralditik salbuesten dira izaera gutxienez probintzialeko kargu sindikal bat betetzearren eszedentzia eskatzen duten langileak. Eszedentzia hauek nahitaezko izaera izango dute agente sindikalak irauten duen denboraz, eta arlo horretan aplikatzekoak diren xedapen orokorren bidez erregulatuko dira.

37. artikulua. Informazioa jasotzeko eskubidea.

Enpresako zuzendaritza edo bere ordezkariak jartzen duen pertsona, eta 37. artikuluan ezarritako afiliazio baldintzak betetzen dituzten sekzio sindikaletako ordezkariak, hiruhilero bilduko dira enpresaren egoera orokorraren berri emateko.

2. ATALA. Langileen ordezkariak eta enpresa batzordeak

38. artikulua. Ordaindutako orduak.

Langileen ordezkaria eta enpresa batzordeak langileen ordezkapen organoak izango dira. Legeak seinaltzen dituen osaera eta garantiez gain, ondorengo ordu ordaindutarako eskubidea izango dute jarduera sindikalerako:

— 30 langile arteko enpresak: 20 ordu hilean

— 31tik 75 langile arteko enpresak: 30 ordu hilean

— 76 langile baino gehiagoko enpresak: 40 ordu hilean

Enpresaren tamaina edozein izanik ere, bertan enplegu erregulaziorako espediente bat tramitatzen ari deneko hilabete zehar, langileen ordezkariak eta enpresa batzordeko kideek 40 ordu arteko gehienezko edukiko dute beren eskueran.

Artículo 35.º Horas retribuidas.

Con independencia de lo regulado para los Comités de Empresa, quedan reconocidas las Secciones Sindicales de Empresa. Los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa de más de 20 trabajadores, disfrutarán para el ejercicio de su actividad sindical, un máximo de 15 horas mensuales retribuidas a Salario Real, siempre que dichas Secciones Sindicales cumplan los siguientes requisitos:

a) Tratarse de Centrales Sindicales legalizadas.

b) Que dichas Secciones Sindicales agrupen a un mínimo de trabajadores de la plantilla de la empresa, que represente el siguiente porcentaje:

— Empresas de 20 a 50 trabajadores: 20%.

— Empresas de 51 a 75 trabajadores: 15%.

— Empresas de 76 a 200 trabajadores: 12%.

— Empresas de más de 200 trabajadores: 8%.

En las empresas de más de 100 trabajadores, las Centrales Sindicales legalizadas que hubieran obtenido como mínimo el 5% de los votos, tendrán derecho a un Delegado Sindical con las mismas garantías que se señalan en este artículo.

Las Secciones Sindicales debidamente reconocidas tendrán derecho a 4 horas retribuidas fuera de horas de trabajo. Dichas horas tendrán una retribución de 9,40 euros durante 2002. Para el año 2003 se incrementará en el 125% del I.P.C. de 2002.

Para la utilización de estas horas, los Delegados y Secciones Sindicales, deberán comunicarlo previamente a la Dirección de la Empresa.

Artículo 36.º Excedencias.

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

Artículo 37.º Derecho a la información.

La Dirección de la empresa o persona en quien delegue y los Delegados de Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 37.º, se reunirán trimestralmente para informar sobre la situación general de la empresa.

SECCION 2.ª De los Delegados de Personal y Comités de Empresa

Artículo 38.º Horas retribuidas.

El Delegado de Personal y los Comités de Empresa serán los órganos de representación de los trabajadores. No obstante la composición y garantías que la ley señala, tendrán derecho a las siguientes horas retribuidas para la actividad sindical:

— Empresas hasta 30 trabajadores: 20 horas/mes.

— Empresas de 31 a 75 trabajadores: 30 horas/mes.

— Empresas de 76 en adelante trabajadores: 40 horas/mes.

Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa 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.

Langileen ordezkarien, enpresa batzordeetako kideen eta ordezkari sindikalen orduak, kide bat edo gehiagorengan metatu ahal izango dira hilero (ordezkari sindikala barruan harturik), betiere ondorengo baldintzak betetzen badituzte:

- a) Sindikatu bereko kideen arteko metaketa izanik, bere organo probintzialen baimenarekin burutzea.
- b) Sindikatu enpresako plantilaren %10eko gutxienezko afiliazioa edukitzea.
- c) Metaketaz baliatuko den titularren edo titularren izena enpresari aditzera ematea aurreko hilabetearen barruan eta 8 egunetako gutxienezko epearekin.
- d) Metaketa gutxienez elkarren segidako hiru hilabetetan zehar mantentzea, dagokion sindikatuak metaketa hori kontrabakitzeko posibilitatearen kaltetan izan gabe.

Arestian ezarritakoaren kaltetan izan gabe, enpresa batzordeko kideen ekintza sindikalerako ordaindutako orduak ezingo dira beste metaketen gai izan, enpresako zuzendaritzarekin akordio berezirik izan ezean.

39. artikulua. Zereginak.

Langileen ordezkariaren, enpresa batzordeetako kideen, eta lege eratutako sekzio sindikaletako ordezkarien eginkizunak ondorengoak izango dira:

- a) Enpresarako indarrean dauden lan arauen, laneko segurtasun eta higienezaren eta Gizarte Segurantzaren betetzea sinatzea, enpresako zuzendaritza balizko arau-hausteei buruz ohartaraziz eta, dagokionean, haien betetzerako beharrezko den erreaktazio oro burutuz.
- b) Sailkapen profesionaleko espediente administratiboetan eta legezko xedapenagatik beharrezko suertatzen den beste gutzietan informatzea.
- c) Langileak zuzenean ukitzen dituen neurri orori buruz informatua eta kontsultatua izatea, eta bereziki honako hauen gainean har litezkeenei buruz:
 - Plantila berregituratzea.
 - Enpresako erabateko edo partezko lekualdaketak.
 - Lan sistema edo pizgarri sistema berrien ezarpena.
 - Lanaren antolamenduan funtsezko eragina duten erabakiak.
- d) Produkzioaren antolamendu edo hobekuntza teknikoan arloko egoki irizten dituen neurri oro enpresari proposatzea.
- e) Katetoria profesionalen aldaketetan eskuhartzea.

