

AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA

6

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD
AUTÓNOMA

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENa, Lan, Enplegu eta Gizarte Politiketako Lurralde ordezkariarena, 2013-2015 urteetarako Gipuzkoako Arte grafikoen eta industria laguntzaileen, Paper eta kartoiaren maneiatuen eta Argitaletxeen Lan Hitzarmenaren erregistroa, gordailua eta argitarapena agintzen duena (20000045011981 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2014ko ekainaren 26an sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa MAPESGI-k, enpresen izenean, eta LAB, ELA, eta UGT sindikatuek, langileen izenean.

Bigarrena. 2014ko uztailaren 9an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

Hirugarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 7. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu da eta 2014ko uztailaren 30ean bete da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritza honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuaren 19.1.g artikulua; eta hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzko urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua.

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2014ko abuztuaren 5a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaria. (8492)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS
SOCIALES

Delegación Territorial de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Artes gráficas e industrias auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales de Gipuzkoa para los años 2013-2015 (código 20000045011981).

ANTECEDENTES

Primero. El día 26 de junio de 2014 se suscribió el convenio citado por ADEGI, en representación de las empresas, y LAB, CCOO y UGT, en representación de la parte trabajadora.

Segundo. El día 9 de julio de 2014 se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

Tercero. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el art. 7 del Decreto 9/2011, de 25 de enero, y se ha cumplimentado el 30 de julio de 2014.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

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

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

San Sebastián, a 5 de agosto de 2014.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (8492)

GIPUZKOAKO ARTE GRAFIKOEN ETA HORIEN INDUSTRIA
LAGUNTZAILEEN, PAPERETZKO ETA KARTOIZKO MANIPULATUEN
ETA ARGITALETXEEN HITZARMEN KOLEKTIBOA - 2013-2014-2015

I KAPITULUA

ESPARRUA

HITZAURREA

Bi aldeak bat datoz Hitzarmen Kolektibo hau (arau-esparru egonkorra eta kanpoko aldakuntzei lotu gabea) beharrezkoa dela adieraztean, eta konpromisoa hartu dute Hitzarmena zain-
tzeko eta defendatzeko. Hitzarmen hau arauzkoa da, eta bere eremu funtzionalean dauden enpresa eta langile guztiak behar-
tzen ditu indarraldi osoan. Hitzarmena sinatu duten aldeentzat, Gipuzkoako arte grafikoen eta horien industria laguntzaileen, paperezko eta kartoizko manipulatu-
en eta argitaletxeen sektoreko eraginkortasun orokorreko hitzarmen kolektiboa fun-
tsezko tresna da eraginpean hartutako langileen eta enpresen lan-harremanei egonkortasuna emateko. Sektoreko hitzarmen honen aplikazioa lagungarria da enpresen lehiakortasuna hobet-
zeko. Aldi berean, langileen lan-harremanen zaintza bermatzen du. Aldeek adierazi dutenez, etorkizunean desadostasunik sor-
tuz gero, lehenik eta behin elkarrizketara joko da desadostasun horiek konpontzeko.

Hitzarmenak enpresen lehiakortasunean laguntzea eta, aldi berean, langileei familia-bizitza eta bizitza pertsonala enpresa-
ren beharrekin uztartzeko aukera ematea du helburu.

Hori lortzeko, hitzarmena sinatu duten aldeek onartu dute hitzarmenaren egungo eta etorkizuneko testuak enpresek ingu-
runeko premietara egokitze aldera antolamendu-malgutasuna izateko duten beharrari zein sindikatuek langileei lan-baldintza egonkor-
rak eta duinak emateko duten beharrari erantzun behar diola.

1. artikulua. Lurralde eremua.

Honako Oinarrizko Hitzarmen Kolektibo hau Gipuzkoako Lurralde Historiko osoan aplikatu beharrezkoa da.

2. artikulua. Funtzio eremua.

Lehenengo artikuluan aipatutako Lurralde eremuaren bar-
nean Hitzarmen honen aplikazioa derrigorrezkoa izango da, Enpresa, Entitate edo Erakunde publiko edo pribatu guztientzat eta beraiei langileentzat, haiek Arte Grafikotako eta bere Industri Laguntzaile, Paper eta Kartoiaren Maneiatuak eta Argitaletxeen jardueretan aritzen direnean.

I. Arte Grafikotako Industriak eta Laguntzaileak bezala orokorki hartuak izango dira, batera edo berezirik, konposake-
tara, grabaketa edo inprimaketara, kolore batean edo gehiagot-
an, eta edozein sistematan, paper, kartoi, ehun, pelikula edo edozein gairen gainean konposatu, erreproduzitu, grabatu edota inprimatzera dedikatzen direnak. Soilki argibide gisa eta mugatzeko asmorik gabe eta funtzio-eremu honetan honako jar-
duera hauek barneratuak ulertuko dira:

a) Testuen konposaketa, hala eskuz, mekanikoki, nola fotokonposaketa edo bestelako sistema edo prozedura.

b) Testuen edo irudien erreprodukzioa, edozein sistema edo prozedura desberdinen bitartez, eskuzkoa (marraskia), foto-
grafikoa, fotomekanikoa, elektronikoa, edozein material sentikor-
ren gainean, eta abar.

c) Testu edo irudien grabaketa edozein prozeduraren bitar-
tez: Eskuzkoa (artezkoa edo artisaua), fotograbaketa, grabatu elektronikoa, eta abar.

d) Testu edo irudien inprimaketa edozein sistema edo pro-
zeduraren bitartez: Tipografia, offset, zulomarraski, litografia, serigrafia, flexografia, kalkografia, erliebe, xerografia, eta abar.

CONVENIO COLECTIVO DE ARTES GRÁFICAS E INDUSTRIAS
AUXILIARES, MANIPULADOS DE PAPEL Y CARTÓN Y
EDITORIALES DE GIPUZKOA - 2013 2014-2015

CAPÍTULO I

ÁMBITO

PRÉAMBULO

Ambas partes convienen en la necesidad de tener un marco regulatorio estable como es este Convenio Colectivo y no sujeto a variaciones externas, comprometiéndose a preservarlo y defenderlo. Este convenio tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de las empresas y trabajadores/as comprendidos/as en su ámbito funcional. Las partes signatarias consideran que el convenio colectivo de eficacia general para la industria de artes gráficas e industrias auxiliares, manipulados del papel y cartón y editoriales de Gipuzkoa es un instrumento esencial para dotar de estabilidad a las relaciones laborales de las y los trabajadores y las empresas afectadas. La aplicación de este convenio sectorial contribuye de modo positivo a la mejora de la competitividad de las empresas, a la vez que constituye una garantía para la salvaguarda de las condiciones laborales de los/as trabajadores/as. Las partes afirman que las posibles divergencias que en el futuro se produzcan se deberán solucionar agotando primera-
mente las vías del dialogo.

El objetivo del mismo es contribuir a la competitividad de las empresas, permitiendo a su vez a los trabajadores y trabajado-
ras conciliar compaginando su vida familiar y personal con las necesidades de las empresas.

Para dar respuesta a estos objetivos las partes firmantes reconocen la necesidad de que el actual y futuro texto del con-
venio debe dar respuesta tanto a las necesidades de las empre-
sas de tener flexibilidad interna organizativa para adaptarse a las necesidades del entorno como a las sindicales de dotar a los trabajadores de condiciones laborales estables y dignas.

Artículo 1.º Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo Básico es de aplicación obli-
gatoria en todo el Territorio Histórico de Gipuzkoa.

Artículo 2.º Ámbito funcional.

Dentro del ámbito territorial enunciado en el artículo 1.º la aplicación del Convenio Colectivo Básico será obligatoria para todas las Empresas, Entidades o Instituciones públicas o priva-
das, y para el personal de las mismas, cuando aquéllas se dedi-
quen a las actividades de Artes Gráficas y sus Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales.

I. Se entienden por Industrias de Artes Gráficas y Auxilia-
res en general, las que se dediquen, junta o separadamente, a la composición, reproducción, grabado o impresión, en uno o más colores y por cualquier sistema, sobre papel, cartón, tela, plástico, películas o cualquier otra materia, de toda clase de caracteres, dibujos o imágenes en general. A título meramente ilustrativo, y no limitativo, se entenderán incluidas en este ámbito funcional las actividades siguientes:

a) La composición de textos, ya sea manual, mecánica, fotocomposición o cualquier otro sistema o procedimiento.

b) La reproducción de textos o imágenes por cualquiera de los distintos sistemas o procedimientos: manual (dibujo), foto-
gráfica, fotomecánica, electrónica sobre cualquier material sen-
sible, etc.

c) El grabado de texto o imágenes por cualquier procedi-
miento: manual (artístico o artesano), fotograbado, grabado electrónico etc.

d) La impresión de textos o imágenes por cualquier sis-
tema o procedimiento: tipografía, offset, huecograbado, litogra-
fía, serigrafía, flexografía, calcografía, relieve, xerografía, etc.

e) Eskuzko edo mekanizatutako enkoadernazioa bere edozein eratan: Arrunta, azal gogor edo plastifikatua, eta abar.

f) Industri laguntzaile eta osagarriak, hala nola: Estereotipia, galbanotipia eta galbanoplastia, kautxu eta gomazko fabrikatuak, erroiluen fabrikazioa, sufretatuak, eta abar.

Era berean, eta honako Oinarrizko Hitzarmen Kolektibo honen aplikazioa, langileria edo eta funtzional eremuen barnean agertzen diren, funtzio edo jarduera (guztizkoak edo partezkoak) guztietan eta berak ezarritako lurraldearen barnean, derrigorrezkoa denez, Hitzarmen hau, inprimatzeko makina edo makinak, duplikadora, offset txikia, multikopista, (fotokopiagailu edo xero deritzanak barne) inprimakiak sortzeko edozein makina, eta abar dauden unitate produktibo guztietan nahitaez aplikatzekoa da, bere kokapena edozein dela ere eta beti ere esandako produktuak merkaturatzen direnean.

II. Maneiatuen Industriatzat hartzen dira:

a) Edozein motatako Paperezko Maneiatuak, hala nola, bulego eta eskola materiala, kartazalak, poltsak, erretzeko papera, paper gomazatuak, paper margotuak eta dekoraziorakoak, eta abar.

b) Edozein motatako Kartoizko Maneiatuak, inprimatuak edo ez, hala nola, kartoitxoa, kartoi kizkurtua, kartulina, edo beste gai laguntzaileak, bai eta ontzi, enbalapen, eta aurreсандako gaien beste eraldatu eta konplexuen fabrikazioa ere.

III. Argitalpen Enpresatzat hartzen dira:

a) Lantegi grafikoekin edo gabe, liburu, liburuxka, komiki eta aldizkako edo noizbehinkako aldizkariaren argitaratzera dedikatzen direnak, indarrean dagoen legeriaren arabera, Prentsa Enpresen esparruan espresuki barneratuak ez daudenak.

b) Disko eta beste ikus-entzunezko bideen Argitaratzaileak.

c) Musika argitaratzaileak eta banda magnetikoen inprimatzaileak.

IV. Funtzio eremu honen barnean hartzen dira, edonolako inprimaki eta maneiatuen produkzioa, egunerokoak ez diren aldizkako argitalpenekin batera eramaten duten Arte Grafikoetako lantegiak.

V. Baita ere barneratuak geratzen dira, Enpresa, Lantegi eta Moldiztegi, Arte Grafikoetako Eskola para-estatal, probintzial, eta municipal, sindikal, benefizentzi edo erlijioso eta presondegi Korporazio eta Erakundeak, beraien produktuak salmenta edo mandatu saritukoa direnean, eta bere langileriak funtzionario publiko izaera ez duenean, eta antolamendu juridiko laboral espezifiko baten barnean ez dagoenean, Prentsa kasu. Lehen esandakoa, edizioaren jarduera propioei ere aplikagarria da.

Ondorioz, barneratuak geldituko dira aldizkako argitalpen, soilik erlijioso, tekniko, eta profesionalak, inprimatzen dituzten lantegiak.

Era berean, arau hauek, funtzio eta lurralde-eremuan barneratuak dauden instalazio berriko enpresei behartzen diete.

3. artikulua. Langileria eremua.

Honako Oinarrizko Hitzarmen Kolektibo honek, 1. eta 2. artikuluetan aipatutako enpresa grafikoaren barnean edo kanpoan, artzeari, teknikari, bulegari, merkataria, esfortzu fisiko edo arreta soileko funtzioa betetzen duten zerbitzura dauden langile guztiak, zuzenduko ditu.

Honako Hitzarmen honen langileria eremutik kanpo gelditzen dira:

a) Goi artzearitza, goi gobernu eta goi aholkuzko funtzioetan aritzen den langileria, Administrazio orokor, Aholkulari, Zuzendari orokor, Zuzendari, Gerente, Ahalbun, eta antzeko, karguen berezitasunak direnak.

e) La encuadernación manual o mecanizada, en cualquiera de sus formas: rústica, tapa dura o plastificada, etc.

f) Las industrias auxiliares o complementarias, tales como: estereotipia, galvanotipia y galvanoplastia, fabricados de goma y caucho, fabricación de rodillos, vulcanizados, etc.

Igualmente, y dado que la aplicación del presente Convenio Colectivo Básico es obligatoria en todas las funciones o actividades (totales o parciales) contempladas en sus ámbitos funcional y/o personal del mismo y dentro del territorio por él establecido, este Convenio Colectivo Básico es de aplicación inexcusable en toda unidad productiva en la que existan máquina o máquinas de impresión, duplicadora, pequeño offset, multikopista (incluidas las denominadas Xerox o Fotocopiadoras) cualquier máquina para producir impresos, etc. independientemente de su ubicación y siempre que se comercialicen dichos productos.

II. Se entiende por Industrias de Manipulados:

a) Los Manipulados de Papel de todas clases, tales como material escolar y de oficina, sobres, bolsas, papel de fumar, papeles engomados, papeles pintados y para decoración, etc.

b) Los Manipulados de Cartón de todas clases, impresos o no, tales como cartoncillo, cartón ondulado, cartulina u otras materias auxiliares así como la fabricación de envases embalajes y otros transformados y complejos de las antedichas materias.

III. Se entiende por Empresas Editoriales:

a) Las que con o sin talleres gráficos, se dedican a la edición de libros, folletos, fascículos, «comics» y revistas periódicas o no, que no estén expresamente incluidas, de acuerdo con la legislación vigente, en el ámbito de las empresas de Prensa.

b) Las editoras de discos y otros medios audiovisuales.

c) Las editoras de música e impresoras de bandas magnéticas.

IV. Quedan comprendidos en este ámbito funcional aquellos talleres de Artes Gráficas que compaginen la producción de impresos y manipulados de todo orden con la impresión de publicaciones periódicas no diarias.

V. También quedan incluidas las Empresas, Talleres e Imprentas, Escuelas de Artes Gráficas paraestatales, provinciales y municipales, las sindicales, las Corporaciones e Instituciones benéficas o religiosas y penitenciarias, en el caso en que sus productos sean de venta o encargo remunerado y cuyo personal no tenga la condición de funcionario público y no estén incluidos en el ámbito de otra ordenación jurídico laboral específica, como la de Prensa. Lo dicho anteriormente es aplicable también a las actividades propias de la edición.

En consecuencia, quedan incluidos los talleres que impriman publicaciones periódicas exclusivamente religiosas, técnicas y profesionales.

Asimismo estas normas obligan a las empresas de nueva instalación incluidas en los ámbitos territorial y funcional.

Artículo 3.º Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo Básico tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad del personal al servicio de las empresas gráficas enunciadas en los artículos 1.º y 2.º, que realicen una función directiva, técnica, administrativa, comercial, dentro o fuera de la propia empresa, de esfuerzo físico o de mera atención.

Quedan excluidos en cuanto al ámbito personal del presente Convenio:

a) El personal que ejerza funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo, características de los cargos de Administrador General, Consejeros, Directores Generales, Directores, Gerentes, Apoderados y otros análogos.

b) Enpresarekin kontratazio zibil edo merkantilaren arauetara mugatutako erlazio ez-laboral bat itundua duen langileria. Soilki komisiaria, enpresentzat lan egiten duten merkataritza agenteak.

c) Enpresentzako komisio soilez diharduten merkatal agenteak.

4. artikulua. Iraupena.

Honako Oinarriko Hitzarmen Kolektibo honek indarraldi mugagabea izango du, Bosgarren Xedapen Gehigarrian ezarritakoaren kalterik gabe, bere eragina 1997. urteko urtarilaren 1ean hasiko delarik. Hala ere, eranskinek bakoitzean zehazten den iraupena izango dute.

Horretarako ezarritako eperen batean salatuko balitz, Hitzarmenaren testu arauemaileak indarrean jarraituko du beste akordio espresik lortzen ez den bitartean.

5. artikulua. Lotura eta itunaren osotasuna.

Honako Hitzarmen honetan hitzartutakoak, osotasun bakar eta zatiezin bat osatzen du, zatikako aplikaziorik ezar ez dakiokeelarik.

II. KAPITULUA

LAN ERREGIMENA

6. artikulua. Jarduera arrunta.

Lanerako jarduera arrunta bere lanbidea ezagutzen duen eta bere erantzukizunez jabetzen den erdi-mailako eragile entrenatu batek zuzendaritza aditu baten pean, gehiegizko neke fisiko eta mentalik gabe, baina produkzioarako estimulu berezirik gabe garatzen duen jarduera da. Ohizko neurtzeko sistema desberdin eta arruntenetan jarduera honi 100 edo 60 indizea dagokio.

7. artikulua. Jarduera ezin hobea.

Jardun normal batean ondo entrenatuta dagoen eta bere lanbidea ezagutzen duen erdi mailako eragile batek, bere lanbide-bizitzaren kaltetan izan gabe, gara dezakeen gehieneko da.

Jarduera ezin hobea normalaren %40 edo %33 inguruaren gainekoa da eta aipatutako neurtzeko sistemetan 140 edo 80 indizea dagokio.

8. artikulua. Etekin normala.

Jarduera normalean lan egiten duen eragile batek ordu batean egiten duen lan-kopurua da.

9. artikulua. Jarduera normalean egindako lan-kopurua.

Jarduera normalean erdi-mailako eragile batek egiten duena da, errekonstruzio aldia barne.

10. artikulua. Makina-denbora.

Makina batek baldintza tekniko jakin batzuetan zeregin-unitate bat produzitzeko ematen duen denbora da.

11. artikulua. Lan librea.

Eragileaz kanpoko zirkunstantziarik (makina, ekipoak, eta abar) eragile honen jarduera mugatzen ez dueneko lana da, eragileak denbora osoan jarduera ezin hobea gara dezakeelarik.

12. artikulua. Lan mugatua.

Eragileak lan-denbora osoan jarduera ezin hobea garatu ezin dueneko lana da.

Makinaren lanak, talde-lana izateak edo metodo eragilearen baldintzek muga dezakete lana.

b) El personal que tenga concertada con la empresa una relación no laboral, sujeta a las normas de la contratación civil o mercantil.

c) Los Agentes Comerciales que trabajen para las empresas, exclusivamente a Comisión.

Artículo 4.º Ámbito Temporal.

El presente convenio colectivo básico tiene una vigencia indeterminada, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional Quinta, iniciando sus efectos el 1 de enero de 1997. No obstante, sus anexos tendrán la duración que se determine específicamente en cada uno de ellos.

En el caso de que fuere denunciado en alguno de los periodos establecidos al efecto, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, el texto normativo del Convenio seguirá en vigor.

Artículo 5.º Unidad de pacto y vinculación.

Lo acordado en el presente Convenio Colectivo Básico forma un todo único e indivisible, por lo que no es susceptible de aplicación parcial.

CAPÍTULO II

RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 6.º Actividad normal.

Actividad normal en su trabajo es la que desarrolla un operario/a medio, entrenado y conocedor de su oficio, consciente de su responsabilidad, bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, pero sin estímulo especial en la producción. Esta actividad es la que, en los distintos y más comunes sistemas de medición, corresponde a los índices 100 ó 60.

Artículo 7.º Actividad óptima.

Es la máxima que puede desarrollar un operario/a medio, bien entrenado y conocedor de su oficio, sin detrimento de su vida profesional, en jornada normal.

La actividad óptima es del orden del 40% ó 33% sobre la normal, y en los indicados sistemas de medición corresponde a los índices 140 u 80.

Artículo 8.º Rendimiento normal.

Es la cantidad de trabajo que un operario/a efectúa en una hora, cuando trabaja a actividad normal.

Artículo 9.º Cantidad de trabajo en actividad normal.

Es la que realiza un operario/a medio, en actividad normal, incluido el tiempo de recuperación.

Artículo 10.º Tiempo de máquina.

Es el que emplea una máquina para producir una unidad de tarea, en condiciones técnicas determinadas.

Artículo 11.º Trabajo libre.

Es el trabajo en que el operario/a no queda limitado en su actividad por ninguna circunstancia externa a él (máquina, equipos, etc.), pudiendo desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

Artículo 12.º Trabajo limitado.

Es el trabajo en que el operario/a no puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo de trabajo.

La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo o a las condiciones del método operativo.

Ordainsari eraginetarako, lan-denbora mugatuak jarduera normalean lan egingo balira bezala ordainduko dira.

Lan mugatuan, gutxienezko produkzio-denbora, makina denborari jarduera ezin hobean eta makina geldirik egindako lan-kopurua gehitzearen ondoriozkoa dela kontuan hartuz, lortzen da produkzio ezin hobea. Hurrenez hurreneko kasuetan, makina eta taldeen interferentziak kalkulatu dira.

13. artikulua. Galdagarritasuna eta etekin normalaren ordainsaria.

Etekin normala galda daitekeena da eta Enpresak, edozein unetan zehaztu ahal izango du. Hitzarmena aplikatzen denean eskubide honetaz ez baliatzeak ez du adierazten eskubide honen utzikeria, bidezkoa irizten duenean bertara bil baitaiteke, 21. artikuluan adierazitako baldintza eta berme berdinak edukiz.

Suspergarriak ezartzeko etekin normalek izan behar dute abiapuntua.

Etekin normalaren ordainsaria Hitzarmenaren oinarritzko sol-datari eta legez edo konbentzionalki bidezkoak diren osagarriei dagokie.

14. artikulua. Baloraziorako zeharkako sistema.

Lanpostu baten etekina neurgaitza denean baloraziorako zeharkako sistema bat ezarri ahal izango da, langileen legezko ordekaritzaren adostasunez.

15. artikulua. Lan-kopurua.

Zeregin bakoitzerako zehaztutako lan-kopuruek bertan esku hartzen duten aldagarri guztiak izango dituzte kontuan (elika-dura aldaketak eta irteera, apurketak, garbiketak, joan-etorriak, interferentziak, eta abar).

16. artikulua. Aldaketa.

Ezartzen diren lan-kopuruak aldatu ahal izango dira metodo eragilea aldatzen denean edota ageriko kalkulu edo transkribapen-akats bat dagoenean, beti ere 21. artikuluan ezarritako bermeak kontuan hartuz.

17. artikulua. Razionalizazio sistemak.

Bedaux edo Gh puntuetan ematen den jarduerarekiko prima proportzionalaren arabera ezarritako razionalizazio sistemek diraute indarrean. Jarduera eta etekin normal eta jarduera eta etekin ezin hobean artean biltzen diren jarduera eta etekinak izango dira primaren xede.

Bedaux edo Gh puntuetan ematen den suspergarri edo Soma sistema bat ezartzen duten enpresek berau berrikusi ahal izango dute, hartukizunek Hitzarmen honek etekin normalerako ezartzen dituenak %40an gaintitzen dituztenean.

18. artikulua. Lanaren antolamendua.

Lanaren antolamendu praktikoa, taldeak, zikloak, sektoreak edo departamentuak ezartzea eta bidezko irizten diren zerbitzuen sailkapena Enpresaren eskumen eskusiboa dira.

Antolamendu eta produktibitate sistemen, lanbide-prestakuntza hobearren edota tresneriaren erabilera egokiago baten ondoriozko aurrerakuntza teknikoak lan-baldintzen eta ordainsariaren hobekuntza ekarri behar du, Enpresen oparotasunari ekartzen dion etekinaren arabera izango delarik.

19. artikulua. Enpresaren Zuzendaritzaren ahalmenak.

Ondokoak dira Enpresaren Zuzendaritzaren ahalmenak:

1. Produkzio prozesua zuzentzea; langileen ongizatea, lanbide prestakuntzarik onena eta aipatutako prozesuak eragindako etekinen banaketarik bidezkoena sustatzeko modurik egokienean.

A efectos de remuneración, los tiempos de trabajo limitado serán abonados como si se trabajase en actividad normal.

En el trabajo limitado, la producción óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínima es el tiempo de máquina incrementado con la cantidad de trabajo, a máquina parada, realizado con actividad óptima. En los casos correspondientes, se calcularán las interferencias de máquinas o equipos.

Artículo 13.º Exigibilidad y remuneración del rendimiento normal.

El rendimiento normal es el exigible y la Empresa podrá determinarlo, en cualquier ocasión, sin que el no hacerlo en el momento de aplicación del Convenio signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho, al que podrá acogerse, cuando lo estime oportuno, con las mismas condiciones y garantías señaladas en el artículo 21.º.

Para establecer los incentivos debe partirse del rendimiento normal.

La remuneración del rendimiento normal se corresponde con el Salario Base del Convenio y los complementos que legal o convencionalmente procedan.

Artículo 14.º Sistema indirecto de valoración.

Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo sea difícilmente medible, se podrá establecer un sistema indirecto de valoración, de acuerdo con la representación legal del personal.

Artículo 15.º Cantidad de trabajo.

Las cantidades de trabajo determinadas para cada tarea tendrán en cuenta todas las variables que en ella intervienen (cambio de alimentación y salida, roturas, limpieza, desplazamientos, interferencias, etc.).

Artículo 16.º Modificación.

Las cantidades de trabajo establecidas podrán ser modificadas, cuando se cambie el método operativo o exista un error manifiesto de cálculo o transcripción, con las garantías establecidas en el artículo 21.º.

Artículo 17.º Sistemas de racionalización.

Seguirán en vigor los sistemas de racionalización establecidos en función de una prima proporcional a la actividad en puntos Bedaux o Gh. Las actividades y rendimientos, comprendidos entre actividad y rendimiento normales y actividad y rendimiento óptimos, serán objeto de prima.

Las empresas que establezcan un sistema de incentivo o destajo, en puntos Bedaux o Gh, podrán revisarlo cuando las percepciones excedan en un 40 por 100 de las señaladas en este Convenio para el rendimiento normal.

Artículo 18.º Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo y la determinación de grupos, ciclos, sectores o departamentos, así como la clasificación de servicios que se estimen convenientes, son facultad exclusiva de la Empresa.

El progreso técnico, debido a sistemas de organización y productividad, mejor formación profesional o más adecuado equipo de utillaje, debe suponer una mejora en las condiciones de trabajo y en la remuneración, en justa correspondencia al beneficio que rinda a la prosperidad de las Empresas.

Artículo 19.º Facultades de la Dirección de la Empresa.

Son facultades de la Dirección de la Empresa:

1. Dirigir el proceso productivo, en la forma más adecuada para promover el bienestar y la mejor formación profesional del personal, así como la más justa distribución de los beneficios de dicho proceso.

2. Bertako langileekiko lankidetza sustatzea, suspertzea eta gordetzea, gizarte-bakerako eta produkzio faktore pertsonalen multzorako oparotasunaren behar saihestezin gisa.

3. Produkzioa antolatzea eta lan-harremanak hobetzea eta duintzea.

4. Hitzarmen honek ezartzen duenari jarraiki finkatutako langileria plantillak errespetatzea eta betetzea.

5. Langileen lanbide-kategoriak sustatzea eta errespetatzea, euren prestakuntza eta gizarte eta giza sustapena erraztuz.

Enpresak, era berean, honako ahalmen hauek izango ditu:

1. Hitzarmen honetan definituriko etekin normalak galdatzea.

2. Langilea etekin normalean asetzeko beharrezko makina kopurua edo zeregina esleitzea.

3. Kalitate eta hondakin indize onargarriak finkatzea eta hauek betetzen ez direnerako zigorrak ezartzea.

4. Esleitutako makinaren jagoletza, garbitasuna eta arreta, hurrenez hurreneko lanbide-kategoriari dagokion erantzukizunaren barruan, beti ere lan eta etekin kopuruak zehazterakoan kontuan hartu bada.

5. Enpresako langilariaren mugikortasuna eta banaketa berria, antolamendu eta produkzio beharren indarrez. Edozein kasutan, egoera pertsonala errespetatuko da, beharrezko egokitze aldia emanaz.

6. Suspergarria kontuan hartzen duen ordainsari sistema bat aplikatzea. Sekzio edo lanpostu jakin bati edo batzuei baizik ez bazaie suspergarria aplikatzen, sistema hau aplikatzearen ondorioz normala baino lan-zama handiagoa dutenei ere aplikatuko zaie.

7. Lanaren antolamendu aldian eta behin-behineko izaeraz lan-metodoetan, balorazio arauetan, langilariaren banaketan, funtzio aldaketetan eta makina eta materialen funtzio aldaketa eta aldaketa teknikoetan erreferentziazko egoerekiko alderatze-azterlana edota bidezko azterlan teknikoa erraztuko duten aldaketak burutzea. Langileak, probaldian, honen aurreko hiru hilabeteri dagozkien batezbesteko hartukizunak gordeko ditu.

8. Lan- antolamenduaren iraupena, langileen desadostasuna gertatzen denean, legezko ordezkarien bitartez adierazia, Hitzarmeneko Batzorde Mistoaren interpretazio eta txostenaren eta, hala badagokio, lan agintaritza eskudunaren ebazpenaren zain.

Enpresak aurreikusten den kasuetan plantilla murriztu ahal izango du, beti ere indarrean dagoen legeriak ezartzen duen prozedurari jarraiki.

20. artikulua. Enpresaren betebeharrak.

Ondokoak dira enpresaren betebeharrak:

1. Lan-sistemak langileek jardunaldi normalean burutzeko moduan ezartzea.

2. Lan-antolamendua, balorazio arauak edo ordaintzeko sistemak aldatzeko asmoaren berri ematea langileen legezko ordezkariari, horretarako proposamenaren aldaketarako oinarri izan daitezkeen datuen azterketa gaineratuz.

3. Aurreko atalean aipatzen diren arau eta sistema berriak esperimentatzeko epea gehienez hamar astetara mugatzea.

4. Probaldia amaitutakoan, langileen ordezkarien adostasun edo desadostasun arrazoieta jasotzea.

2. Promover, estimular y mantener la colaboración con su personal, como necesidad insoslayable de la paz social y de la prosperidad del conjunto de los factores productivos personales.

3. Organizar la producción y mejorar y dignificar las relaciones laborales.

4. Respetar y hacer cumplir las plantillas de personal, fijadas de acuerdo con lo que dispone el presente Convenio.

5. Promover y respetar las categorías profesionales de su personal, facilitando su formación y promoción social y humana.

Asimismo son facultades de la Empresa:

1. La exigencia de los rendimientos normales, definidos en el presente Convenio.

2. La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la saturación del/a trabajador/a a rendimiento normal.

3. La fijación de los índices de calidad y de desperdicio admisibles y el establecimiento de sanciones, para el caso de su incumplimiento.

4. Exigir la vigilancia, limpieza y atención de la máquina encomendada, dentro de la responsabilidad atribuida a la categoría profesional de que se trate, siempre que se haya tenido en cuenta en la determinación de las cantidades de trabajo y de rendimiento.

5. La movilidad y redistribución del personal de la Empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción. En todo caso, se respetará la situación personal, concediéndose el necesario período de adaptación.

6. La aplicación de un sistema de remuneración con incentivo. Si sólo se aplicare a una o varias secciones o puestos de trabajo, gozarán también de incentivo los que, como consecuencia de la citada aplicación, experimenten un aumento en su carga de trabajo por encima de lo normal.

7. Realizar, durante el período de la organización del trabajo y con carácter provisional, las modificaciones en los métodos de trabajo, normas de valoración, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas y materiales, que faciliten el estudio comparativo con situaciones de referencia o el estudio técnico de que se trate. El personal conservará, durante la prueba, las percepciones medias correspondientes a los tres meses inmediatos anteriores a la misma.

8. El mantenimiento de la organización del trabajo, en los casos de disconformidad del personal, expresada a través de sus representantes legales, en espera de la interpretación e informe de la Comisión Mixta del Convenio y, en su caso, de la resolución de la autoridad laboral competente.

La Empresa podrá proceder a la disminución de su plantilla, en los casos previstos y con sujeción al procedimiento que establece la legislación vigente.

Artículo 20.º Obligaciones de la Empresa.

Son obligaciones de la empresa:

1. Establecer los sistemas de trabajo de modo que puedan ser realizados por el personal en jornada normal.

2. Poner en conocimiento de la representación legal del personal, con un mínimo de veinte días de antelación, el propósito de modificar la organización del trabajo, normas de valoración o sistemas de remuneración, aportando, para ello, estudio con los datos que sirvan de base para la modificación propuesta.

3. Limitar, hasta el máximo de diez semanas, la experimentación de nuevas normas o sistemas, a los que se refiere el apartado anterior.

4. Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o desacuerdo razonado de la representación legal del personal.

5. Desadostasuna gertatzen bada, lan agintaritzak eskudunari hogei eguneko epean bidezko txostenak igortzea, honek ebatz ditzan.

6. Lanpostu bakoitzari dagozkion zereginak eta hurrenez hurreneko balorazio arauak langileen eta bereziki hauen legezko ordezkarien eskura edukitzea.

7. Soldata eta suspergarriak kalkulatzeko formula modu garbi eta ulergarrian ezartzea eta idaztea.

8. Aurreko zenbakietan adierazitako betebeharrak bete-
tzea, balorazio arauak edo langileen alaketak ezar ditzaketen metodo eragileak berrikusteko kasuetan.

Gaur egun behar bezala formalizatutako suspergarri siste-
mak ezarrita dituzten enpresek ez dute arestian aipatutako pro-
zedura jarraitu beharrik, balio alaketek dagokienean salbu,
hala ere langileen legezko ordezkariak jakinaren gainean jarri
beharko dute.

21. artikulua. Langileen eskubideak.

1. Produkzio prozesuan jardun normalean eta bere zeregi-
netan etekin normala lortuz esku hartzearen truke bizi duin
baterako behar adinako ordainsaria lortzea.

2. Euren ekimenekin enpresaren oparotasunean lagun-
tzea.

3. Euren legezko ordezkarien bitartez, lan-antolamen-
duari, produkzio sistemen alaketek lanbide-sailkapen eta kate-
goriek dagokien erabaki ororen berri izatea.