40. artikulua. Informazioa jasotzeko eskubidea.

Enpresa batzordeek izaera informatzailez parte hartuko dute sarrera berriko langileak onartzean.

Enpresek, beren egoera eta martxa orokorrari buruzko aldizkako informazioa emango diote langileen ordezkariari edo enpresa batzordeari.

Enpresako zuzendaritzak batzordearekin burutzen dituen bilertan ematen dituen informazio konfidentzialek sekretuen izaera edukiko dute. Enpresa batzordeko kideek edo langileen ordezkariak sekretu hori gordetzeko obligazioa izango dute, enpresako langileekin ere.

Las horas de los Delegados de Personal, miembros de Comités de Empresa y Delegados Sindicales, podrán ser mensualmente acumuladas en uno o varios miembros (incluido el Delegado Sindical), siempre que cumplan los requisitos siguientes:

- a) Que se trate de acumulación entre miembros de una misma Central Sindical y con autorización de los Organos 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 periodo 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.

Artículo 39.º Funciones.

Serán funciones del Delegado de Personal, miembros de los Comités de Empresa y Delegados de las Secciones Sindicales, legalmente constituidas, las siguientes:

- a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y Seguridad Social vigentes para la empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.
- b) Informar en los expedientes administrativos de clasificación profesional y en aquellos otros en que por disposición legal fuese necesario.
- c) Ser informado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente de aquéllas que pudiesen adoptarse sobre:
 - Reestructuración de plantilla.
 - Traslados totales o parciales de la empresa.
 - Introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos.
 - Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.
- d) Proponer a la empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de la producción o mejoras técnicas.
- e) Intervenir en las modificaciones de las categorías profesionales.

Artículo 40.º Derecho a la información.

Los Comités de Empresa participarán con carácter informativo en las admisiones de personal de nuevo ingreso.

Las empresas facilitarán al Delegado de Personal o Comité de Empresa información trimestral acerca de la situación y marcha general de la empresa.

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

41. artikulua. Diziiplina neurriak.

Enpresak edozein langileri ezartzen dizkion hutsegite larri edo oso larriengatik diziiplina neurriak, aldeztu aurretik langileen ordezkariari edo enpresa batzordeari aditzera emango zaizkio, hauek beraiei buruzko iritzia eman ahal izango dutelarik.

3. ATALA. Ordezkari sindikalen, langileen ordezkarien eta enpresa batzordeen arau eta garantia komunak

42. artikulua. Garantia komunak.

Langileen ordezkariak, enpresa batzordeetako kideak eta ordezkari sindikalek ondorengo garantia komunak beteko dituzte:

a) Enpresaren aurretiazko ezaguerarekin iragarki taula erabiltzea enpresako langileak ukitzen dituzten izaera laboral edo sindikaleko iragarkiak argitaratzeko.

b) Lanorduetatik kanpo bileretarako lokalak eskura diezazkieten eskubidea. Garantia hau sekzio sindikaleko afiliatuei zabaltzen zaie.

c) Enpresak, hutsegite larri edo oso larriengatik beraien aurkako edozein diziiplina neurri hartu aurretik, eta honek balioa izan dezan, santzio proposamena 24 orduko aurrerapenerekin jakinaraziko du:

— Enpresa batzordeko kideen kasuan, batzordeari berari.

— Ordezkari sindikalaren kasuan, bere Sindikatu lokal edo probintzialari.

Hurrengo 48 orduen buruan, erakunde hauek izaera loteslerik izango ez duen txostena jaulkiko dute, eta enpresak, beste tramiterik gabe, egoki deritzon santzioa jarri ahal izango du.

d) Bere jardura sindikalaren egikaritzarako unean gehienez 12 egunetako ordaindu gabeko lizentziak edukitzea beren eskueran. Lizentzia horietaz baliatzeko, aginduzkoa izango da enpresako zuzendaritzari jakinaraztea, egun bakarrak baliatuz gero, 24 orduko gutxienezko epean, edo 48 ordukoan, hartutako lizentzia egun bat baino gehiagokoa bada.

43. artikulua. Jardura sindikalari ekiteko arauak.

Ekintza sindikalerako ordu ordainduen erabilpena, gutxienez 24 orduko epearekin jakinarazi beharko zaio enpresako zuzendaritzari.

Jardura sindikalaren egikaritzak ezingo du ez gainerako produzitzaileen lana, ez eta produkzioaren martxa orokorra oztopatu. Beren ordezkari sindikalei zuzendu nahi zaizkien langileek, lanorduetatik kanpo egingo dute.

Beren jardura sindikalaren egikaritzaren ondorioz enpresaren prozesu orokorraren jarraipen normala larriki oztopatzen duten langileak, behin-behinekoak eta aginteak dirauen denboraz, lanpostutik lekualdatzeko ahalmena izango dute enpresek. Aipatu lekualdaketa aldeztu aurretik enpresa batzordeari jakinarazi eta kontsultatuko zaio. Ukituriko langilea ezingo da ez ekonomikoki, ez eta bere jardura sindikalaren garapenean kaltegaririk suertatu lekualdaketa ondorioz. Lanpostu berriak, ahalik eta aurrekoaren antzekoena izan beharko du, enpresan dauden posibilitateen barruan.

Langileek jardura sindikalaren egikaritzan erabilitako ordu ordainduak justifikatu beharko dituzte kasu orotan.

Artículo 41.º Medidas disciplinarias.

Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la empresa a cualquier trabajador, deberán ser puestas en conocimiento previo del Delegado de Personal o Comité de Empresa, quienes podrán emitir su opinión sobre las mismas.

SECCION 3.ª Garantías y normas comunes a Delegados Sindicales, Delegados de Personal y Comités de Empresa

Artículo 42.º Garantías comunes.

Los representantes de los trabajadores y los Delegados Sindicales de Empresa, tendrán las siguientes garantías comunes:

a) Utilizar, con conocimiento previo de la Empresa, un tablón de anuncios, para publicar notas de carácter laboral o sindical, que afecten a los trabajadores de la empresa.

b) A que les sean facilitados locales de reunión, fuera de horas de trabajo. Esta garantía se extiende a los afiliados de las Secciones Sindicales.

c) A que con carácter previo a la adopción de cualquier medida disciplinaria en su contra, por parte de la empresa, como consecuencia de faltas graves o muy graves, y para la validez de la misma, se notifique tal medida con 24 horas de antelación:

— En caso de miembros del Comité de Empresa a dicho Comité.

— En caso de Delegados de las Secciones Sindicales al Sindicato Local o Provincial al que pertenezcan.

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

d) A disponer de un máximo de 12 días al año de licencia no retribuida para el ejercicio de su actividad sindical. Para el disfrute de estas licencias será preceptiva la comunicación a la Dirección de la empresa con un plazo mínimo de 24 horas si se utilizase un sólo día o de 48 horas si fuese más de un día de licencia el utilizado.

Artículo 43.º Normas para el ejercicio de la actividad sindical.

La utilización de las horas retribuidas para la acción sindical deberá comunicarse con un plazo de 24 horas como mínimo 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. Los trabajadores que deseen dirigirse a sus representantes o Delegados Sindicales lo harán fuera de 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 que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfirieran gravemente la continuidad normal del proceso general de la empresa. Dicho traslado será comunicado y consultado previamente al Comité de Empresa. El trabajador 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.

Los trabajadores deberán justificar, en todo caso, las horas retribuidas utilizadas en el ejercicio de la actividad sindical.

44. artikulua. Ordaindutako biltzarrak.

Enpresek, ordaindutako biltzarren burutzapena baimenduko dute, nola lanorduen barruan hala kanpoan, 7 orduko gehienezkora arte hitzarmen honen indarraldian zehar. Biltzar horietara enpresa edo lantokiko langile guztiak bertaratu ahal izango dira. Biltzar bakoitzaren gutxienezko iraupena ordu erdikoa izango da.

Enpresa batzordeak egingo ditu asanbladetakoko deialdiak eta 48 orduko gutxienezko aurrerapenarekin jakinaraziko zaizkio zuzendaritzari. Jakinarazpen horretan asanbladaren data eta gai zerrenda finkatuko dira. Biltzarraren burutzapen ordua enpresarekin adostasunean finkatuko da.

Salbuespenezko arrazoi funtsatuak direla eta, enpresak burutzapen ordua aldatu ahal izango du, eta era berean, langileen ordezkariak aurreabisu epea 24 ordutara murriztu ahal izango du.

Biltzar horien ordainketa, A eta B zutabeen eta antzinasun finkatuaren baturaren gainean egingo da, ezarritako muga arte.

45 artikulua. Hitzarmen kolektiboen negoziazioetan parte hartzea.

Hitzarmen kolektiboen negoziazioetan parte hartzen duten ordezkari sindikalei, enpresaren batean aktiboan dauden langile gisako beren lotura mantenduz, baimen ordainduak emango dizkiete enpresek, arestian aipatu negoziazioak dirauen bitartean negoziatzaile gisa duten lana errazteko xedez, betiere negoziazio horrek enpresa ukitzen badu.

46. artikulua. Kontratazioari buruzko informazioa.

Enpresek hilero entregatu beharko diete langileen ordezkari auzi horretan burututako iraupen zehatzeko kontratuei buruzko informazioa.

Informazio horretan, langileen izena, kontratazioaren modalitatea, kontratuen indarraldia eta kategoria profesionala ziurtarazi beharko da. Burututako kontratuen luzamenduei buruz ere informazio berdina eman beharko da.

VIII. KAPITULUA

LEGERIA OSAGARRIA, BATZORDEAK ETA
GATAZKAK EBAZTEKO PROZEDURAK*47. artikulua. Legeria osagarria.*

Hitzarmen honetan erregulatzen ez den guztiari dagokionez, enpresa bakoitzaren barne erregimeneko erregelamenduan xedatutakoa eta oro har aplikatzekoa den lan legeria izango da aplikatzekoa.

48. artikulua. Alokairuak ez aplikatzearen klausula.

Hitzarmen honetan ezarritako ordainsari baldintzak edo ordainsari erregimena horiek aplikatzearen ondorioz egonkortasun ekonomikoa kaltetuta izan dezaketen enpresetan ez dira nahitaez edo derrigorrez aplikatzekoak izango.

Aipatutako egoerak alegatzen dituzten enpresek langileen legezko ordezkariak edo, hala badagokio, langileei beraiei bidezko dokumentazioa erakutsi beharko diete (balantzeak, emaitza kontuak edo, bidezkoa bada, ikuskarien edo kontu-zentsoreen txostena eta enpresaren etorkizuneko bideragarritasuna lortzen lagunduko duten neurriak eta aurreikuspenak), ordainsari tratamendu desberdina justifikatuko den moduan.

Artículo 44.º Asambleas retribuidas.

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo de 7 horas, durante la vigencia de este Convenio. A dichas asambleas podrán acudir todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo. La duración mínima de cada asamblea será de media hora.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa y se comunicarán a la Dirección con una antelación mínima de 48 horas. En dicha comunicación se fijará la fecha de la misma y el Orden del Día de la asamblea. La hora de celebración de la asamblea se fijará de común acuerdo con la empresa.