4. Indarrean dagoen legeria orokorrak ematen dizkien
eskubide eta bermeez gain, langileen legezko ordezkariak lan-
postuei esleitutako zereginak eta hauen balorazioak ezagu-
tzeko eta, desadostasunik gertatuz gero, lan agintaritzak eskudu-
naren aurrean bidezko erreklamazioak formulatzeko ahalmena
izango dute.

22. artikulua. Zerbitzuen antolamendua.

Produkzio-ordena desberdinetan bidezko hierarkia ezar-
tzeko xedez, enpresek euren zerbitzuak edozein kategoriako
buruek Zuzendaritzaren aginduak eta langilearen iradokizu-
nak hierarkiaren bitartez, eta zehazki araututa, igortzera behar-
tuta egoteko moduan antolatzen saiatuko dira, honen edukia
eta xedea galdu ez dadin, lan eta harreman arloan langilearen
legezko ordezkariak dagozkien funtzioen kaltetan izan gabe.

III. KAPITULUA

ORDAINSARIAK, DIRULAGUNTZAK ETA HABOROKINAK

23. artikulua. Ordainsariak.

a) Ordainsari taulak.

Lanpostu desberdinen kalifikazio maileri dagozkien ordain-
sariak 2013ko urtarrilaren 1etik 2013ko abenduaren 31ra arte,
erantsitako ordainsari taulatan agertzen direnak izango dira.
2012ko abenduaren 31n indarrean zeudenak %0,72an gehituz
(2012ko %25KPI) finkatu dira.

Lanpostuen kalifikazio-maileri dagozkien lansariak, 2014ko
urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitartekoak, eranskineko
soldata-taulatan jasotzen direnak izango dira. Taula horiek
2013ko abenduaren 31n zeudenei %0,3ko igoera aplikatzearen
emaitza dira (2013ko KPI).

2015. urterako gutxieneko lansarien taulak Hitzarmena
Interpretatzeko Batzorde Mistoak egingo ditu, 2014ko KPI eza-
gutu ondoren, eta 2014ko KPI igoera aplikatuko zaie.

5. En los casos de disconformidad, remitir a la autoridad
laboral competente, en el plazo de veinte días, los informes per-
tinentes con objeto de que resuelva.

6. Tener a disposición del personal, y en especial de sus
representantes legales, las tareas asignadas a cada puesto de
trabajo, así como las normas de valoración correspondientes.

7. Establecer y redactar, de manera clara y comprensible,
la fórmula para el cálculo de salarios e incentivos.

8. Cumplir las obligaciones señaladas en los números
anteriores, en los casos de revisión de normas de valoración o
métodos operatorios que puedan suponer modificaciones del
personal.

Las empresas que tienen establecidos actualmente siste-
mas de incentivos debidamente formalizados no tendrán que
seguir el procedimiento anterior, salvo en lo referente a la modi-
ficación de valores, pero deberán dar cuenta a la representa-
ción legal del personal.

Artículo 21.º Derechos del personal.

1. Obtener, en compensación por su intervención en el
proceso productivo, una remuneración suficiente para la subsis-
tencia digna, en jornada normal y mediante un rendimiento nor-
mal en sus tareas.

2. Cooperar con sus iniciativas a la prosperidad de la
empresa.

3. Ser consultados, a través de sus representantes lega-
les, en toda decisión relativa a la organización del trabajo, cam-
bios de sistemas de producción, clasificaciones y categorías
profesionales.

4. Además de los derechos y garantías otorgadas por la
legislación general vigente, son facultades de los representan-
tes legales del personal conocer las tareas asignadas a los
puestos de trabajo y la valoración de los mismos y, en caso de
disconformidad, formular ante la autoridad laboral competente
las reclamaciones pertinentes.

Artículo 22.º Organización de los servicios.

Con objeto de establecer la debida jerarquía en los distintos
órdenes de producción, las empresas procurarán organizar sus
servicios de forma que los jefes de cualquier categoría estén
obligados a transmitir las instrucciones de la Dirección y las
sugerencias del personal, por conducto jerárquico, concreta-
mente reglamentado, a fin de que nunca se desvirtúe su con-
tenido y finalidad, sin perjuicio de las funciones que, en materia
laboral y de relación, les correspondan a los representantes
legales del personal.

CAPÍTULO III

RETRIBUCIONES, SUBVENCIONES Y GRATIFICACIONES

Artículo 23.º Retribuciones.

A) Tablas Salariales.

Las retribuciones que corresponden a los niveles de califi-
cación de los diferentes puestos de trabajo serán desde el 1.º de
enero de 2013 al 31 de diciembre de 2013, las que figuran en
las tablas salariales anexas y se han elaborado incrementando
las existentes a 31 de diciembre de 2012 en un 0,72 % (25%
del I.P.C. de 2012).

Las retribuciones que corresponden a los niveles de califi-
cación de los diferentes puestos de trabajo serán desde el 1 de
enero de 2014 al 31 de diciembre de 2014, las que figuran en
las tablas salariales anexas y que se han elaborado incremen-
tando las existentes al 31 de diciembre de 2013 en un 0,3%
(I.P.C de 2013).

Para el año 2015 las tablas de retribuciones mínimas se
elaborarán por la Comisión Mixta Interpretativa de Convenio
una vez conocido el IPC correspondiente al año 2014, debiendo
verse incrementadas las mismas con el IPC resultante del año
2014.

Hitzarmenaren oinarritzko soldata, A zutabea, antzinasun, aparteko haborokin, etekin eta nekagarritasun, arriskugarritasun, toxikotasun eta gauekotasunen plusen kalkuluen erabateko eraginetarako ezartzen da.

b) Benetako soldatak.

Benetako soldatak, aintzakotzat urteroko kobratze gordinak ulertzen direlarik, antzinasun, penagarritasun, arriskutasun, toxikotasun eta gauekotasun gehigarriak kenduaz, enpresa bakoitzaren barruan ezarriko dira, 24. artikulua ezarritakoaren kaltetan izan gabe.

24. artikulua. *Zurgapen eza eta «ad personam» garantia; salbuespenak.*

Hitzarmen honen indarrak dirauen bitartean, baldintza onuragarrienak, ez dira zurgatuak izango, nahiz eta beraren guztizko zenbaketa goragokoa izan.

Hala ere, eragin horretarako akordioa legokeen enpresa haietan, edo ordain eten edo porrotean adieraziak liratekeenetan, edo lan erregulazio espedienteak, kontratu eten edo jardun murrizketa espedienteak eman litzaiekeenetan, gutxienez langileen plantillaren %50a, edo guztizko lan-jardunaren %50a ukitu balu, Hitzarmen honen sinatzearen aurretik, eta egoera hauek mantentzen diren bitartean, Hitzarmen honek, profesional maila bakoitzarentzat suposatzen duten gehikuntzek euroetan zurgatuak eta konpentsatuak izan litezke beraren aurretik liratekeen klase guztietako hobekuntzen bitartez.

Aurreko paragrafoaren eraginetarako, era berean barne hartutak joko dira, nahiz eta agertutako edozein egoeratan adieraziak izan ez liratekeen enpresak, eskabidea epe berberaren barnean aurkeztu izan balute, eta geroztik berbera onetsi izan balute.

Halaber, Hitzarmen honen sinaduraren aurretik, Soldata Itun bat hitzartu luketen enpresek, beraren aplikaziotik etorritako gehikuntzak zurgatu ahal izango dute.

25. artikulua. *Aparteko haborokinak.*

Honako Hitzarmen honen bitartez ukitutako langileak, nork bere kalifikazioarekiko, 30 egunetan dautzan Hitzarmenaren oinarritzko soldataren, A zutabea + Antzinasuna, Udan eta Eguberrian bi aparteko haborokinen eskubidea izango du.

Hitzarmen honek ukitutako langileek II Eranskinean zehazten den zenbateko lineala jasoko dute Aparteko Haborokin bakoitzean, Guztirako Soldata beti ere muga izango delarik.

Hala ere, esandako haborokinak aurreko paragrafoan ezarritakoaren zenbateko desberdinean hartzen ari liratekeen langileak, litzuketenak jasotzen jarraituko dute eta beraiei dagokien gehikuntzak aplikatzen, aldean arteko beste zentzu batean hartutako akordioa salbu. Edozein kasutan urteroko zenbaketan erabakitako gehikuntzak errespetatuko dira.

Kontrako erabakia izan ezean, aparteko haborokinak ezingo dira hamabi hiletako soldatetan hainbanatu.

Seihileko bakoitzaren iraganean sartzen edo irteten den langileak, dagokion haborokina egindako lan denboraren proportioan jasoko du.

Esandako haborokinak lan egindako egunen arabera ordainduko dira, eragin hauetarako aintzakotzat hartuak, istripu edo gaixotasunezko bajak eta ordaindutako lizentzia edo baimen arautuak izango direlarik.

Edozein kasutan, enpresak aparteko haborokinetan, langileek gaixotasun edo istripu baja-aldien artean jaso ez dituzten Lanerako Ezintasun Iragankorraren laguntzetan barne dagoen zatia edo bere kasuan bere osotasuna ordainduko dute.

El salario base de convenio, Columna A, se establece a los exclusivos efectos de los cálculos de antigüedad, gratificaciones extraordinarias, beneficios, pluses de nocturnidad, penosidad, peligrosidad y toxicidad.

B) Salarios Reales.

Los salarios reales, entendiendo como tales las percepciones brutas anuales, excluyendo los pluses de antigüedad, penosidad, peligrosidad, toxicidad y nocturnidad, se establecerán en su caso, en el seno de cada empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 24.º.

Artículo 24.º *No absorción y garantía «ad personam», excepciones.*

Las condiciones más beneficiosas no serán absorbidas durante la vigencia del presente Convenio, aún cuando sean superiores al cómputo global del mismo.

No obstante, en aquellas empresas en que existiese acuerdo a tal efecto o hubiesen sido declaradas en suspensión de pagos o quiebra, o se les hubiese concedido expediente de regulación de empleo, de suspensión de contratos o reducción de jornada, que afectase al menos al 50% del personal de la plantilla, o al 50% de la jornada global de trabajo respectivamente, con anterioridad a la firma del presente Convenio, y durante el tiempo en que se mantengan dichas situaciones, los incrementos en euros que para cada categoría profesional suponga el presente Convenio, podrán ser absorbidos y compensados con las mejoras de toda clase que existiesen con anterioridad al mismo.

A los efectos del párrafo anterior, se entenderán igualmente incluidas las empresas que, aun sin haber sido declaradas en cualquiera de las situaciones contempladas, hubiesen presentado dentro del mismo plazo la solicitud y posteriormente se hubiese accedido a la misma.

Asimismo, las empresas que hubiesen acordado un Pacto Salarial con anterioridad a la firma del presente Convenio, para aplicar durante, podrán absorber los incrementos derivados de la aplicación del mismo.

Artículo 25.º *Gratificaciones extraordinarias.*

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias en Verano y Navidad consistentes en 30 días de Salario Base de Convenio, Columna A + Antigüedad, para su respectiva calificación.

El personal afectado por este Convenio percibirán una cantidad lineal cuya cuantía se establece en el Anexo II, en cada Gratificación Extraordinaria, teniendo siempre como tope el Salario Total de cada nivel de calificación.

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

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

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

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

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

Kontrako erabakirik izan ezean, esandako haborokinen ordainketa datak uztailaren lehenengo astean eta abenduaren 20an izango dira.

26. artikulua. Martxoko paga.

Martxoko paga kontzeptuan, plantillako langile bakoitzari Hitzarmenaren A zutabeko Oinarrizko Soldatarengatik zehaztutako Soldataren %8a ordainduko zaio, aurreko urtearen hamabi hilabetetako soldatak, gehi bi Aparteko Haborokin, gehi antzinatasunari dagozkionak. Halaber, II. Eranskinean finkatuta dagoen zenbateko lineala gehituko zaio, baldin eta martxoko soldataren guztirakoa Soldata Osoaren zutabera iristen ez bada (dena dela, ordainketa bakoitzeko II. Eranskinean linealki ezarritako zenbatekoak kenduko dira kontzeptu honetatik).

Kontzeptu honen ordainketa izan dadin urteko martxoaren lehen hamabostaldian egingo, eta lan egindako denboraren arabera ordainduko da.

27. artikulua. Antzinatasuna.

Hitzarmen honen bitartez ukitutako langileria guztiak, zerbitzu-urteengatik, aldizkako gehitzeetarako eskubidea izango du, Hitzarmenaren A zutabeko Oinarrizko Soldataren %3an bi hirurteko eta bosturteko hurrenetan dautzanak.

Hurrengo hirurteko eta bosturtekoak, langileak epealdi hori betetzen duen egunean bertan hasiko dira zorpetzen.

Antzinatasunagatik emakida jasotzeko eskubidea Enpresan sartze datatik bertatik konputatzen da.

28. artikulua. Aparteko lanorduak.

Gaur egungo langabezia-egoera kontuan izanik eta bere ondorioak arindu asmoz, oro har ez da aparteko lanordurik egingo baldin eta ezinbestez edo puntako produkzio-aldiak, ustekabeko ez-laneratzek, txanda-aldaketak edo mantentzerako behar zehatzak direla medio aparteko orduak egitea derri gorrezkoa ez bada eta, horren orde, aldi baterako kontratazioak edo behin-behinekoak egitea erabat ezinezkoa gertatzen denean. Ondorio hauetarako, Enpresaren barruan langileen ordezkariak eta Enpresako Zuzendaritzak zehaztutako dituzte aurreko atalean adierazitako arrazoitzen barnebil daitezkeen balizkoak.

Aparteko lanorduak betetzen badira, denbora librean konpentsatuko dira, lanegun arruntan egindako ordu bakoitza %40 gehituz eta jaiegunetan lan egindako ordu bakoitzaren orde %60ko gehikuntzaren atsedena hartuko delarik. Ez dira inola ere ekonomikoki konpentsatuko.

Enpresaren eta langileen arteko hitzarmen erkidearen bitartez, beste era batetako konpentsazioak izan daitezke.

Enpresak, langileen ordezkariak egin beharreko aparteko lanorduen berri emango die eta, halaber, burututako aparteko lanorduen zerrenda indibidualizatua langileen ordezkariak hileroko emateko konpromisoa hartzen du. Informazio honek Enpresaren sinadura eta zigilua beharko du.

29. artikulua. Istripu eta gaixotasunagatik pagak.

Honako artikulua honetan ezarritako Lanuzte Kolektiboaren baldintzetan, hurrengo osagarri hauek finkatzen dira:

a) Lan istripu batetik etorritako Lanerako Ezintasun Ira-gankorraren egoeran dauden langileak, «in itinere» barne, bere kasuan, enpresaren karguz, aseguru-etxearen laguntza ekonomikoaren eta antzinatasuna gehi Hitzarmenaren Soldata Osoaren %100aren arteko desberdintasunak estaltzen duen osagarri bat jasoko dute, 18 hilabeteko gehienezko epealdi baterako, baja hartzen den lehen egunetik kontatzen hasita.

Aurreko paragrafoan adierazitako lan-istripuagatik osagarriaren eraginetarako, ez da kontutan hartuko artikulua honetako b) apartatuaren lanuzte eskala.

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

Artículo 26.º Paga de marzo.

En concepto de Paga de marzo, a cada trabajador/a de plantilla se le abonará el 8% del Salario determinado por el Salario Base de Convenio, Columna A, correspondientes a las doce mensualidades del año anterior, más las dos gratificaciones extraordinarias más la antigüedad, asimismo se le sumará una cantidad lineal cuya cuantía se establece en el anexo II siempre y cuando el total de la paga de marzo no llegue a la Columna de Salario Total (en todo caso se excluye de este concepto las cantidades que linealmente se han establecido en el anexo II para las gratificaciones extraordinarias).

El abono de este concepto se efectuará durante la primera quincena del mes de marzo del año en que se trate, y será abonado en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 27.º Antigüedad.

Todo el personal afectado por este Convenio, tendrá derecho a aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en dos trienios y quinquenios sucesivos del 3% del Salario Base de Convenio, Columna A.

Los trienios y quinquenios sucesivos, comenzarán a devengarse desde el mismo día en que el/a trabajador/a cumpla dicho período.

El derecho a la prestación por antigüedad se computa desde la fecha de ingreso en la Empresa.

Artículo 28. Horas extraordinarias.

Dada la situación actual de desempleo y con el fin de paliar sus efectos, no podrán efectuarse, como norma general de trabajo, horas extraordinarias, quedando exceptuadas aquellas situaciones en que por causas de fuerza mayor o por existir períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o necesidades estrictas de mantenimiento, fuese necesaria su realización y no fuera posible su sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial. A este respecto, en el seno de cada Empresa, la representación legal del personal y la Dirección de ésta, determinarán los distintos supuestos que sean incluíbles en las causas señaladas en el apartado anterior.

En el supuesto de su realización, las horas extraordinarias se compensarán mediante su disfrute en tiempo libre, incrementándose dicho tiempo libre con un 40% por hora trabajada en día laboral y en un 60% por hora trabajada en día festivo. En ningún caso se compensarán económicamente.

De común acuerdo entre Empresa y Representación del personal podrá haber otro tipo de compensaciones.

En cualquier caso, los/as Delegados/as de Personal y miembros del Comité de Empresa, serán informados mensualmente de las horas extraordinarias que se hayan efectuado, así como de las causas que lo motivaron. Esta información irá firmada y sellada por la Empresa.