Por razones excepcionales y fundamentadas, la empresa podrá modificar la fecha de celebración, y de igual forma, la representación de los trabajadores podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

La retribución de estas asambleas, hasta el límite establecido, se realizará sobre la suma de las columnas A + B + Antigüedad Consolidada.

Artículo 45.º Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos.

A los delegados Sindicales que participen en las negociaciones de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo en alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Artículo 46.º Información sobre contratación.

Las empresas deberán entregar mensualmente a la representación de los trabajadores información sobre los contratos de duración determinada celebrados en dicho período.

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

CAPITULO VIII

LEGISLACION COMPLEMENTARIA, COMISIONES Y
PROCEDIMIENTOS DE RESOLUCION DE CONFLICTOS*Artículo 47.º Legislación Complementaria.*

En todo lo no regulado expresamente por este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior de cada empresa y Legislación Laboral de general aplicación.

Artículo 48.º Cláusula de inaplicación salarial.

Las condiciones salariales o régimen salarial establecido 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 de los trabajadores o, en su defecto, a éstos la documentación precisa (balances, cuentas de resultado, 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.

Langileen legezko ordezkariak edo, hala badagokio, langileek beraiek jasotako informazioa eta, aurreko paragrafoan ezarritakoaren ondorioz, ezagututako datuak erreserbarik handiengan tratatu eta gordetzera eta horri guztiari dagokionez zuhurtasun profesionalari eustera behartuta daude.

Nolanahi ere, aurreko paragrafoetan ezarritakoa ordainsari erregimenera mugatzen da soilik eta hitzarmenaren gainerakoaren edukiak enpresa afektatuak behartzen ditu.

Aipatutako jakinarazpena hamabost eguneko epearen barruan formulatu beharko da, hitzarmena Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen denetik hasita. Epe berean hitzarmen batzorde mistoari horren berri eman beharko zaio eta langileen ordezkaritzari formulatutako idatziaren kopia gaineratu beharko da.

Aurreko paragrafoan ezarritako epeek derrigorrezko izaera dute. Horiek betetzeak enpresei xedapen honetan ezarritakora biltzea galaraziko die.

Enpresaren eta langileen ordezkaritzaren arteko negoziazioetan adostasunik izanez gero, horren berri batzorde mistoari eman beharko zaio. Akordiorik ez badago edota, nolanahi ere, akordiorik lortu gabe hogeita hamar eguneko epea igarotzen bada, arazoa hitzarmen batzorde mistoaren eskuetan utziko da eta bi aldeek aipatutako batzordeari bidezkoztat jotzen duten dokumentazioa igorriko diote horrek ebatz dezan. Batzordearen iritziz dokumentazioa ebazpena emateko nahikoa ez bada, aldeei zuzenduko zaie beharrezko informazioa eskatzearen.

Enpresaren eta langileen ordezkaritzaren arteko akordioaren bidez zehaztuko dira kasuan kasuko ordainsari baldintza berriak.

Artikulu honek eta bertan aurreikusitako prozedurak, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan adierazitakoaren arabera, 1998ko abenduaren 31ko indarraldi luzaezina izango dute.

49. artikulua. Batzorde mistoa.

Hitzarmen hau interpretatzeko batzorde mistoa eratuko da, hura sinatutako langileen hiru ordezkariak eta enpresaren hiru ordezkariak osatuko dutena. Horren egoitza Donostiako Hondarribia kaleko 6-1. solairuan egongo da, jakinarazpenen ondorioetarako.

Aipatutako batzordearen baitan sortutako desadostasunak, hari esleitutako arazoei dagokienez, hitzarmen honetako 49. artikuluan ezarritakotik erator daitezkeenak barne direla, 1990eko uztailaren 3ko 131 zk. *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* argitaratutako PRECO II delako Gatazka Kolektiboak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Akordio Interkonfederalaren bidez ebaztuko dira.

50. artikulua. Lanbide Heziketarako Batzordea.

Bi alderdiek, enpresek eta langileek heziketa iraunkorreko eta birziklatzerako duten eskubidea eta betebeharra aintzatetsiz, langileen eguneratze, birkualifikazio eta promozioari arreta eskaintzeko, Lanbide Heziketarako batzorde bat eratuko dute, enpresa barneko nahiz kanpoko programa eta ikastaroen plangintza eta garapenerako ordezkari sindikalen eta enpresen jarduketara arauak aztertu eta ezartzeaz arduratuko dena, bai eta goragoko eremuetan har daitezkeen akordioak sektorerara inorporatzeaz ere.

Los representantes legales de los trabajadores, o en su caso éstos, 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 solo se circunscribirá al régimen 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, o de sus respectivas revisiones, en el BOLETIN 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 de los trabajadores.

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.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la empresa y la representación de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. En el supuesto de desacuerdo o, en todo caso, transcurridos treinta días sin alcanzarse acuerdo, el asunto será sometido a la Comisión Mixta de Convenio a la que las partes remitirán la documentación que estimen oportuna para que ésta pueda pronunciarse. Si a juicio de la Comisión la documentación no fuese suficiente para dictaminar se dirigirá a las partes solicitando la información que precise.

La determinación, en su caso, de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

El presente artículo y el procedimiento en él contemplado, tendrán, de conformidad con lo señalado en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, una vigencia improrrogable hasta el 31 de diciembre de 1998.

Artículo 49.º Comisión Mixta.

Se constituye una Comisión Mixta Interpretativa del presente Convenio que estará integrada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empresarios firmantes del convenio, y que tendrá su domicilio a efecto de comunicaciones en la C/ Hondarribia, 6-1.º de Donostia-San Sebastián.