Artículo 29.º Bajas por accidente y enfermedad.

En las condiciones de Absentismo Colectivo establecidas en el presente artículo, se fijan los siguientes complementos:

a) El personal en situación de Incapacidad Temporal, derivada de accidente de trabajo, incluido el «in itinere», percibirán en su caso, con cargo a la empresa, y por un período máximo de 18 meses contados a partir del primer día de la baja, un complemento que cubra la diferencia entre las prestaciones de la entidad aseguradora y el 100% del salario real más antigüedad.

A efectos del complemento por el accidente señalado en el párrafo anterior, no se tendrá en consideración la escala de absentismo del apartado b) de este artículo.

b) Gaixotasun arrunta edo istripu ez laboraletik eratorritako Lanerako Ezintasun Iragankorreko egoeran dauden langileek enpresaren kargu jasoko dituzte, dagokionean, hurrengo osagarriak, 18 hilabeteko gehienezko epealdi baterako, baja hartzen den lehen egunetik kontatzen hasita:

— Lehenengo urteroko bajaren lehenengo hiru egunen bitartean, Hitzarmenaren Soldata Osoaren %100a gehi antzinasuna.

— Bajaren laugarren egunetik aurrera, gizarte segurantzaren laguntzen eta Hitzarmenaren Soldata Osoaren %100a gehi antzinasunaren arteko aldea.

Aipatzen diren osagarriak gauza daitezen, plantilla osoaren lanuzte kolektiboa aurretiko hamabi hilabeteen bitartean, hurrengo eskalan seinalatutakoren parekoa edo txikiagoa izan beharko du:

25 langile arteko enpresak: %9.

25-50 langile arteko enpresak: %7.

50 langiletik gorako enpresak: %6.

Artikulu honen eraginetarako, lanuzte kolektibotzat, gaixotasun arrunta, istripu ez laborala, hartuko dira, bi suposamenduetan ospitaleratze egunak, hutsegite justifikatu gabeak eta puntualtasun hutsegiteak baztertuaz.

30. artikulua. Euskara.

Enpresariek, langileei, lanorduetatik kanpoko euskara eskolak, %100era, subentzionatuko dizkiete, eskola asistentziaren alde aurretiko justifikazioaz. Kostua normala ez dela interpretatzen den kasu haietan, Batzorde Misto Interpretatzaileak esku hartuko du, zeinak eragin horretarako ebazpena emango duen.

31. artikulua. Gutxieneko puntuazioa, sektorean izandako esperientziaren arabera.

Jarraian edo tarteka, arte grafikoen sektorean (hitzarmenaren 2. artikulua jasotzen duen eremu funtzionalaren arabera), 6 hilabetez lan egin duen langile oro 1.28 puntura iritsiko da, automatikoki, ordu arteko puntuazioa hori baino baxuagoa bazen. Arau hori betetzea derrigorrezkoa izango da 2005eko urtarrilaren 1etik aurrera, eta egun horren aurretik lan egindako garaia kontatuko dira horretarako.

Jarraian edo tarteka, arte grafikoen sektorean (hitzarmenaren 2. artikulua jasotzen duen eremu funtzionalaren arabera), 12 hilabetez lan egin duen langile oro 1.34 puntura iritsiko da, automatikoki, ordu arteko puntuazioa hori baino baxuagoa bazen. Arau hori betetzea derrigorrezkoa izango da 2006ko urtarrilaren 1etik aurrera, eta egun horren aurretik lan egindako garaia kontatuko dira horretarako.

32. artikulua. Tokikotasun edo osasungaitzasun osagarria.

Gai toxikoak erabiltzen diren lanpostuetan edo osasunerako toxikoak edo kaltegarriak diren lurrinak sortzen diren lokaletan zerbitzuak egiten dituzten langileen alde ezartzen da osagarri hau, honen zenbateko Hitzarmenaren oinarritzko soldataren %20koa izango da. Gai toxikoekin lan egiten ez duten arren, hauek sortzen dituzten lurrin edo hauts toxiko edo osasungaitzak heltzen diren sekzioetan lan egiten duten eta Hitzarmen honetan biltzen diren langileek ere hartukizun hau jasotzeko eskubidea izango dute. Tokikotasuna edo osasungaitzasuna medio, hobaririk izan dezaketen lanak enpresa eta langileen legezko ordezkarien arteko adostasunez zehaztuko dira, hauek eskatu eta bi hilabeteko epean. Adostasunik ez bada, Interpretazio Batzorde Mistoak ebatziko du, eta, desadostasuna egonez gero, beharrezkoa izango da Osalanek txostena ematea; lotura-indarra izango du txosten horrek.

b) El personal en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán en su caso, con cargo a la empresa, y por un período máximo de 18 meses contados a partir del primer día de la baja, los siguientes complementos:

— El 100% del Salario Total de Convenio más antigüedad, durante los tres primeros días de la primera baja anual.

— La diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social y el 100% del Salario Total de Convenio más antigüedad, desde el 4.º día de baja.

Para que los complementos que se refieren tengan lugar, el absentismo colectivo de la totalidad de la plantilla, durante los doce meses inmediatamente anteriores, deberá ser igual o inferior al señalado en la siguiente escala:

Empresas de hasta 25 personas: 9%.

Empresas de 25 a 50 personas: 7%.

Empresas de más de 50 personas: 6%.

A los efectos de este artículo se entenderá como absentismo colectivo las bajas por enfermedad común, accidente no laboral, en los dos supuestos excluidos los días de hospitalización, ausencias injustificadas y faltas de puntualidad.

Artículo 30.º Euskara.

Los empresarios subvencionarán al personal las clases de euskara, fuera de las horas de trabajo, al 100%, previa justificación de la asistencia a clase. En aquellos casos en que se interprete que el costo no es normal, intervendrá la Comisión Mixta Interpretativa, que resolverá al efecto.

Artículo 31.º Puntuación mínima según experiencia en el sector.

Todo el personal que haya trabajado durante 6 meses, consecutivos o alternos, en empresas del sector de Artes Gráficas (según ámbito funcional recogido en el art. 2.º del Convenio), accederá automáticamente a la puntuación de 1,28 si la que ostentaba fuera inferior a ésta. Esta obligación entrará en vigor el uno de enero del año 2005, siendo computables a tal efecto los periodos de trabajo realizados con anterioridad a dicha fecha.

Todo el personal que haya trabajado durante 12 meses, consecutivos o alternos, en empresas del sector de Artes Gráficas (según ámbito funcional recogido en el art. 2.º del Convenio), accederá automáticamente a la puntuación de 1,34 si la que ostentaba fuera inferior a ésta. Esta obligación entrará en vigor el uno de enero del año 2006, siendo computables a tal efecto los periodos de trabajo realizados con anterioridad a dicha fecha.

Artículo 32.º Complemento de toxicidad o insalubridad.

Se establece dicho complemento en la cuantía del 20 por 100 del Salario Base de Convenio, en favor del personal que preste sus servicios en puestos donde se manejen sustancias tóxicas o se trabaje en locales donde se desprendan vapores tóxicos o nocivos para la salud, teniendo derecho a igual percepción el personal afectado por este Convenio que, aún sin trabajar con materias tóxicas, lo hagan en secciones a las que lleguen los vapores o polvo que aquéllas desprenden. Los trabajos bonificables por toxicidad o insalubridad serán determinados de acuerdo entre la empresa y los representantes legales del personal, en el plazo de dos meses a partir de la solicitud de estos y, de no existir conformidad, resolverá la Comisión Mixta Interpretativa, requiriéndose informe a Osalan en caso de desacuerdo que tendrá carácter vinculante.

Enpresak lana osasun eta higiene baldintza normaletan burutzeko beharrezko neurriak hartu direla kreditatzen duenean ez da osagarritasun hau ordainduko.

33. artikulua. Gauekotasun osagarria.

Jarraian edo aldizka zerbitzuak gaueko hamarrak eta goizeko seiak arteko txandetan egiten dituzten langileentzako Hitzarmenaren oinarritzko Soldataren %25eko gauekotasun osagarria ezartzen da; osagarri hau ez da ordainduko gauez besterik lan egiten ez den jardura haietan. Osagarri hori ezin izango da 11 euro baino gutxiagokoa izan hitzarmena indarrean dagoen urteetako bakoitzean (2013, 2014, 2015).

34. artikulua. Dietak eta joan-etorriak.

Zerbitzuaren beharregatik langileren batek lana egin ohi dueneko herritik kanpora irten behar badu eta bere etxetik kanpo otordua egin behar badu enpresak bere soldataren %75 ordainduko dio eta %140 etxetik kanpo otordua eta gaua igaro behar badu.

Enpresak langileren bati ohizko lanak ez diren bestelako lanak esleitu dizkiolako, honek ezin badu bere etxera otordurako itzuli, bere herrian bertan egon arren, langile honek otordudieta jasotzeko eskubidea izango du. Zirkunstantzia bereziak direla eta, joan-etorriaren ondoriozko gastuek dietaren zenbatekoa gainditzen badute, enpresak ordaindu beharko du gainerakoa, beti ere alde aurretik langileak egindako gastuak aitortu eta frogatu ondoren. Hala eta guztiz ere, bidaietan emandako denborak ez du inolako osagarririk eragingo, hauen iraupenak legezko jarduna gainditzen badu ere. Enpresak zehaztuko ditu kasuan kasu erabili beharreko lokomozio bideak eta baldintzak. Lokomozio gastuak enpresaren kargura izango dira.

Bidaiarien joan-etorriak hauen lan-kontratuan ezarritako baldintzek eraenduko dituzte.

IV. KAPITULUA

LAN-JARDUNA, OPORRAK, BAIMENAK ETA ESZEDENTZIAK.

35. artikulua. Lan-jarduna.

Lanorduen kopurua, urteko zenbaketan, III. Eranskinean ezarritakoa izango da.

Jardun jarraitu edo txandakatuan atsedenaldiek sortutako etenaldiek, produkzioaren hausketa bat suposa dezaketen lanpostu haietan, enpresek, eta beste akordio posibleen kaltetan izan gabe, atsedenaldien betebeharra ordezkatzeko gaitasuna emana izango dute, kasu honetan lan-jarduna efektiboa III. eranskinean ezarritakoa izango delarik.

Enpresa-Batzorde eta Zuzendaritzaren artean esandako lanpostuetan atsedenaldiak produkzioarako kaltegarritasunaz beste iritzia dagoen kasuan, Batzorde Misto Interpretatzailearen irizpenera menperatuko da.

Aldez aurretik, III. eranskinean ezarritako urteko lan-jardun efektiboa baino laburragoa burutzen ari ziren langile haiek, beren urteroko lan-jardunak mantenduko dituzte, honela 2013, 2014 eta 2015. urteetan zehar ezein langilek, 2012an baino lan-jardun efektibo luzeagoa ezin egin izango du.

Bestalde, artikulua honetan kontsignatu diren jardunek beste edozein jardunen murriztapenak zurgatu eta konpentsatuko dituzte, edozein zergatiarengatik aurrerantzean ezarri zitezkeen edo ezarriko diren, lege xedapen aplikagarriaren lerruna edozein delarik ere.

36. artikulua. Lan-egutegi eta ordutegiak.

Enpresako Zuzendaritzaren ahalmen eskusiboa izango da lan-egutegi eta ordutegiak finkatzea, aldez aurretik langileen legezko ordezkariak eta, dagokienean, delegatu sindikalek esku hartu ondoren.

Cesará el abono de este complemento en el momento que se acredite por parte de la empresa, que se han adoptado las medidas necesarias para que el trabajo se realice en condiciones normales de salubridad e higiene.

Artículo 33.º Complemento de nocturnidad.

Se establece un complemento de nocturnidad del 25 por 100 del Salario base de Convenio para el personal que, de modo continuo o periódicamente, presten sus servicios en turnos comprendidos entre las 22 y las 6 horas; este complemento no se abonará en aquellas actividades en que únicamente se trabaje en período nocturno. Este complemento no podrá ser inferior a 11 € en cada uno de los años de vigencia del convenio, es decir, 2013, 2014 y 2015.

Artículo 34.º Dietas y Desplazamientos.

Si, por necesidades del servicio, hubiera de desplazarse algún/a trabajador/a fuera de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa le abonará el 75 por 100 de su salario de Convenio, cuando efectúe una comida fuera de su domicilio, y el 140 por 100, cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo.

Cuando el/a trabajador/a no pueda regresar a comer a su domicilio, por encomendarle la empresa trabajos distintos a los habituales aun cuando sea dentro de su localidad, tendrá derecho al abono de la dieta por comida. Si, por circunstancias especiales, los gastos originados con motivo del desplazamiento superan el importe de la dieta, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo reconocimiento de aquéllas y justificación, por parte del/a trabajador/a, de los gastos realizados, sin que, en ningún caso, el tiempo invertido en los viajes dé lugar a suplemento alguno, porque su duración sobrepase la jornada legal. La empresa determinará las condiciones y medios de locomoción que deberán emplearse, en cada caso. Los gastos de locomoción sean por cuenta de la empresa.

Los desplazamientos de los viajeros se registrarán por las condiciones estipuladas en su contrato de trabajo.

CAPÍTULO IV

JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 35.º Jornada de trabajo.

El número de horas a trabajar, en cómputo anual será el establecido en el anexo III.

En aquellos puestos de trabajo en que las interrupciones motivadas por los descansos en jornada continuada o turnos supongan un quebranto para la producción, las empresas, y sin perjuicio de otros posibles acuerdos, estarán facultadas para sustituir la obligación de los descansos, en cuyo caso la jornada efectiva de trabajo será la establecida en el anexo III.

En caso de que exista discrepancia entre la Dirección y el Comité de Empresa sobre el perjuicio para la producción de los descansos en dichos puestos de trabajo, se someterá la misma al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa.

El personal que viniese realizando con anterioridad una jornada efectiva anual inferior a las establecidas en el Anexo III, mantendrán sus jornadas anuales de trabajo de forma que ningún/a trabajador/a pueda realizar durante 2013, 2014 y 2015, mayor jornada efectiva de trabajo que en 2012.

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

Artículo 36.º Calendarios y horarios de trabajo.

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

Enpresako Zuzendaritzak, Gipuzkoarako Egutegi Ofiziala argitaratzen denetik hasi eta hilabeteko epean, eta alde zuretik aurreko paragrafoan aipatzen den eskuartzea burutu ondoren, langileria guztiarentzako egutegia seinalatuko du. Honek lan- jardunaren ordutegi-koadroa eta opor kolektiboen datak barne hartu beharko ditu, gutxienez.

Behin Enpresako Zuzendaritzak lan-egutegi eta ordutegiak finkatu ondoren urteko jardunak aldaketarik jasaten badu, aipatu Zuzendaritzak beharrezko egokitzapenak ezarriko ditu 15 eguneko epean.

Bigarren paragrafoan adierazitako dataz geroztik hilabete naturala igaro ondoren, enpresaren ekimen ezagatik ordutegi-koadroa eta lan-egutegia lehen adierazi terminoetan ezarri ez badira, langileek, hurrengo hilabetean, beraiek nahi duten egutegia finkatzeko ahalmena izango dute, beti ere urteko ordu kopurua errespetatuz.

Bestetik eta aurreko atalean ezarritakoaren kaltetan izan gabe, enpresaren zuzendaritzak, langileen legezko ordezkariarekin adostasuna lortu ondoren, lan-ordutegiak aldatzea erabaki ahal izango du arrazoi teknikoak edo antolaketa edo produktibitate arrazoiak direla-eta.

Planteatutako aldaketari dagokionez, adostasunik lortzen ez bada, alde batek zein besteak PRECO IIan ezartzen diren prozeduren menpe jarri ahal izango du.

37. artikulua. Oporrak.

Langilariaren urteroko opor ordainduen erregimena 30 egun naturalekoa izango da, dagokion kategoria edo taldea edozein dela ere, hauetatik 26 derrigorrez lanegunak izan beharko direlarik, edota eskubide honen gozatze osorako enpresa berean beharrezko urtebete lanean ez ematearren kasuan, proportzionalki dagokion zatikoa. Egutegi laborala dela eta lan-jarduna astelehenetik ostiralera betetzen duten enpresetan, 22 lanegun gutxienez astelehenetik ostiralera tarte horretan hartu beharko dira.

Oporren eraginetarako, larunbatak lanegun oso gisa zenbatuko dira.

Oporrak lehenetsunez, ekaina eta irailaren artean, biak barne, emango dira, eta zerbitzuaren beharren arabera emango dira. Oporren koadroa, langileei alde zuretik aurreko kontsultaren bitartez eta Enpresa-Batzorde eta Sekzio Sindikalak entzunda, urte bakoitzaren apirilaren lehenengo egunean enpresarengatik azalduko izango da.

Istripu eta gaixotasun bajarengatik eragindako hutsegite egunak oporraldiaren gozatzerako lanegun bezala, zenbatuko dira. Oporren ordainsaria, langileak gozatzearen hasiera datan aurretiko 90 lanegun efektiboetan lan-jardun normaleko kontzeptu guztiengatik lortutako batezbestekoaren arabera egingo da.

Urteroko oporrak, beti dagokion urte naturalaren barnean, gozatuko dira eta ezingo dira, ez osotasunean, ez zatiz eskudirutan konpentsatu.

Enpresako opor-egutegian ezarritako oporraldia bat etortzen bada langilaren baten haurdunaldiak, haurdunaldi barruko arriskuak, erditzeak edo edoskitze naturalak eragindako aldi baterako ezintasunarekin, edota Langileen Estatutuko 48.4 eta 48 bis artikuluan aurreikusten den kontratu-etetea aldi berean gertatzen badira, aldi baterako ezintasunaren edo aipatutako araua aplikatzean dagokion baimena baliatuko den denboralditik kanpo baliatu ahal izango dira oporrak, etete horren iraupena bukatu ondoren, dagokien urte naturala amaitu bada ere.

Oporraldia suertatzen bada aurreko paragrafoan adierazitako arrazoiak ez diren beste batzuek eragindako aldi baterako ezintasun batekin, eta horrek langileari oporrak, osoki edo zati batean, dagokion urte naturalean hartzea eragozten badiu, lan-

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

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

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

Por otra parte y, sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la Dirección de la empresa, previo acuerdo con la representación legal del personal podrá acordar la modificación de los horarios de trabajo atendiendo a razones técnicas, organizativas o productivas.

De no llegarse a un acuerdo en la modificación planteada, cualquiera de las partes podrá someterla a los procedimientos establecidos en el PRECO II.

Artículo 37.º Vacaciones.

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal será de 30 días naturales, de los que 26 serán necesariamente laborables, cualquiera que sea la categoría o grupo al que pertenezca, o a la parte proporcional que corresponda en el caso de no llevar trabajando en la misma empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho. En aquellas empresas que por su calendario laboral la jornada se desarrolle de lunes a viernes, al menos 22 días laborables estarán comprendidos en dicho período de lunes a viernes.

A los efectos de vacaciones los sábados se computarán como días laborables completos.

Las vacaciones se concederán preferentemente en los meses de junio a setiembre, ambos inclusive, y se otorgarán de acuerdo con las necesidades del servicio. El cuadro de vacaciones, previa consulta al personal y oídos el Comité de Empresa y Secciones Sindicales, será expuesto por la empresa el día 1.º de abril de cada año.

Se computarán como días de trabajo para el disfrute del período vacacional los días de ausencia motivados por bajas de enfermedad o accidente. La retribución de las vacaciones se efectuará conforme al promedio obtenido por el/la trabajador/a por todos los conceptos en jornada normal en los 90 días efectivamente trabajados, inmediatamente anteriores a la fecha de iniciación del disfrute.

Las vacaciones anuales se disfrutarán siempre dentro del año natural al que correspondan y no podrán compensarse en metálico, en todo ni en parte y se disfrutarán de forma rotativa de acuerdo con las necesidades del servicio.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, riesgo durante el embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del ET, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que

gileak oporrak hartu ahal izango ditu behin aldi baterako ezintasuna gainditu ondoren, betiere dagokion urtearen amaieratik hemezortzi hilabete baino gehiago igaro ez badira.

Enpresan 30 urte daramaten langileek opor egun bat gehiago gozatuko dute, opor egun horri dagokion lan jardunaren murriztapena esan nahi du honek.

Aurreko pasarte aplikatzerakoan desadostasunik egotekotan Hitzarmenaren Batzorde Mistoak ebaztuko du alderdietarik edozeinek hala eskatuta. Batzorde Mistoak arbitro bat izenda dezake eragin horietarako.

38. artikulua. Baimenak.

Enpresak baimenak, ordainduetako kasuan, benetako soldataren ordainketaz emango dituzte, bere kasuan, produkzio edo suspergarri gabeziarengatik hobariak barneratu gabe, hurrengo kasuetan eta indarrean dauden Lege Xedapenetan aurreikusietan, beti ere beraiek justifikatuak direnean. Aipatu baimenak egintza eragilea gertatutako momentuan gozatu beharko dira.

a) Ezkontzagatik: 18 egun naturaleko baimen ordaindua, gehienez 10 egun naturaleko ordaindu gabeko baimenean gehitu ahal izango dena.

Baimen hau ezingo da zurgatua izan, osotasunean edo zatian, oporraldiarekin bat etortzen denean.

b) Emaztearen erditzeagatik: 3 lanegun, zesarea bidezko erditzearen kasuan bi egun gehiagotan, hauek ere ordainduak, gehitu ahal izango da.

c) Ezkontide, seme-alaba, guraso, anai-arreba, iloba, eta aiton-amonen, gaixotasun larriagatik: 2 lanegun edo 4 jardun erdi kontsekutiboak.

Ezkontide, guraso eta seme-alaben gaixotasunarengatik, gutxienez 2 egunetako ospitaleratzea eskatzen duen ebakuntza beharrezkoa denean, nahiz eta larri kalifikazio fakultatiboa ez izan, 2 lanegun edo 4 jardun erdi kontsekutiboak.

Ezkontide, guraso eta seme-alaben ebakuntzagatik, nahiz eta ospitaleratzea ez eskatu baina beti ere laguntza beharrezkoa denean, lanegun bat edo bi jardun erdi kontsekutiboko baimen ordaindua.

Gaixotasun larriak iraungo lukeenean, eta langilearekin biziko liratekeen ezkontide eta seme-alabak, edo guraso edo anai-arrebak ukituko balitu, honek:

— Denbora beragatik, bigarren ordaindutako baimenerako eskubidea izango du, lehenengo baimenaren bukaeratik hogeita hamar egun kontsekutibo igaro ondoren. Kasu honetan joan-etorriarengatik gehitzea aplikagarri izango ez delarik.

— Ordaindu gabeko, segidazko baimenei eskubidea izango du, eta denbora berdinarengatik, eta beti ere, aurrekoaren bukaeratik hogeita hamar egun kontsekutiboak igaro badira, joan-etorriarengatik luzatzea aplikagarria izango ez delarik.

Atal honetako eraginetarako, gaixotasun larritzat hartuko da dagokion fakultatiboak halakotzat kalifikatzen duena, bai hasierako ziurtapenean, bai edozein alde gerora eskatuz gero. Zalantzazko kasuetan, Batzorde Misto Interpretatzaileak hurrengo norabide-irizpideetan oinarriturik erabakiko du: Ospitaleratu beharra, benetako garrantzia duen interbentzio kirurgikoaren beharra, lagunaren beharra, eta abar.

d) Aurrez esandako senideen heriotzagatik: 3 egun natural.

Ezkontide, guraso, seme-alaba edo anai-arreben heriotzarengatik baimena, oporren gozamenarekin edo langilearen ezkontzarengatik baimenarekin bat etorriko balitz, ezin izango da zurgatua izan.

e) Guraso, anai-arreba edo seme-alaben ezkontzarengatik: Egun natural bat. 200 kilometro baino gehiagoko joan-etorri bat balego egun natural bat gehituko zaio.

corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El personal que lleve en la empresa 30 años, disfrutarán de 1 día más de vacaciones, lo cual significa una reducción de jornada equivalente al día de vacaciones.

En caso de discrepancia en la aplicación del párrafo anterior, resolverá la Comisión Mixta de Convenio, a instancia de cualquiera de las partes. La Comisión Mixta podrá designar un árbitro a tales efectos.

Artículo 38.º Licencias.

Las empresas concederán licencias, en el caso de las retribuidas, con abono de salario real, sin incluir primas de producción o primas por carencia de incentivo, en su caso, en los siguientes supuestos y en los previstos en las Disposiciones legales vigentes, siempre que los mismos sean justificados. Dichas licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

a) Por matrimonio: 18 días naturales de licencia retribuida, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida.

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

b) Por alumbramiento de esposa: 3 días laborables, pudiendo ampliarse en dos días más, asimismo retribuidos, en caso de parto con cesárea.

c) Por enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos: 2 días laborables o 4 medias jornadas consecutivas.

Por enfermedad de cónyuge padres e hijos que exija intervención quirúrgica con hospitalización de al menos 2 días, aun en el caso de que no exista la calificación facultativa de grave: 2 días laborables o 4 medias jornadas consecutivas.

Por intervención quirúrgica de cónyuge, padres e hijos, aún en el caso de no existir hospitalización y siempre que se requiera acompañamiento, se establece un permiso retribuido de un día laborable o dos medias jornadas consecutivas.

Cuando la enfermedad grave persistiera y se refiera a cónyuge e hijos o padres o hermanos del/a trabajador/a éste:

— Tendrá derecho a una segunda licencia retribuida, por igual tiempo, pasados treinta días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

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

A los efectos de este apartado se entenderá por enfermedad grave aquélla que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda dictaminará la Comisión Mixta Interpretativa en base a los siguientes criterios orientativos: necesidad de hospitalización, de intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.

d) Por muerte de los parientes anteriormente señalados: 3 días naturales.

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

e) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos: 1 día natural. En caso de desplazamiento superior a 200 kilómetros se ampliará en 1 día natural.

150 kilometro baino gehiagoko joan-etorri bat balego b), c) eta d) kasuetan, 3 egun naturaletan gehituko da.

f) Ohizko helbidearen lekualdatzeagatik: Egun natural bat.

g) Beharrezko denborarengatik, langilearen Gizarte-Segurantzako espezialisten kontsulta medikora asistentziaren kasuetan, kontsulta ordutegia lanekoarekin bat etortzen denean, Medikuntza Orokorreko fakultatiboak esandako kontsulta agintzen duenean, langileak enpresariari aipatutako agindu medikoaren bolante justifikatzailea aldeztu aurretik aurkeztu beharko diolarik. Gizarte-Segurantzaren etxerako medikuen kontsulta medikoaren joatea (Medikuntza Orokorrearen fakultatiboak), edo medikuntza bereziarengatik prestatutako asistentzia bezalako beste kasuetan, halaber justifikatuak izan beharko diren ordainduzko urteko 18 orduen mugara arte. Horrez gain, atal honen barruan sartuta geratzen da, beharrezko den artean (baina, betiere, urteko gehienezko 18 orduen barruan) langileak hartu beharreko bestelako denbora ere, berekin batera bizi diren seme-alabei laguntzeko, bai kontsulta edo errebisio medikutara joateko, bai ospitalean sartu behar duelako edo larritasun gutxiako interbentzioa egin behar diotelako; betiere, behar bezala justifikatuta badago.

h) Edoskitzealdiaren (9 hilabete arte) bitartean, enpresa berean lan egiten duten langileak, gizonezkoak nahiz emakumezkoak, bi zatietan zatitu ahal izango duten ordu batetako geldiune baten eskubidea izango dute edo bere borondatez, helburu berarekin, eskubide hau bere jardun arruntaren ordu batetako murrizte batengatik aldatzekoa baina haietako bat bakarrik eta ezberdinki.

i) Gutxitasun fisiko edo mentalik duen ezkontide edo seme-alabarik beren kargu dituzten langileek, dagokion legezko erakunde eskudunak behar bezala ziurtaturik, beren gutxitasunetatik eratorritako asistentzi medikoetara beraiei laguntzeko baimena izango dute; urteroko tope bezala ordainduzko 16 orduen erabilgarritasuna izanez.

j) Lanegun bateko ordaindu gabeko baimena emango da dibortzio edo banantze legala tramitatzeko.

c), d) eta e) ataletako baimenen gozamenarako gradu bereko senide politikoak ere barneratuak ulertzen dira.

Halaber, lehenago seinalatutako eraginetarako, egitezko aitasuna eta amatasuna aski dokumentatua aintzakotzat hartuko da. Ezkontza loturaren eraginetarako behar bezala dokumentatutako elkarbizitza aintzat hartuko da.

Baimen hauek hitzarmen hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen den egunean sartuko dira indarrean.

39. artikulua. Eszedentziak.

Enpresek amatasunagatiko eszedentziak emango dituzte, indarrean dagoen Langileen Estatutuan ezartzen denaren arabera.

Halaber, enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duten langileei ere emango diete eszedentzia, amaitu ondoren bere lehengo lanpostura edo antzekoren batera itzuliko direlarik automatikoki, beti ere ondorengo baldintzak betetzen badira:

a) Eszedentziaren arrazoiak familia, ikasketak edo antzekoak izatea. Arrazoiak ikasketak badira, langileak nahi badu, aukera izango du eszedentzia beste urtebetez luzatzeko, baina bigarren urte hori borondatezko eszedentzia izango da eta ez zaio lanpostua erreserbatuko.

b) Aipatutako eszedentzia sei hilabete baino luzeagoa ez izatea.

c) Mota honetako eszedentziak batera hartzen dituzten langileen kopurua plantillaren %2tik gorakoa ez izatea.

Era berean, enpresek bertan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duten langileei ere emango dizkiete eszedentziak, amaitu ondoren bere lehengo lanpostura edo antzekoren batera itzuliko direlarik automatikoki, beti ere ondorengo baldintzak betetzen badira:

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

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

g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del/a trabajador/a 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/a trabajador/a al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 18 horas al año retribuidas, que deberán ser asimismo justificadas. Asimismo podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 18 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones de menor importancia del hijos/as que convivan con el/la trabajador/a.

h) Los trabajadores o trabajadoras, y durante el período de lactancia (hasta los 9 meses), que trabajen en la misma empresa, tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones o, a su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad, pero única e indistintamente uno de ellos.

i) Los/as trabajadores/as que tengan a su cargo cónyuge, ascendientes o descendientes con disminuciones físicas o mentales, debidamente certificadas por el organismo legal competente, tendrán licencia para acompañar a los mismos a las asistencias médicas derivadas de sus disminuciones; disponiendo de 16 horas retribuidas como tope anual.

j) Se concederá licencia no retribuida por un día hábil para tramitación de divorcio o separación legal.

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. A efecto de vínculo matrimonial se reconocerá la convivencia debidamente documentada.

Estas licencias entrarán en vigor a partir de la publicación de este convenio en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

Artículo 39.º Excedencias.

Las empresas concederán excedencia por maternidad conforme a lo establecido en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

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

a) Que los motivos de la misma sean de carácter familiar, de estudio o similares. Cuando el motivo sea por estudios la excedencia se prolongará un año más a petición del trabajador/a pero este segundo año se considerará como excedencia voluntaria sin reserva a puesto de trabajo.

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

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

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

a) Geroago enpresan erabili ahal izango diren lanbide heziketa edo birziklatze ikasketen burutzapena izatea eszedentziaren arrazoia.

b) Eszedentzia urtebete baino luzeagoa ez izatea, alderdien artean bestelako akordiorik ezean.

c) Mota honetako eszedentziak batera hartzen dituzten langileen kopurua ez izatea batetik gorakoa 50 langile baino gutxiagoko enpresetan, biko 50etik 100 langileta arteko enpresetan eta plantillaren %2tik gorakoa 100 langile baino gehiagoko enpresetan.

d) Eszedentzia hau salbuetsi egiten da, kontrako akordiorik ezean, enpresako zuzendari eta arduradunen kasuan.

Gainerako eszedentziei dagokienez, indarrean dagoen legerian ezarritakoa izango da aplikatzekoa.

V. KAPITULUA

HIGIGARRITASUNA

40. artikulua. Lekualdaketak.

Lekualdaketak zein funtzio edota lanpostu aldaketak bereziki geografikoak edo funtzionalak izan daitezke, higigarritasun bi moten ezaugarriak ere bil ditzaketelarik. Honako arrazoi hauengatik gerta daitezke:

- a) Interesatuak hala eskatu duelako.
- b) Enpresa eta langileen arteko adostasuna gertatu delako.
- c) Zerbitzuaren beharrengatik.
- d) Trukaketagatik.

Higigarritasun funtzionala enpresan bertan gertatzen den langileen funtzio aldaketa da, pertenezko administrazio teknikoen, menpekoen eta beharginen multzoaren barruan.

Higigarritasun geografikoa langilea beste herri batean kokatzen den lantoki batera lekualdatzea da.

41. artikulua. Geografia edo funtzio aldaketak, langileak eskatuta.

Aldaketa funtzionala zein geografikoa interesatuak eskatuta eta enpresaren aurrez aldeko onespenez gertatzen denean, enpresak soldata aldatu ahal izango dio, lanpostu berriari dagokion soldata egokitzeko, alde aurretik langileari soldata aldaketa idatziz ohartaraziz. Soldata aldaketa hau derrigorrezkoa izango da lanpostu berriaren soldata jatorrizko lanpostuarena baino handiagoa denean, dena den, kasu honetan lekualdatuak ez du aldaketak eragin dizkion gastuengatik kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik.

42. artikulua. Aldaketa geografiko edo funtzionalak, enpresaren eta langilearen adostasunez.

Aldaketa funtzionala zein geografikoa enpresa eta langilearen arteko adostasunez gertatzen bada, bi alderdien artean idatziz hitzartutako baldintzak jarraituko dira eta hauek ez dira inolaz ere Hitzarmen honetan ezarritako gutxienezkoak baino gutxiago izango.

43. artikulua. Aldaketa geografiko edo funtzionalak, zerbitzuaren beharrek eraginda.

- a) Arau orokorrak.

Lanaren beharrek justifikatzen dutenean eta bi alderdien artean adostasunik gertatzen ez bada, enpresak aldaketa burutu ahal izango du, baldin eta lekualdatuari eskuratutako eskubide guztiak eta egoki lekizkiokeen bestelako edozein eskubide bermatzen badizkio.

Enpresako departamenturen batean plantilla murriztearen ondorioz, enpresa barruko departamentu batetik besterako aldaketak direnean, baldintza berdina gertatuz gero, hurrenez hurreneko kategorian eta taldean antzintasun handiagoa dutenak errespetatuko dira.

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

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

c) Que el número de personas que coincidan en este tipo de excedencias no sea más de uno en las empresas de menos de 50 personas, de dos en las empresas de 50 a 100 personas y de un 2% de su plantilla en las empresas de más de 100 personas.