Las discrepancias producidas, en el seno de dicha Comisión, en las cuestiones que le sean atribuidas, incluidas las que pudieran derivarse de lo establecido en el artículo 49.º del presente Convenio, serán solventadas a través del Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos PRECO, publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* n.º 131 del 3 de julio de 1990.

Artículo 50.º Comisión de Formación Profesional.

Ambas partes reconociendo el derecho y deber de empresas y trabajadores a la formación permanente y reciclaje, para atender a la actualización, recualificación y promoción de los trabajadores, constituirán una Comisión de Formación Profesional encargada de estudiar y establecer las normas de actuación de los representantes sindicales y Empresas, para la planificación y desarrollo de programas y cursos de formación tanto internos como externos a la Empresa, así como incorporar al sector los acuerdos que puedan adoptarse en ámbitos superiores.

51. artikulua. Gatazka kolektiboak ebaztea.

Gatazka Kolektiboak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Akordio Interkonfederaletan (PRECO II) 1990ean sortutako borondatezko kontziliazio, bitartekaritza eta arbitraj prozedurak mota orotako gatazka kolektiboak ebazteko beste edozein prozedurarekiko lehenespenez erabili beharrekoak direnari buruzko sinesmena adierazten dute hitzarmen hau sinatzen dutenek, enpresari eta sindikatu erakundeen autonomia kolektiboaren adierazpena direlako eta lan harremanetan elkarriketa eta negoziazioa indartzea ahalbidetzen dutelako.

Horri buruz, mota orotako gatazka kolektiboek dagokienez, hitzarmen hau sinatzen dutenek, kontziliatorako prozedura publikoa edo bide judizialekoa erabili aurretik, PRECO II delakoan aurreikusitako kontziliazio edo bitartekaritza prozedurak bat agortzera behartzen dute euren burua. Halaber, gatazka kolektiboek dagokienez, bi aldeetako baten gehiengoak hasitako PRECO II.eko kontziliazio edo bitartekaritza prozeduran parte hartzeko konpromisoa bere gain hartzen dute eta arbitraj prozedura hasteko bi aldeek arteko akordioa lortzea eskatzen da.

Lehen xedapen gehigarria. Geroa-BGAE-rako ekarpenak.

Hitzarmen hau sinatu duten aldeek, Langileen Estatutuko 83.3. artikuluan gai zehatz bati buruz ezarritakoan oinarrituz, enpresek eta langileek BGAE-Geroa-ri egingo dizkioten ekarpenen akordioa hartu dute.

Honakoak dira aipatu ekarpenak:

2002ko urtarilaren 1etik aurrera, langileagatik Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorri ordaintzen zaion kotizazio oinarriaren %3; hortik %1,5 langilearen kargura izango da eta beste %1,5 enpresaren kargura.

2003ko urtarilaren 1etik aurrera, kotizazio oinarri horren %3,5 ordainduko da; hortik %1,75 langilearen kargura izango da eta beste %1,75 enpresaren kargura.

2004ko urtarilaren 1etik aurrera, kotizazio oinarri horren %4 ordainduko da; hortik %2 langilearen kargura izango da eta beste %2 enpresaren kargura.

2005eko urtarilaren 1etik aurrera, kotizazio oinarri horren %4,5 ordainduko da; hortik %2,25 langilearen kargura izango da eta beste %2,25 enpresaren kargura.

Bai enpresari dagozkion ekarpenak bai langileei dagozkie-nak aldi batera kitatuko ditu enpresak; horretarako, langile bakoitzari bere alokairu nominatik kenduko zaio ordaindu beharrekoa berari dagokion proportzioan.

Babes klausulak:

— Lehena:

2004 eta 2005. urteetan hitzarmen honetan ezarri diren portzentajeak aplikatzerik balego (kontuan izanik betiere, hitzarmen hau sinatzen den unean urteko gehieneko ekarpena %3,5 dela, hau da, %1,75 alde bakoitzak) 10. artikuluan ezarritakoa aplikatuz II eranskinean finkatu diren antzinatasuna ezabatzearen ondoriozko kalte-ordainak murriztu egingo dira eta III eranskinean ezarritakoak aplikatuko dira.

Nolanahi ere, aipatu kostu hori (GEROArena) ituntzen diren alokairu-gehiakuntzetatik kentzen saiatzeko konpromisoa hartu dute bi aldeak; hau da, adostu eta II eranskinean ageri diren kopuruetatik kendu beharrik izango ez den moduan, alegia.

— Bigarrena:

2004 edo 2005. urtean %3,5 muga hori gainditzerik ez balego, lehen babes neurria ez da aplikagarria izango baina bi urte horietan GEROAri egin beharreko ekarpenek ez dute inolako eraginik izango.

Artículo 51.º Resolución de Conflictos Colectivos.

Los firmantes de este Convenio expresan su convencimiento de que los procedimientos voluntarios de conciliación, mediación y arbitraje que en 1990 crearon los Acuerdos Interconfederales sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO) deben ser utilizados con preferencia a cualesquiera otros para la resolución de toda clase de conflictos colectivos, por ser una manifestación de la autonomía colectiva de las organizaciones empresariales y sindicales y favorecer el fortalecimiento del diálogo y la negociación en las relaciones laborales.

En relación con ello, los firmantes de este Convenio se obligan a agotar un procedimiento de conciliación o de mediación de los previstos en el PRECO con carácter previo a la utilización del procedimiento público de conciliación o de la vía judicial respecto de toda clase de conflictos colectivos. E igualmente se comprometen en relación con los conflictos colectivos a concurrir al procedimiento de conciliación o mediación del PRECO que inicie la mayoría de una de las dos partes, requiriendo en cambio el inicio del procedimiento de arbitraje el acuerdo de ambas.

Disposición Adicional Primera. Aportaciones a GEROA-E.P.S.V.

Las partes signatarias de este Convenio han establecido mediante un Acuerdo sobre materia concreta del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores las aportaciones de empresas y trabajadores a la E.P.S.V. GEROA.

Dichas aportaciones son:

A partir del 1 de enero de 2002, del 3% de la Base de Cotización por contingencias comunes del trabajador al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 1,5% correrá a cargo del trabajador y el otro 1,5% con cargo a la empresa.

A partir del 1 de enero del año 2003, del 3,5% de la misma Base de Cotización, del que un 1,75% correrá a cargo del trabajador y el otro 1,75% con cargo a la empresa.

A partir del 1 de enero del año 2004, del 4% de la misma Base de Cotización, del que un 2% correrá a cargo del trabajador y el otro 2% con cargo a la empresa.

A partir del 1 de enero del año 2005, del 4,5% de la misma Base de Cotización, del que un 2,25% correrá a cargo del trabajador y el otro 2,25% con cargo a la empresa.

Las aportaciones se realizarán de forma conjunta por la empresa, para lo que se descontará el porcentaje con cargo al trabajador en las correspondientes nóminas de salarios.

Cláusulas de salvaguarda:

— Primera:

En el caso de que durante los años 2004 y 2005 pudieran aplicarse los porcentajes establecidos (teniendo en cuenta que a la fecha de la firma de este convenio no puede superarse la aportación total del 3,5%, es decir un 1,75% por cada parte), las cantidades a aplicar como compensación por la supresión de la antigüedad establecidas en el Anexo II en aplicación del artículo 10.º, serán inferiores y serán las establecidas en el Anexo III.

En cualquier caso, las partes firmantes se comprometen a intentar que este coste (el de GEROA) pueda ser detruido de los incrementos salariales que se pacten sin necesidad de hacerlo de las cantidades pactadas y expresadas en el Anexo II.

— Segunda:

En el caso de que la barrera del 3,5% no pudiera superarse durante los años 2004 o 2005, la salvaguarda primera no sería de aplicación pero lo establecido como aportaciones a GEROA para estos dos años no tendrán efecto alguno.

I ERANSKINA 2001eko ALOKAIRU TAULAK
ANEXO I TABLAS SALARIALES 2001

	<i>Maila Nivel</i>	<i>A A</i>	<i>B B</i>	<i>C C</i>	<i>Urtekoa Anualizado</i>
Teknikari tituludunak / Técnicos titulados					
Injeneruak / Ingenieros	I	4.216	7.247	1.719	5.014.962
Lizentziatuak / Licenciados	II	3.916	6.739	1.598	4.661.261
Laguntzaile Teknikoak eta OLT / Aytes.Técnicos y ATS	III	3.653	6.289	1.491	4.349.237
Praktikanteak / Practicantes	IV	2.199	3.786	898	2.618.326
Maisu industriariak / Maestros industri.	IV	2.770	4.765	1.130	3.296.390
Titulurik gabeko teknikariak / Técnicos no titulados					
Fabrikazioko burua / Jefe de fabricación	IV	3.653	6.289	1.491	4.349.237
Arduradun Nagusia / Encargado general	IV	2.972	5.116	1.213	3.538.217
Sekzioko arduraduna / Encargado de sección	VI	2.454	4.228	1.002	2.922.977
Tailerreko arduraduna / Encargado de taller	VI	2.328	4.004	950	2.770.250
1. mailako delineatzailea / Delineante de 1.ª	VI	2.328	4.004	950	2.770.250
2. mailako delineatzailea / Delineante de 2.ª	VII	2.199	3.786	898	2.618.326
Kalkatzailea / Calcador	IX	2.105	3.620	859	2.504.724
Laborategiko laguntzailea / Auxiliar de laboratorio	X	2.014	3.467	822	2.397.738
1. mailako analista / Analista de 1.ª	VII	2.014	3.467	822	2.397.738
2. mailako analista / Analista de 2.ª	VIII	1.931	3.326	789	2.299.861
Administrariak / Administrativos					
1. mailako burua / Jefe de 1.ª	III	2.980	5.123	1.215	3.544.932
2. mailako burua / Jefe de 2.ª	V	2.770	4.765	1.130	3.296.390
1. mailako ofiziala / Oficial de 1.ª	VI	2.328	4.004	950	2.770.250
2. mailako ofiziala / Oficial de 2.ª	VIII	2.199	3.786	898	2.618.326
Laguntzailea / Auxiliar	IX	2.014	3.467	822	2.397.738
Izangaiak / Aspirantes	XIII	1.680	2.894	686	2.000.900
Menpekoak / Subalternos					
Zerrendagilea / Listero	VIII	2.014	3.467	822	2.397.738
Biltegizaina / Almacenero	X	2.014	3.467	822	2.397.738
Taldeko langilezaina / Capataz de cuadrilla	VII	2.014	3.467	822	2.397.738
Zinpeko zaintzailea / Guarda jurado	X	2.014	3.467	822	2.397.738
Jagolea / Vigilante	X	2.014	3.467	822	2.397.738
Atezaina / Portero	X	2.014	3.467	822	2.397.738
Ordenantza kobratzaileak / Ordenanzas Cobradores	X	2.014	3.467	822	2.397.738
Titulurik gabeko erizainak / Sanitarios no titulados	X	2.014	3.467	822	2.397.738
Mandataria / Botones o Recadero	XIII	2.014	3.467	822	2.397.738
Beharginak / Operarios					
1. mailako ofiziala / Oficial de 1.ª	VIII	2.199	3.786	898	2.618.326
2. mailako ofiziala / Oficial de 2.ª	IX	2.105	3.620	859	2.504.724
3. mailako ofiziala / Oficial de 3.ª	X	2.056	3.540	839	2.447.949
1. mail. espez. eta peoi espez. / Especialista de 1.ª	X	2.014	3.467	822	2.397.738
2. mail. espez. eta peoi espez. / Especialista de 2.ª	XI	1.931	3.326	789	2.299.861
Peoi arrunta / Peón ordinario	XII	1.931	3.326	789	2.299.861
Pintxeak / Pinches	XIV	1.680	2.894	686	2.000.900
Heziketakoak / Formación	XIV	1.680	2.894	686	2.000.900
Portzelana elektronikoaren saila / Sección Porcel. Electrónica					
1. mailako tornularia / Tornero a mano alzada 1.ª		2.199	3.786	898	2.618.326
2. mailako tornularia / Tornero a mano alzada 2.ª		2.105	3.620	859	2.504.724
3. mailako tornularia / Tornero a mano alzada 3.ª		2.014	3.467	822	2.397.738
Garbitzaileak, orduka / Personal limpieza por horas		XI mailarekin parekatua Equiparado al nivel XI			