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

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

CAPÍTULO V

MOVILIDAD

Artículo 40.º Traslados.

Los traslados o cambios de función o de puesto podrán ser exclusivamente geográficos o funcionales, o participar de las características de ambos tipos de movilidad, y podrán tener lugar:

- a) Por solicitud del interesado.
- b) Por acuerdo entre empresa y trabajador/a.
- c) Por necesidad del servicio.
- d) Por permuta.

Se entiende por movilidad funcional, el cambio de funciones del personal en el seno de la empresa, dentro del grupo de técnicos administrativos, subalternos/as y obreros/as de pertenencia.

Se entiende por movilidad geográfica, el traslado o cambio del/a trabajador/a a un centro de trabajo en distinta localidad.

Artículo 41.º Cambios geográficos o funcionales por solicitud del personal.

Cuando el cambio, ya sea funcional o geográfico, se produzca a solicitud del/a interesado/a, previa aceptación de la empresa, ésta podrá modificarle el salario, advirtiéndole previamente por escrito, de acuerdo con el que corresponda al nuevo puesto de trabajo, siendo obligatoria tal modificación si dicho salario es superior al del puesto de origen, no teniendo el personal trasladado derecho a indemnización alguna por los gastos que origine el cambio.

Artículo 42.º Cambios geográficos o funcionales por acuerdo entre la empresa y el/a trabajador/a.

Cuando el cambio, sea funcional o geográfico, se efectúe por mutuo acuerdo entre la empresa y el/a trabajador/a, se estará a las condiciones convenidas por escrito entre ambas partes, que nunca serán inferiores a los mínimos establecidos en este Convenio.

Artículo 43.º Movilidad geográfica o funcional por necesidades del servicio.

- a) Normas generales.

Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen y no se llegase a acuerdo entre ambas partes, podrá la empresa efectuar el cambio, siempre que garantice al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que pudieran corresponderle.

En los casos de cambio de un departamento a otro, dentro de la misma empresa, que se efectúe como consecuencia de reducción de plantilla en uno de ellos, se respetará, en igualdad de condiciones al personal más antiguo en la categoría y grupo correspondiente.

Lanbide-kategoria beraren barruan gertatu behar diren aldaketa edo lekualdaketa langile lekualdatuarentzako hobekuntza edo etekinen bat badago, kategoria horretan antzinate handiena dutenek izango dute lehentasuna, beti ere bete nahi den lanpostuaren zereginetarako gaitasun tekniko berdina badute, igoerei buruzko artikuluan xedatutakoaren kalteetan izan gabe.

b) Higigarritasun geografikoa, zerbitzuaren beharrek eraginda.

Higigarritasun geografikoaren kasuetan, lanaren beharrak medio enpresei ematen zaien lekualdatzeko ahalmena enpresaren zerbitzuan hamar urte baino gutxiago daramatzaten langileekin besterik ezin izango da exekutatu, eta hauekin behin besterik ezin izango dute egin. Enpresak, eskubide honetaz baliatzean baldintza berdinak gertatzen badira, antzinate sunaren alderantzizko ordena jarraituko du. Mugapen honek ez ditu langile tekniko tituludunak bilduko.

Derrigorrezko lekualdaketa geografikoa denean, ezarritako legezko tramiteen ondoren, langileak ondoko gastuen zenbatekoa jasoko du, aldez aurretik justifikatu ondoren:

Interesatuaren eta berekin bizi diren edo ekonomikoki bere menpe dauden familiako enkomiozko gastuak; altzarien, arroparen eta tresnen garraio gastuak; eta lekualdaketa gertatzen denean langileak jasotzen duen soldataren hirurogei edo hogeita hamar eguneko dagokien kalte-ordaina eskudirutan, bere kargua familiakorik duen ala ez duen kontuan hartuta.

Herri batetik beste herri baterako lekualdaketa, halabeharrez, egoitza aldaketa eragiten duenean, enpresak langileari bere beharrei egokitzen zaien etxea eskainiko dio lekualdatzen dueneko herri berrian. Etxebizitza berriaren errentak lekualdaketa aurretik ordaintzen zuen errenta berdinekoa izan beharko du eta hau ezinezkoa bada, langileari errenten arteko alde justifikatua ordainduko dio.

Enpresak lantokia beste herri batera lekualdatzeko asmoa badu, une bakoitzean eta izaera orokorrean, enplegu politika erregulatzen duten arauetan ezarritako prozedurari egokitu beharko zaio eta, edozein kasutan, langileria urtebete aurretik jarri beharko du jakinaraz gainean, hala egiterik badago behintzat. Langileak berekin bizi diren familiakoei arrazoi honen ondorioz sortzen zaizkien gastuak, tresnen garraioari dagozkionak salbu, ordain dakizkien eskubidea du, gainera hilabete bati edo biri dagokion haborokina jasoz, bere kargua familiakorik duen ala ez duen kontuan hartuta.

Aipatutako oharrean, enpresak honako puntu hauek argitu beharko ditu:

- a) Lantokia zein lekutara lekualdatu nahi duen.
- b) Herri berrian etxebizitza izateko aukera dagoen ala ez dagoen eta alokatzeko edo erosteko baldintzak.
- c) Ukituriko langileak bi hilabeteko gehienezko epea izango du lekualdaketa proposamena onartzeko edo eragozpenak formulatzeko.

Enpresak ez baditu iragarritako lekualdaketa gauzatzen eta langileren batek helburu horretarako gastu justifikaturik egin badu, sortutako galerengatik kalte-ordaina jasoko du, arrazoi hau dela kausa, Lan eskumenari gerta daitezkeen norbanako gatazkaren berri emanez.

Ezinbestekoa bada, ez da aurre-oharrerako eperik izango.

c) Higigarritasun funtzionala, zerbitzuaren arrazoiek eraginda.

Kategoria handiagoko lanak. Enpresak, beharrik izanez gero, langileak kategoria handiagoko lanak egitera destina ditzake, aldaketa eragin zuen arrazoi desagertzen denean antzinako lanpostura itzuliz.

Para los cambios o traslados, dentro de la misma categoría profesional, que supongan alguna mejora o beneficio para la persona trasladada, tendrán preferencia los de mayor antigüedad en la categoría de que se trate, siempre que exista igualdad de capacitación técnica para el desempeño del puesto que se desea cubrir, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo sobre ascensos.

b) Movilidad geográfica por necesidades del servicio.

En los casos de movilidad geográfica, la facultad de traslado que se concede a las empresas por necesidades de trabajo, solamente podrá ser ejecutada con el personal que lleve a su servicio menos de diez años, y tan sólo por una vez con cada uno de los/as trabajadores/as, y deberá ejercerla la empresa, en igualdad de condiciones, según el orden inverso al de antigüedad. Esta limitación no afecta al personal técnico titulado.

En los casos de traslado geográfico forzoso, previos los trámites legales establecidos, el/a trabajador/a percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos:

Los de locomoción del personal interesado y familiares que con él convivan o de él dependan económicamente; los de transporte de mobiliario, ropa y enseres; y una indemnización en metálico, equivalente a sesenta o treinta días del salario real que venga percibiendo en el momento del traslado, según tenga o no familiares a su cargo.

En caso de traslado de una población a otra, que implique necesariamente cambio de residencia, la empresa facilitará al/a trabajador/a vivienda adecuada a sus necesidades, en el lugar a que se le traslada, y con renta igual a la que hubiere venido satisfaciendo hasta el momento del traslado y, si esto no fuera posible, abonará al/a trabajador/a la diferencia justificada de renta.

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad, deberá ajustarse al procedimiento establecido en las normas que regulen, en cada momento y con carácter general, la materia de política de empleo y, en todo caso, vendrá obligada a comunicarlo al personal con un año de antelación, siempre que sea posible, quien tendrá derecho a que se le abonen los gastos que se originen, por tal motivo, a los familiares que con él conviven, incluyéndose los correspondientes a transportes de enseres y percibiendo, además, una gratificación equivalente a dos o un mes de retribución, según tenga o no familiares a su cargo.

En dicho aviso, la empresa ha de detallar los siguientes extremos:

- a) Lugar donde proyecta trasladar el centro de trabajo.
- b) Posibilidad o no de vivienda en la nueva localidad y condiciones de su alquiler o propiedad.
- c) El/a trabajador/a afectado tendrá un plazo máximo de dos meses para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado.

En el caso de que la empresa no hiciera el traslado anunciado, si algún/a trabajador/a hubiere realizado gastos justificados con tal fin, será indemnizado de los perjuicios ocasionados, correspondiendo conocer de los conflictos individuales, que por tal causa pudieran producirse, a la jurisdicción de Trabajo.

Se prescindirá del plazo de preaviso, en los casos de fuerza mayor.

c) Movilidad funcional por razones del servicio.

Trabajos de categoría superior. La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar al personal a realizar trabajos de categoría superior, reintegrándoles a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Aldaketa honek ez du etenik gabeko hiru hilabete baino irau-
pen handiagoa izango, soldadutza, gaixotasuna, haurdunaldia,
lan-istripua eta lizentzia eta eszedentzia dela medio, gertatzen
diren ordezkatzek salbu. Kasu hauetan, egoera, berau eragin
duten zirkunstantziek dirauten bitartean, luzatuko da.

Langile batek, aurreko atalean adierazitako suposamendu
bereziak gertatu gabe, hiru hilabete baino gehiagok kategoría
handiagoko lanak egiten diharduenean, kategoría handiagoko hori
sendotuko du, baldin eta enpresaren izendapen librez burutu
daitekeen kategoría honetarako igoera txandarik badago, kate-
goría handiagoko lan hau burutzeko titulu edo nahikotasun-pro-
ben bitartez behar bezala kreditatu beharreko ezaguera bere-
ziak izatea eskatzen denean salbu, kasu hauetan lan-aldaketak
eragin ekonomikoa besterik ez du izango.

Enpresaren izendapen librez burututako igoera. Kategoría
edo kalifikazio handiagoa duen lana egiten duten langile hauek
kategoría horri dagokion ordainsaria jasoko dute.

Kategoría txikiagoko lanak. Enpresaren behar justifikatuak
direla eta, enpresak langile bat adskribiturik dagoen kategoría
baino kategoría txikiago bateko lanak egitera destinatu ahal
izango du, beti ere bere kategoriari dagokion ordainsaria gor-
dez.

Kasu oso berezietan izan ezik, langileen legezko ordezkariak
hauen berri emango zaie, egoera hau ezin izango da bi hilabe-
tetik gora luzatu, honen lanbide prestakuntzari kalterik ez eragi-
teko.

Era berean, enpresek langile batek kategoría txikiagoko
lanak behin eta berriro egin ditzan saihestuko dute.

Kategoría txikiagoko lanak egiteko destino aldaketa, langi-
leak berak eskatuta gertatzen bada, efektiboki egiten duen
lanari dagokion ordainsaria esleituko zaio.

Soma lanak, prima eta suspergarriekin. Somara ordaindu
eta kopuru edota kalitateagatiko soldata osagarriak diren prima
eta suspergarriak dituzten langileak ezin izango dira bestelako
erregimen bateko lanetan adskribatu, ezinbestekoa denean
edota ustiapenaren galdekizun teknikoek hala eskatzen dute-
nean salbu. Edozein kasutan, aldaketa hau behin-behinekoa
izango da eta berau eragin duten zirkunstantzia bereziek dirau-
ten bitartean luzatu ahal izango da, enpresek ezin izango dute-
larik somara eta primekin lan egiteko langile berririk kontratatu
aipatutako langileek betetzen zituzten zereginetan, baldin eta
hauek euren aurreko lanpostuetara itzultzen ez badituzte.

44. artikulua. *Trukaketa.*

Enpresa eta lanbide-talde bereko langileek, herri berean
edo herri desberdinetan destinatuak, euren hurrenez hurreneko
lanpostuen trukaketa itundu ahal izango dute, haatik, azken
hitza enpresak izango du, kasu bakoitzean zerbitzuaren be-
rrak eta trukaketa egin nahi duten langileek destino berrirako
gaitasuna eta kontuan hartu behar diren bestelako zirkunstan-
tziak kontuan izango dituelarik.

Aurreko atalean adierazitako borondatezko trukaketez gain,
derrigorrezko trukaketarik izan daiteke, hala nola 47. artikuluan
aurreikusitakoa.

45. artikulua. *Emakume haurduna.*

Emakume haurdun guztiak, enpresako sendagilearen alde
aurretiko txostenarekin, edo espezialistarena hura ez balego eta
langileak edo enpresak eskatuko luketenean, bere ezkontza-
egoera edozein dela ere, bere egoerarentzat lan nekagarri edo
arriskutsu bat garatuko balu, bere lanpostutik beste lanpostu
erosoago batera aldatuko zaio, halakorik balego bere
egoerarentzat arriskurik gabekoa, bere jatorrizko maila eta pos-
tua gordeaz.

Kasu honetan enpresaren zuzendaritzak, enpresako batzor-
dearekin eta dagokienean, sekzio sindikalekin batera, haurdu-

Este cambio no podrá ser de duración superior a tres meses
ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio mili-
tar, enfermedad, embarazo, accidente de trabajo y licencias y
excedencias, en cuyo caso, la situación se prolongará mientras
subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

Cuando un/a trabajador/a realice trabajos de categoría
superior durante más de tres meses, sin concurrir los supuestos
especiales a que se refiere el apartado anterior, consolidará la
categoría superior, siempre que exista turno de ascenso a ésta
de libre designación de la empresa y salvo que para el desem-
peño de la misma se requiriese la posesión de títulos o conoci-
mientos especiales debidamente acreditados por pruebas de
suficiencia, en cuyos casos el cambio de trabajo tendrá trascen-
dencia exclusivamente económica.

Ascenso por libre designación de la empresa. La retribución
de este personal, en tanto en cuanto desempeña trabajo de cate-
goría o calificación superior, será la correspondiente a la misma.

Trabajos de categoría inferior. Por necesidad justificada de
la empresa, se podrá destinar a un/a trabajador/a a trabajos de
categoría profesional inferior a la que esté adscrito, conser-
vando la retribución correspondiente a su categoría.

Salvo casos muy excepcionales, de los que se informará a
los representantes legales del personal, esta situación no podrá
prolongarse por período superior a dos meses, con el fin de no
perjudicar su formación profesional.

Asimismo, evitarán las empresas reiterar la realización de
estos trabajos de inferior categoría a un mismo/a trabajador/a.

Si el cambio de destino, para el desempeño de trabajos de
categoría inferior, tuviera su origen en petición del/a trabaja-
dor/a, se asignará a éste la retribución que corresponda al tra-
bajo efectivamente realizado.

Trabajos a destajo, con primas o incentivos. El personal
remunerado a destajo, con primas o incentivos que supongan la
percepción de complementos salariales por cantidad o calidad,
no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen,
salvo cuando mediasen causas de fuerza mayor o las exigen-
cias técnicas de la explotación lo requieran. En todo caso, este
cambio tendrá carácter provisional y sólo podrá durar mientras
subsistan las circunstancias excepcionales que lo motivaron, no
pudiendo las empresas contratar nuevo personal, para trabajar
a destajo y con prima, en las labores en que anteriormente se
ocuparon dicho personal sin que éste vuelva a ser reintegrado
a sus anteriores puestos de trabajo.

Artículo 44.º *Permuta.*

El personal, con destino en una misma localidad o en loca-
lidades distintas y pertenecientes a la misma empresa y grupo
profesional, podrán concertar la permuta de sus respectivos
puestos, a reserva de lo que aquélla decida, en cada caso,
teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de
los/as permutantes para el nuevo destino y demás circunstan-
cias que deban ser consideradas.

Además de las permutas voluntarias, contempladas en el
párrafo anterior, pueden existir casos de permutas obligatorias,
como el previsto en el artículo 47.º.

Artículo 45.º *Mujer embarazada.*

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

En este supuesto la Dirección de la empresa, junto con el
Comité de Empresa y la Sección Sindical en su caso, designarán

narengatik hutsik utzitako lanpostua derrigorrez bete beharko duen pertsona izendatuko dute, eta egoeraren behin-behinekotasunaren izaerarengatik, haurduna bere lanpostura berrintegratzen denean, bere aurreko lanpostura itzuli beharko da. Kasu bakoitzean egoera hauetarako izendatutako langileak errotakorrak izango dira.

46. artikulua. Ezintasuna.

Bere ohizko lanbidearentzat, lan istripu, gaixotasun arrunt edo gaixotasun profesionalek eratorritako Erabateko Ezintasun Iraunkorra aitortu zaien langileei, aurretik betetzen zuten lanpostuari dagokion lan maila, soldata hartze finkoak mantenduz, legokeen kasuetan, enpresan bere fisiko eta lan baldintzetarako egokitutako lanpostu berri bat betetzeko eskubidea izango dute. Beste ordainketa kontzeptu aldakorrek, momentu bakoitzean egiazki betetzen duen lanpostuari dagozkionak izango dira.

Lanpostu berri baten edo sortutako plaza hutsei buruzko sarbidearen izateaz edo ezaz beste iritzia den kasuan, bera Batzorde Misto Interpretatzailearen irizpenera menperatuko da.

VI. KAPITULUA

KONTRATAZIOA

47. artikulua. Kontratazioari buruzko informazioa.

Enpresek hilero langileen ordezkaritzari eman beharko diote epe horretan eginiko iraupen jakineko lan kontratuei buruzko informazioa.