I ERANSKINA 2002ko ALOKAIRU TAULAK
ANEXO I TABLAS SALARIALES 2002

	<i>Maila Nivel</i>	<i>A A</i>	<i>B B</i>	<i>C C</i>	<i>Urtekoa Anualizado</i>
Teknikari tituludunak / Técnicos titulados					
Injeneruak / Ingenieros	I	27,02	44,84	10,78	31.493,29
Lizentziatuak / Licenciados	II	25,11	41,70	10,02	29.278,34
Laguntzaile Teknikoak eta O.L.T / Aytes. Técnicos y ATS	III	23,42	38,92	9,35	27.318,64
Praktikanteak / Practicantes	IV	14,10	23,43	5,63	16.446,79
Maisu industriariak / Maestros industri.	IV	17,76	29,49	7,09	20.707,70
Titulurik gabeko teknikariak / Técnicos no titulados					
Fabrikazioko burua / Jefe de fabricación	IV	23,42	38,92	9,35	27.318,64
Arduradun Nagusia / Encargado general	IV	19,05	31,66	7,61	22.223,36
Sekzioko arduraduna / Encargado de sección	VI	15,73	26,16	6,28	18.355,53
Tailerreko arduraduna / Encargado de taller	VI	14,93	24,77	5,96	17.400,44
1. mailako delineatzailea / Delineante de 1.ª	VI	14,93	24,77	5,96	17.400,44
2. mailako delineatzailea / Delineante de 2.ª	VII	14,10	23,43	5,63	16.446,79
Kalkatzailea / Calcador	IX	13,49	22,40	5,38	15.727,47
Laborategiko laguntzailea / Auxiliar de laboratorio	X	12,91	21,45	5,15	15.056,36
1. mailako analista / Analista de 1.ª	VII	12,91	21,45	5,15	15.056,36
2. mailako analista / Analista de 2.ª	VIII	12,38	20,58	4,94	14.442,47
Administrariak / Administrativos					
1. mailako burua / Jefe de 1.ª	III	19,10	31,70	7,62	22.263,23
2. mailako burua / Jefe de 2.ª	V	17,76	29,49	7,09	20.707,70
1. mailako ofiziala / Oficial de 1.ª	VI	14,93	24,77	5,96	17.400,44
2. mailako ofiziala / Oficial de 2.ª	VIII	14,10	23,43	5,63	16.446,79
Laguntzailea / Auxiliar	IX	12,91	21,45	5,15	15.056,36
Izangaiak / Aspirantes	XIII	10,77	17,90	4,30	12.563,69
Menpekoak / Subalternos					
Zerrendagilea / Listero	VIII	12,91	21,45	5,15	15.056,36
Biltegizaina / Almacenero	X	12,91	21,45	5,15	15.056,36
Taldeko langilezaina / Capataz de cuadrilla	VII	12,91	21,45	5,15	15.056,36
Zinpeko zaintzailea / Guarda jurado	X	12,91	21,45	5,15	15.056,36
Jagolea / Vigilante	X	12,91	21,45	5,15	15.056,36
Atezaina / Portero	X	12,91	21,45	5,15	15.056,36
Ordenantza kobratzaileak / Ordenanzas Cobradores	X	12,91	21,45	5,15	15.056,36
Titulurik gabeko erizainak / Sanitarios no titulados	X	12,91	21,45	5,15	15.056,36
Mandataria / Botones o Recadero	XIII	12,91	21,45	5,15	15.056,36
Beharginak / Operarios					
1. mailako ofiziala / Oficial de 1.ª	VIII	14,10	23,43	5,63	16.446,79
2. mailako ofiziala / Oficial de 2.ª	IX	13,49	22,40	5,38	15.727,47
3. mailako ofiziala / Oficial de 3.ª	X	13,18	21,90	5,26	15.372,43
1. mail. espez. eta peoi espez. / Especialista de 1.ª	X	12,91	21,45	5,15	15.056,36
2. mail. espez. eta peoi espez. / Especialista de 2.ª	XI	12,38	20,58	4,94	14.442,47
Peoi arrunta / Peón ordinario	XII	12,38	20,58	4,94	14.442,47
Pintxeak / Pinches	XIV	10,77	17,90	4,30	12.563,69
Heziketakoak / Formación	XIV	10,77	17,90	4,30	12.563,69
Portzelana elektronikoaren saila / Sección Porcel. Electrónica					
1. mailako tornularia / Tornero a mano alzada 1.ª		14,10	23,43	5,63	16.446,79
2. mailako tornularia / Tornero a mano alzada 2.ª		13,49	22,40	5,38	15.727,47
3. mailako tornularia / Tornero a mano alzada 3.ª		12,91	21,45	5,15	15.056,36
Garbitzaileak, orduka / Personal limpieza por horas		XI mailarekin parekatua Equiparado al nivel XI			