Informazio horretan langileen izena, kontratazio mota, kontratuen indarraldia eta kategoría profesionala azaldu beharko dira. Informazio berbera eman beharko da eginiko kontratuen Oluzapenei buruz.

48. artikulua. Zor-garbigiketa.

Langile orok sinadura baino bi lanegun lehenago, egokiak balioesten dituen erabilera eta aholkamenduentzat zor garbigiketaren ordainagiriaren kopia eskatu ahal izango du.

Halaber, Bere Sekzio Sindikalaren Delegatu edo Enpresa-Batzordeko kide baten presentzia eskatu ahal izango du, beraren sinadura egin aurretik.

49. artikulua. Aldi baterako kontratuak.

Langileen Estatutuaren 15.1.b) artikuluan ezarritakoaren babesean, merkatuaren zirkunstantziak, zeregin metaketa edo gehiegizko eskaeragatik egin diren edota 2001eko martxoaren hirutik aurrera egiten diren kontratuen gehieneko iraupena aldatzea erabaki da.

Kontratu horien gehieneko iraupena 12 hilabetekoa izango da 16 hilabeteko epealdi batean, kontratazioa justifikatzen duen arrazoia edo zirkunstantzia gertatzen den egunetik konputatzen hasita.

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

50. artikulua. Obra edo zerbitzu kontratuak.

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

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. El personal designado para estas situaciones lo serán rotativamente en cada caso.

Artículo 46.º Incapacidad.

El personal al que se le reconozca una Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual, derivada de accidente de trabajo, enfermedad común o enfermedad profesional, tendrán derecho a ocupar, caso de que existiese, un nuevo puesto en la empresa adecuado a sus condiciones físicas y profesionales manteniendo las percepciones salariales fijas, categoría profesional, correspondiente al puesto de trabajo que ocupaba anteriormente. Los demás conceptos retributivos variables, serán los que correspondan al puesto de trabajo que efectivamente ocupe en cada momento.

En caso de discrepancia sobre la existencia o no de un nuevo puesto de trabajo, o acceso a las vacantes producidas, se someterá la misma al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa.

CAPÍTULO VI

CONTRATACIÓN

Artículo 47.º Información sobre Contratación.

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

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

Artículo 48.º Finiquito.

Todo/a trabajador/a podrá exigir con dos días laborales de antelación a la firma, copia del recibo-finiquito para los usos y asesoramientos que estime oportunos.

Asimismo podrá exigir la presencia del/a Delegado/a de su Sección Sindical o un/a miembro del Comité de Empresa, antes de proceder a la firma del mismo.

Artículo 49.º Contratos eventuales.

Al amparo de lo establecido en el art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se hayan formalizado o que se formalicen a partir del tres de marzo de 2001, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

La duración máxima de estos contratos será de un total de 12 meses, en un período de 16 meses computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

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

Artículo 50.º Contratos de obra o servicio.

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

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

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

Kontratu-modalitate honekin bete ahal izango diren lanak identifikatzean ezadostasunik gertatzen bada, alderdietako bakoitzak PRECO IIra (90-7-3ko 131 zk. *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) jo ahal izango du ezadostasunak ebazteko.

Momentu orotan, kontratazio-modalitate hau erabiltzen duten enpresek Hitzarmen honetan ezarritako soldaten %100a bermatuko diete langileei.

VII. KAPITULUA

ENPLEGU ERREGULAZIOA

51. artikulua. *Zergati objektiboengatik iraizpenak eta enplegu erregulazioaren espedienteak.*

Zergati objektiboetan oinarritzen diren iraizpenaren adierazpenaren aldeztu aurretik izaeraz, indarrean dagoen Langile Estatutuan erregulatutakoa, hala nola enplegu erregulazio espedientearen eskabidea Lan Agintaritzaren aurrean aurkezteak, enpresak derrigortuak egongo dira:

a) Enpresa-Batzorde eta legalki eratutako Sekzio Sindikalei, hartzera doan neurria, bere funtsa eta asmoa justifikatzen duen dokumentuak idatziz aditzera ematera.

b) Aipatu adierazpenetik, aipatutako Enpresa-Batzorde eta legalki eratutako Sekzio Sindikalak, lotesle izaera izango ez duen txostena jaulkitzeko, 72 ordu edo 3 lanegunetako epea ematera.

Enpresaren aldetik baldintza formal horiek ez-betetzeak iraizpenaren deuseztasuna berarekin ekarriko du.

Berronartzen ez den kasuan, iraizpen baten ezegokitasuna edo deuseztasuna adierazten duten epaietan, aginduzkoa izango da enpresa-batzordeari aldeztu aurretik izaeraz adierazpena ematea interesatuari bere jakinarazpena eman baino lehen.

Enpresa eta plantilla murriztapen espedienteetan ukitutako langileen arteko akordio kasuan, eta beti ere aipatu akordioa, indarrean dagoen Langile Estatutuan ezarritakoaren arabera, gogokoa den murriztapenaren baimena tramite gehiagorik gabe suposatzen duenean, hitzartutako kalte-ordainketa, 1,5 hila-bete zerbitzu urte bakoitzarengatik baino beheragokoa ezin izango da izan, 12 urtetako antzinatasun gehienezkoaz. Ordainketa- etenduran edo porrot egoeran dauden enpresak salbuetsita geratzen dira.

Indarrean dagoen Langile Estatutu honetan begiesten diren iraizpen objektibo kasuetan, enpresaria ukitutako langileei hurrengo kalte-ordainketak emendatzera derrigortua egongo da:

a) Zerbitzu urte edo urte zatiki bakoitzarengatik, bere soldataren 30 egunen zenbateko baliokidean.

Edonola ere, gehienezko kalte-ordainketak 12 hilabetetako muga izango du.

b) 25 langile baino gehiagoko enpresetan, eta iraizpena desagokoa adierazten den kasuan, eta enpresariak berronartzen ezarengatik hautatutako balu, zerbitzu urtearengatik 50 soldata egun eta 42 hilabeteko gehienezko bateraino dagokion kobratze ekonomikoa ordainduko du.

Las Empresas darán cuenta a la representación del personal la causa de los mismos, especificando, especificando el número de personas afectadas, grupos profesionales a asignar y duración prevista.

En los supuestos de contratos de puesta a disposición que conciernen las Empresas afectadas por el presente convenio con las Empresas de Trabajo Temporal podrá utilizarse esta modalidad de contractual en aquellos trabajos o tareas que previamente y por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la Representación legal del personal sean identificados como susceptibles de cubrirse con contratos de esta naturaleza.

En caso de desacuerdo sobre la identificación de los trabajos susceptibles de esta modalidad, cualquiera de las partes podrá acudir, para solventar las discrepancias al PRECO II (*Boletín Oficial del País Vasco* n.º 131 de 03.07.90).

En todo momento, las empresas que utilicen esta modalidad de contratación, garantizarán al personal contratado el 100% de los salarios establecidos en el presente Convenio.

CAPÍTULO VII

REGULACIÓN DE EMPLEO

Artículo 51.º *Despidos por causas objetivas y expedientes de Regulación de Empleo.*

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

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

b) Conceder un plazo de 72 horas o 3 días laborables desde dicha notificación, para que el citado Comité de Empresa y Sección Sindical de Empresa legalmente constituida emita informe que no tendrá el carácter de vinculante.

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

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

En caso de acuerdo entre empresa y personal afectado en expedientes de reducción de plantillas y siempre que dicho acuerdo, de conformidad con lo establecido en el vigente Estatuto de los Trabajadores, suponga sin más trámites la autorización de la reducción pretendida, la indemnización acordada no podrá ser inferior a 1,5 meses por año de servicio, con un máximo de 12 años de antigüedad. Se exceptúan las empresas declaradas en suspensión de pagos o quiebra.

En los supuestos de despido objetivo contemplados en el vigente Estatuto de los Trabajadores, el/a empresario/a estará obligado/a a satisfacer al personal afectado las siguientes indemnizaciones:

a) En la cuantía equivalente a 30 días de su salario por cada año de servicio o fracción de año.

En todo caso, la máxima indemnización tendrá un tope de 12 mensualidades.

b) En empresas de más de 25 personas, y en el caso de que el despido sea declarado improcedente, y el empresario optara por la no readmisión, abonará la percepción económica que corresponda a 50 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 42 mensualidades.

VIII. KAPITULUA

SEGURTASUNA ETA OSASUNA LANEAN.

52. artikulua. *Segurtasuna eta osasuna lanean.*

I. Enpresari eta langileek, une bakoitzean indarrean dagoen Legeria eta Hitzarmen honen xedapen espezifikoen arabera datozen, medikuntza, segurtasun eta higiene gaitan, elkarrekiko eskubide eta erantzukizunak hartuko dituzte.

Ondorioz, enpresa- zuzendaritzek eta langileen ordezkariak konpromisoa hartzen dute, dituzten aukeren baitan betiere, eta aurrez adosturiko epeetan, prebentzio-planak ezartzeko. Hauen helburu erkide eta zehatzak istripuak eta egiaztaturiko arriskugarritasun, toxikotasun edo nekagarritasuna pitinka-pitinka desagerraraztera edo kopurua murriztera zuzenduko dira, lanpostuetako giro-baldintzak hobetzera legeaz. Horretarako, posible eta beharrezko diren zuzenketa-neurri teknikoak aplikatuko dira eta, bitartean, beharrezko eta egoki irizitako babes pertsonalerako jantzi eta baliabideak jarriko dira langileen esku.

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

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

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

a) Enpresariak izendatutakoak:

— Lehendakari bat.

— Enpresaren Mediku Zerbitzu propio edo erkidearen burua, edo zerbitzu honen ordezkari bat.

— Segurtasun-teknikari bat.

— Agintari-multzo bat. Hauen kopurua eta prestakuntza enpresariak egoki irizitakoa izango da, lanpostu desberdinetako Lan Segurtasun eta Osasunaren arloan diren arazoak kon-tuan izanik.

b) Langileen ordezkariak.

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

50 eta 100 bitartean: 2 ordezkari.

101 eta 200 bitartean: 3 ordezkari.

201 eta 500 bitartean: 4 ordezkari.

501 eta 1.000 bitartean: 5 ordezkari.

1.000 baino gehiago: 7 ordezkari.

c) Idazkari bat, Lan Segurtasun eta Osasuneko Komiteak bere kideen artean hautatua.

CAPÍTULO VIII

SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD LABORAL

Artículo 52.º *Seguridad y Salud Laboral.*

I. Los/as empresarios/as y el personal asumirán los derechos y las responsabilidades recíprocas que, en materia de seguridad y Salud Laboral, vengan determinados por las disposiciones específicas de este Convenio, y supletoria o complementariamente, por la legislación general vigente en cada momento.

En consecuencia, las direcciones de las empresas y los/as representantes del personal se comprometen, dentro de las posibilidades de las mismas, y en plazos previamente convenidos, a establecer planes de acción preventiva cuyos objetivos comunes y concretos se cifren en la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos comprobados de peligrosidad, toxicidad o penosidad, así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo. Para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán las prendas y medios de protección personal que asimismo se consideren necesarios o más adecuados.

Por su parte, el personal, individualmente considerado, está obligado previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de Seguridad y Salud Laboral. Especialmente serán asesorados por el servicio de prevención, en las que se refieran al uso de dichos medios y prendas de protección personal.

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

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

a) Personal designado por el/a empresario/a:

— Un/a presidente/a.

— El/a jefe/a, o un/a representante, del Servicio Médico de Empresa propio o mancomunado.

— Un/a técnico de Seguridad.

— Un conjunto de Mandos, cuyo número y cualificación será la que el/a empresario/a estime oportuno para atender los problemas de Seguridad y Salud Laboral referentes a los distintos puestos de trabajo.

b) Personal en representación de los/as trabajadores/as.

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

De 50 a 100 personas: 2 representantes.

De 101 a 200 personas: 3 representantes.

De 201 a 500 personas: 4 representantes.

De 501 a 1.000 personas: 5 representantes.

Más de 1.000 personas: 7 representantes.

c) Un/a Secretario/a, elegido/a de entre sus miembros por el propio Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Prebentziorako Ordezkariek, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legean eta indarrean dauden beste xedapenetan ezarritako bermeak izango dituzte. Enpresek beharrezko baimen ordainduak emango dizkiete Ordezkariei, hauek beren eginkizunak behar bezala burutu ahal izan ditzaten. Prebentziorako Ordezkarien agintaldian zehar Langileriaren Ordezkariek edo Enpresa Batzordea hautatuko balira, ordaindu-tako orduetarako eskubidea automatikoki desagertuko litzateke.

Edonola ere, Enpresek beharrezko baimen ordainduak emango dizkiete Ordezkariei, hauek beren eginkizunak behar bezala burutu ahal izan ditzaten. Era berean, Lan Segurtasun eta Osasunaren arloko prestakuntza-ikastaroetan parte hartzeko baimen ordainduak ere emango dizkiete, arlo honetan eskumena duten Erakunde edo Institutuzio Ofizialek deituak direnean (31/1995 Legearen 37.2 artikulua), edota Hitzarmen hau sinatzen duten Erakunde Sindikalen Zerbitzuek deituak direnean, eskumena duten Erakundeek ahalmena eman dieten arloetan betiere. Baimen hauen gozamenerako baimena enpresariak eman beharko du. Baimen hau ukatuz gero, errekurtsioa aurkeztu dakioke Hitzarmenaren Interpretazio Batzorde Mistoari, honek erabakiko duelarik.

III. Lan Segurtasun eta Osasuneko Komitea, Lehendakariak aurrez deiturik edota Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legeko 38. artikuluan ezarritakoarekin bat, hilero bilduko da, eta behar beste aldiz ere bai Lehendakariak berak beharrezko iritzita edo kide gehienek eskaturik, edota Komitean langileek dituzten ordezkarri guztiek eskatuta.

Eragin hauetarako, eta proposamenak egiteko zein alderdien arteko erabaki zehatzak hartzeko ahalmenak erabiltzeko unean, enpresariak izendatutako kideek langileek izendatutako ordezkarien boto-kopuru berdina dutela joko da beti, ez gehiago ez gutxiago.

Lan Segurtasun eta Osasuneko Komitearen bilera bakoitzaren akta egingo da, eta honen kopia bana emango zaie Enpresako Sekzio Sindikaletako ordezkarri guztiei.

IV. Lan Segurtasun eta Osasuneko Komiteak, Prebentzio Zerbitzuekin batera, honako ahalmen eta ardura zehatz hauek izango ditu, une bakoitzean indarrean dauden lege- xedapenak ematen dizkiotenen kaltetan izan gabe (31/1995 Legearen 31. artikuluan Prebentzio Zerbitzuei emanak batez ere).

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

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

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

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

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

En aquéllas empresas donde pudiendo haber, por el número de personas, Delegados/as de Personal o Comités de Empresa y no los hubiera, los/as Delegados/as de Prevención tendrán las garantías que se establecen en la vigente LEY 31/ 1.995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia además del crédito de horas retribuidas que en este Convenio se establece para aquéllos al objeto de desempeñar con eficacia sus funciones. Si durante el mandato de estos/as Delegados/as de Prevención se eligieran Delegados/as de Personal o Comité de Empresa, el derecho a las horas retribuidas desaparecería automáticamente.

En todo caso, las empresas facilitarán a los/as Delegados/as de Prevención los permisos retribuidos necesarios para la correcta realización de su labor, así, como los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral y que sean convocados por los Organismos o Instituciones Oficiales competentes en la materia (art. 37,2 de la Ley 31/ 1.995) o por los Servicios de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio, en aquellas materias que les sean facultadas por los Organismos competentes, El disfrute de dichos permisos deberá ser autorizado por el/a Empresario/a. En caso de denegación podrá elevarse recurso a la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio quien resolverá al efecto.

III. El Comité de Seguridad y Salud Laboral, previamente convocado por su Presidente o en todo caso de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 de la Ley 31/ 1.995 de Prevención de Riesgos Laborales, se reunirá mensualmente con carácter ordinario y, además, cuantas otras veces lo juzgue necesario el/a Presidente/a o así sea solicitado por la mayoría de sus miembros o la totalidad de la representación del personal en dicho Comité.

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

De cada reunión del Comité de Seguridad y Salud Laboral se extenderá la correspondiente acta, una de cuyas copias se entregará a cada uno de los/as delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa.

IV. El Comité de Seguridad y Salud Laboral junto con los Servicios de Prevención, tendrán las siguientes facultades y responsabilidades específicas, sin perjuicio de las que le están atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento (principalmente las atribuidas a los Servicios de Prevención, en el art. 31 de la Ley 31/ 1.995).

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

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

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

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

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

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

g) Medikuek Zerbitzuaren eta Segurtasun Teknikariaren aholkularitza eskura izatea, profesionalki berezko edo espezifiko zaizkien arlo gutxietan.

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

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

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

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

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

Gorago aipatutako babes-jantziez gain, langile guztiei babes-jantzi egokiak emango dizkiete enpresek. Arlo honen inguruan sor daitezkeen gorabeherak, Osalanek lotura-indarrez egingo duen txostenaren bitartez ebatziko dira.

VI. Batzorde Mistoaren baitan Lan Segurtasun eta Osasuneko Azpibatzerde bat eratuko da, eta honen eginkizuna izango da sektorean eta lan segurtasun eta osasunaren arloan beharrezko diren neurri eta jarduerak aztertzea eta garatzea.

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

53. artikulua. Medikuek-azterketa.