II ERANSKINA 2002 / ANEXO II 2002	
ANTZINATASUN OSAGARRIA COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD 6%/4	
Teknikari tituludunak / Técnicos titulados	
Injeneruak / Ingenieros	465,44
Lizentziatuak / Licenciados	432,67
Laguntzaile Teknikoak eta OLT / Aytes.Técnicos y ATS	403,68
Praktikanteak / Practicantes	243,01
Maisu industriariak / Maestros industri.	305,99
Titulurik gabeko teknikariak / Técnicos no titulados	
Fabrikazioko burua / Jefe de fabricación	403,68
Arduradun Nagusia / Encargado general	328,41
Sekzioko arduraduna / Encargado de sección	271,29
Tailerreko arduraduna / Encargado de taller	257,12
1. mailako delineatzailea / Delineante de 1.ª	257,12
2. mailako delineatzailea / Delineante de 2.ª	243,01
Kalkatzailea / Calcador	232,46
Laborategiko laguntzailea / Auxiliar de laboratorio	222,50
1. mailako analista / Analista de 1.ª	222,50
2. mailako analista / Analista de 2.ª	213,44
Administrariak / Administrativos	
1. mailako burua / Jefe de 1.ª	329,01
2. mailako burua / Jefe de 2.ª	305,99
1. mailako ofiziala / Oficial de 1.ª	257,12
2. mailako ofiziala / Oficial de 2.ª	243,01
Laguntzailea / Auxiliar	222,50
Izangaiak / Aspirantes	185,71
Menpekoak / Subalternos	
Zerrendagilea / Listero	222,50
Biltegizaina / Almacenero	222,50
Taldeko langilezaina / Capataz de cuadrilla	222,50
Zinpeko zaintzailea / Guarda jurado	222,50
Jagolea / Vigilante	222,50
Atezaina / Portero	222,50
Ordenantza kobratzaileak / Ordenanzas Cobradores	222,50
Titulurik gabeko erizainak / Sanitarios no titulados	222,50
Mandataria / Botones o Recadero	222,50
Beharginak / Operarios	
1. mailako ofiziala / Oficial de 1.ª	243,01
2. mailako ofiziala / Oficial de 2.ª	232,46
3. mailako ofiziala / Oficial de 3.ª	227,20
1. mail. espez. eta peoi espez. / Especialista de 1.ª	222,50
2. mail. espez. eta peoi espez. / Especialista de 2.ª	213,44
Peoi arrunta / Peón ordinario	213,44
Pintxeak / Pinches	185,71
Heziketak / Formación	185,71
Portzelana elektronikoaren saila / Sección Porcel. Electrónica	
1. mailako tornularia / Tornero a mano alzada 1.ª	243,01
2. mailako tornularia / Tornero a mano alzada 2.ª	232,46
3. mailako tornularia / Tornero a mano alzada 3.ª	222,50
Garbitzaileak, orduka / Personal limpieza por horas	

III ERANSKINA 2002 / ANEXO III 2002	
ANTZINATASUN OSAGARRIA COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD 1,25%	
Teknikari tituludunak / Técnicos titulados	
Injeneruak / Ingenieros	387,87
Lizentziatuak / Licenciados	360,56
Laguntzaile Teknikoak eta OLT / Aytes.Técnicos y ATS	336,40
Praktikanteak / Practicantes	202,51
Maisu industriariak / Maestros industri.	254,99
Titulurik gabeko teknikariak / Técnicos no titulados	
Fabrikazioko burua / Jefe de fabricación	336,40
Arduradun Nagusia / Encargado general	273,67
Sekzioko arduraduna / Encargado de sección	226,08
Tailerreko arduraduna / Encargado de taller	214,27
1. mailako delineatzailea / Delineante de 1.ª	214,27
2. mailako delineatzailea / Delineante de 2.ª	202,51
Kalkatzailea / Calcador	193,72
Laborategiko laguntzailea / Auxiliar de laboratorio	185,42
1. mailako analista / Analista de 1.ª	185,42
2. mailako analista / Analista de 2.ª	177,87
Administrariak / Administrativos	
1. mailako burua / Jefe de 1.ª	274,18
2. mailako burua / Jefe de 2.ª	254,99
1. mailako ofiziala / Oficial de 1.ª	214,27
2. mailako ofiziala / Oficial de 2.ª	202,51
Laguntzailea / Auxiliar	185,42
Izangaiak / Aspirantes	154,75
Menpekoak / Subalternos	
Zerrendagilea / Listero	185,42
Biltegizaina / Almacenero	185,42
Taldeko langilezaina / Capataz de cuadrilla	185,42
Zinpeko zaintzailea / Guarda jurado	185,42
Jagolea / Vigilante	185,42
Atezaina / Portero	185,42
Ordenantza kobratzaileak / Ordenanzas Cobradores	185,42
Titulurik gabeko erizainak / Sanitarios no titulados	185,42
Mandataria / Botones o Recadero	185,42
Beharginak / Operarios	
1. mailako ofiziala / Oficial de 1.ª	202,51
2. mailako ofiziala / Oficial de 2.ª	193,72
3. mailako ofiziala / Oficial de 3.ª	189,34
1. mail. espez. eta peoi espez. / Especialista de 1.ª	185,42
2. mail. espez. eta peoi espez. / Especialista de 2.ª	177,87
Peoi arrunta / Peón ordinario	177,87
Pintxeak / Pinches	154,75
Heziketakoak / Formación	154,75
Portzelana elektronikoaren saila / Sección Porcel. Electrónica	
1. mailako tornularia / Tornero a mano alzada 1.ª	202,51
2. mailako tornularia / Tornero a mano alzada 2.ª	193,72
3. mailako tornularia / Tornero a mano alzada 3.ª	185,42
Garbitzaileak, orduka / Personal limpieza por horas	