Enpresako Osasun Zerbitzuek arduratzen diren medikuek urtean behin langile guztiak aztertuko dituzte. Osasun zerbitzu propioak ez duten enpresek, euren langileek azterketa medikoa egin dezaten, bitarteko egokiak ezarriko dituzte.

Lanbide gaixotasuneko arrisku berezia duen lanpostua betetzen duten langileek edota beren ezaugarri pertsonalengatik edo arrisku egoeran luzaroan egotearen ondorioz beharrezko duten kasuan, azterketa medikoa gutxienez sei hilero egingo dute.

Aipatutako ohiko azterketa medikoak honetan datza: Odolaren eta gertuaren analisiak, eta fakultatiboak hala agintzen duenean, fotoseriazioa edo X izpiak. Honetaz gain, lanbide gaixotasuneko (gorreria, dermatosia, ikusmena, eta abar) arrisku berezia duen lanpostuetan, kasu bakoitzean bidezko dena sartuko da azterketan.

Langile bakoitzak, egiten zaizkion azterketa medikoen emaitzaren berri pertsonalki jasotzeko eskubidea izango du. Enpresak, azterketa medikoen konfidentzialtasuna bermatuko du.

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

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

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

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

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

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

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

A los/as Porteros/as, Vigilantes/as, Guardas, Conserjes y Chóferes se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.

Con independencia de las prendas de protección a que anteriormente se hace referencia, las empresas proveerán a todo el personal de ropa o vestuario de protección adecuada. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia serán resueltas mediante informe vinculante de OSALAN.

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

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

Artículo 53.º Revisión Médica.

Los/as facultativos que atienden los Servicios Médicos de las Empresas, reconocerán una vez al año a todo el personal de las mismas, estableciéndose los medios adecuados para ello por aquellas empresas que carezcan de dichos servicios propios.

La revisión médica se efectuará semestralmente, al menos, al personal que ocupe puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional o que por sus características personales o por sus condiciones de mayor exposición lo hagan necesario.

La referida revisión médica habitual consistirá en: Análisis de orina y sangre, y en los casos que así sea prescrito por el facultativo, fotoseriación o Rayos X. Además en aquellos puestos de trabajo con específico riesgo de enfermedad profesional (sordera, dermatosis, vista, etc.) el reconocimiento incluirá lo que en cada caso sea procedente.

Cada trabajador/a, individualmente, tendrá derecho a ser informado de los resultados de los reconocimientos médicos que se le hagan. Por parte de la Empresa, se garantizará la confidencialidad de los análisis médicos.

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

IX. KAPITULUA

BESTELAKOAK

54. artikulua. *Berdintasuna eta bereizkeria eza.*

Langileak, enpresaren barnean ezingo dira inolako gaiaren-
gatik baztertuak izan.

Lanpostu guztietan, titulazioa eta exijitutako baldintzak
betetzen diren bitartean, sarrera berdintasunaren printzipioa
errespetatuko da, sexu eta adinaren arrazoiarengatik bereizke-
riarik egin gabe.

Lanpostu bat betetzeko deialdi bat ematen denean, sexua-
ren izaeraren guztizko abstrakzioa egingo da, galdatutako lan-
bide gaitasunari bakarrik kasu eginez.

Lanuztetzat ez dira hartuak izango langilearen prozesu-
mendu edo espetxeratzeagatik izandakoak, geroago askatasu-
nean, kargurik gabe edo eta egozten zaizkion karguetatik aske
irteten bada behintzat.

55. artikulua. *Aseguru-poliza.*

a) Artikulu hau indarrean jarri ondoren izandako edozein
motatako istripu baten ondorioz (lan- istripua ala ez) edo hartu-
tako edozein lanbide-gaixotasunaren ondorioz hil diren langi-
leen eskubidedunek edo arrazoi horien ondorioz organismo
eskudunak edozein motatako lanerako edota bere ohizko lane-
rako ezintasun iraunkorrerako aitortpena duten langileek IV. Erans-
kinean ezarritako zenbatekoaren kalte-ordaina jasotzeko
eskubidea izango dute.

b) Artikulu hau indarrean jarri ondoren aurreko puntuan
ezartzen ez den bestelako arrazoiaren baten ondorioz hil diren
langileen eskubidedunek edo arrazoi horien ondorioz lanerako
ezintasun iraunkorra (erabatekoa edo absolutua) aitortuta
duten langileek IV. Eranskinean ezarritako zenbatekoaren kalte-
ordaina jasotzeko eskubidea izango dute.

c) Ekintza eragilea, asegurututako kapitala, enpresa edota
aseguru-konpainia erantzulea zehazteko asmoz, honako akor-
dio hau hartu da: Laneko istripua denean, ekintza eragilearen
momentua istripua gertatutako eguna izango da eta, lanbide-
gaixotasunaren kasuan, ezgaitasun espedientearen irekitzen den
data.

Ekintza eragilea gertatutako datan langileak harreman labo-
rala zuen enpresa izango da erantzulea edo, bestela, enpresak
data hartan poliza hitzartua zuen aseguru-etxea. Era berean,
galdatu ahal izango den kalte-ordaina ekintza eragilearen datan
itundua zegoena izango da.

Enpresek aditzera emandako kalte-ordainak estaltzeko ase-
guru-polizak izenpetuko dituzte. Hala egiten ez badute, haiek
izango dira kalte-ordainak ordaintzearen erantzule zuzenak.

Aseguru-poliza horren kostua enpresak eta langileak ordain-
duko dute (%75 enpresak eta %25 langileak).

Langileren batek aipatutako aseguru horretan bildu nahi ez
badu enpresari eman beharko dio horren berri. Gainerako kasu
guztietan, langileek aseguruan biltzea erabaki dutela izango da
kontuan.

Artikulu honetan erabakitakoa hitzarmen hau Gipuzkoako
ALDIZKARI OFIZIALA argitaratu eta 15 egunen buruan hasiko da
eraentzen.

56. artikulua. *Lan-jantziak.*

Enpresek langile, behargin eta menpekoei bi urtez behin
hiru lan-jantzi egoki emango dizkiete, hauetako bi lehenengo
urtean eta hirugarrena bigarren urtean. Hala eskatzen duen lan-
gile tekniko eta administratiboari ere baldintza berdinekin
emango zaizkio lan- jantziak.

CAPÍTULO IX

VARIOS

Artículo 54.º *Igualdad y no discriminación.*

Dentro de la empresa el personal no podrá ser discriminado
por ninguna cuestión.

Se respetará el principio de igualdad de acceso, siempre que
se reúna la titulación y condiciones exigidas, en todos los pue-
stos de trabajo, sin discriminación por razón de sexo y edad.

Cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto
de trabajo se hará abstracción total de la condición de sexo,
atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida.

No se considerarán faltas de asistencia al trabajo, las
ausencias motivadas por prisión o procesamiento del/a trabaja-
dor/a, si posteriormente es puesto/a en libertad sin cargos o es
absuelto/a de los cargos que se le imputan.

Artículo 55.º *Póliza de Seguro.*

a) El personal, que como consecuencia de accidente de
cualquier tipo (laboral o no) o enfermedad profesional ocurrido
o contraída, con posterioridad a la entrada en vigor de este artí-
culo, falleciese o le sea reconocida una incapacidad perma-
nente absoluta para toda clase de trabajo o una incapacidad
permanente total para su trabajo habitual por el Organismo
competente, tendrá derecho, o en el caso de fallecimiento sus
derechohabientes al percibo de una indemnización en la cuan-
tía establecida en el anexo IV.

b) El personal que falleciese o se le reconociese una inca-
pacidad permanente total o absoluta por cualquier otra causa
no establecida en el punto anterior y que tenga su origen con
posterioridad a la entrada en vigor de este artículo, tendrá dere-
cho, o en el caso de fallecimiento sus derechohabientes, al per-
cibo de una indemnización cuya cuantía se establece en el
anexo IV.

c) A los efectos de determinar el momento del hecho cau-
sante, el capital asegurado, la empresa, o en su caso la compa-
ñía aseguradora responsable, se acuerda que en caso de acci-
dente de trabajo la fecha del hecho causante ha de ser la
misma fecha del accidente y en cuanto a enfermedad profesio-
nal será la fecha del inicio del expediente de invalidez.

La empresa responsable será aquella con la cual el/a traba-
jador/a 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 indemniza-
ción exigible será la correspondiente a la que estuviera pactada
en la fecha del hecho causante.

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

El costo de dicha póliza será asumido al 75% por la empresa
y un 25% por el/a trabajador/a.

Caso de que algún/a trabajador/a decidiese no incorpo-
rarse a dicho seguro deberá ponerlo en conocimiento expreso
de su empresa. En todos los demás casos se considerará que
los trabajadores deciden su incorporación al seguro.

Lo acordado en el presente artículo comenzará a regir a los
15 días de la publicación de este convenio en el BOLETÍN OFICIAL
de Gipuzkoa.

Artículo 56.º *Prendas de trabajo.*

Las empresas facilitarán al personal obrero y subalterno
prendas de trabajo adecuadas, a razón de tres prendas cada
dos años, entregando dos de ellas en el primero y una en el
segundo. También se facilitarán prendas de trabajo adecuadas
al personal técnico y administrativo que lo solicite, en las mis-
mas condiciones.

X. KAPITULUA

JARDUERA SINDIKALA ETA GARANTIAK. DELEGATUAK ETA ENPRESA-BATZORDEAK

57. artikulua. Enpresako sekzio sindikalak.

Legez eraturako Zentral Sindikal batera afiliatutako enpresa edo lantoki bateko langileek, Enpresako Sekzio Sindikal bat era lezakete.

58. artikulua. Sekzio sindikalen garantiak.

Enpresako Sekzio Sindikalek hurrengo garantiak izango dituzte:

a) Enpresaren lokaletan, argitalpen eta lan edo izaera sindikala duten abisuak zabaldu; bere afiliatuen kotizazioak bildu eta ezingo dira bere afiliazio sindikal lanetan oztopatuak izan, eskubide horien ariketak bere lanean edo produkzioaren mar-txa orokorrean gurutzatu ezinik.

b) Enpresa- Batzordeko postuak betetzeko hauteskunderetara hautagaiak proposatzea.

c) Enpresariaren aurrean Sekzio Sindikalaren afiliatuak ordezkatzeko duten Delegatu Sindikalak aukeratzea.

d) Hurrengo artikuluan ezarritako afiliazio baldintzak betetzen dituzten Sekzio Sindikalak, enpresaren alde aurretiko adierazpen eta baimenarekin, gai kolektiboetan sindikalista, ekonomista, abokatu aditu eta abarren zerbitzuak, erabili ahal izango dute enpresa lokalen sarrerarekin. Inola ere, aipatutako adituak ezingo dira sektore berdineko langileak izan.

e) Hurrengo artikuluan ezarritako afiliazio baldintzak betetzen dituzten Enpresako Sekzio Sindikaletako Delegatuek, Langileria Delegatuak edo Enpresa-Batzordeak, azken hauen ordainduzko orduetan, bere ohizko bilerentzat ezarritako baldintza eta aurre abisu berberekin dei egin ahal izango dute.

f) Hurrengo artikuluan ezarritako afiliazio baldintzak betetzen dituzten Enpresako Sekzio Sindikaletako Delegatuak enpresak hartzeko asmoa duen edozein neurri informatuak izan beharko dute:

- Enplegu erregulazio espedienteek.
- Enpresaren lekualdaketa osoko edo zatikoez.
- Lan sistema edo pizgarri berrien sarreraz.
- Lan antolaketa funtsean ukitzen duten erabakiez.

g) Enpresak, lanorduetatik kanpo eta bere lokaletan, Enpresako Sekzio Sindikal batetako afiliatuen bilerak baimenduko ditu. Enpresa bakoitzak dituen posibilitateen arabera, bilera hauek ospatzeko lokalak utziko dira.

h) Afiliatua dagoen edozein langileren kontra, hutsegite larri edo oso larri direla medio, gorabehera hau dagokion Sekzio Sindikalak Enpresari gaztigatua izango balio, diziplina neurriak aplikatu beharreko suposatuan, Enpresako Zuzendaritzak Delegatu Sindikalari zehapen-proposamena jakinaraziko lioke. Hurrengo 48 orduetan, Delegatuak txostena igorriko du, izaera loteslerik gabe eta Enpresak, beste tramiterik gabe, egokitzen harturiko zehapena ezar dezake.

59. artikulua. Enpresako delegatu sindikalak.

Enpresa edo lantoki bakoitzean, bederen, enpresa tamaina bakoitzarentzat seinalatutako gutxienezko portzentajeak biltzen dituzten Enpresako Sekzio Sindikalen Delegatuek, egiazko soldatara, hilabetean gehienez ordu ordaindu batzuk edukiko ditu, enpresa tamainaren arabera eta hurrengo zenbatekoaz:

CAPÍTULO X

DE LA ACTIVIDAD SINDICAL Y GRANTÍAS. DELEGADOS/AS Y COMITÉS DE EMPRESA

Artículo 57.º Secciones Sindicales de Empresa.

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

Artículo 58.º Garantías de las Secciones Sindicales.

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías:

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

b) Proponer candidaturas a elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.

c) Elegir Delegados/as Sindicales que representen al personal afiliado de la Sección Sindical ante el/a empresario/a.

d) Las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, podrán utilizar, previa notificación y autorización de la empresa, los servicios de expertos/as sindicalistas, economistas, abogados/as, etc., en los temas colectivos, con acceso a los locales de la empresa. En ningún caso dichos/as expertos/as podrán ser personal de empresas del mismo sector.

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

f) Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, deberán ser informados/as de cuantas medidas tenga intención de adoptar la empresa relativas a:

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

g) Las empresas permitirán reuniones de los/as afiliados/as a una Sección Sindical de empresa, en los locales de la misma, fuera de las horas de trabajo. Dentro de las posibilidades de cada empresa, se facilitarán locales donde celebrar estas reuniones.

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

Artículo 59.º Delegados/as Sindicales de Empresa.

Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que agrupen como mínimo, en cada empresa o centro de trabajo, los porcentajes mínimos que para cada tamaño de empresa se señalan, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes, a salario real, en la cuantía siguiente y según el tamaño de la empresa:

Era berean, 250 langile baino gehiagoko enpresetan, gutxienez langile plantillaren %10a biltzen duten Zentral Sindikalak, edo hauteskunde sindikaletan botoen %10a lortu lituzketenak, Askatasun Sindikalaren Lege Organikoak ezarzen duen Delegatu Sindikalak edukiko dituzte bere ekintza sindikalaren ariketarako hilero 40 lanordu ordaindu edukiko dituztelarik.

Tamaina	Ehunekoa	Ordu ordainduak
10tik 24 langilera	%30	5 ordu hilean
25tik 100 langilera	%20	12 ordu hilean
101tik 250 langilera	%15	15 ordu hilean

Tamaño	Porcentaje	Horas retribuidas
De 10 a 24 personas	30%	5 horas/mes
De 25 a 100 personas	20%	12 horas/mes
De 101 a 250 personas	15%	15 horas/mes

Enpresaren tamaina edozein delarik, Sekzio Sindikalak 200 afiliatu baino gehiago biltzen baditu, Delegatu Sindikal bat izango du, hilean ordaindutako 25 ordu izango dituena, aurreko paragrafoaren aplikazioarengatik delegatu kopuru eta lanordu ordaindu gehiago izateko aukera baztertu gabe.

60. artikulua. Gai sindikalengatiko baimenak.

Plantilla guztiaren %10aren afiliazio gutxienezko baten baldintza betetzen duten Enpresa Sekzio Sindikalak, bere afiliatu multzoarentzat ez indibidualki sindikal prestakuntza kurtso, bere Zentral Sindikalaren Biltzar eta antzeko ekintzen asistentziarako, urtero 5 egun gehienezko arterainoko ez ordainduzko baimena edukiko du. Aipatu baimen egunen erabilpena, derri gorrez, bere Zentral Sindikalaren adierazpena beharko du 48 orduko aurrerapenarekin erabilitakoa egun bakar bat balitz eta 72 ordukoa ez ordainduzko baimen egun bat baino gehiago erabili nahiko balu.

61. artikulua. Gai sindikalengatiko eszedentzia.

Behintzat probintzial izaera duen kargu sindikal bat betetzeko aukerarekin eszedentzia eskatuko luketen langileak, enpresan beharrezkoa den gutxieneko iraupen aldia salbuesten dira. Aipatutako eszedentziek mandatu sindikalak irauten duen denborarengatik, ezinbesteko izaera izango dute, eta aipatu gaien xedapen orokorren aplikazioaren bitartez arautuko dira.

62. artikulua. Enpresako sekzio sindikalei informazioa ematea.

Askatasun Sindikalaren Lege Organikoan ezarritakoaren kalterik gabe, enpresa zuzendaritzak edo eskuordetzen den pertsonak eta 59. artikuluan ezarritako afiliazio baldintzak betetzen dituzten Enpresako Sekzio Sindikaletako delegatuek, enpresaren egoera orokorraz informatzeko hiru hilean behin bilduko dira.

63. artikulua. Garantia sindikalak.

Langileek, bere eskubide sindikalen erabilpenerako, aurrerago aipatzen diren garantiak gozatuko dituzte, bereizkeria sindikala xede bezala duten ekintza eta itun guztiak baliogabeak kontsideratuz, eta zehazki:

a) Langile baten enplegua Zentral Sindikal baten afiliaziora edo ez afiliaziora baldintzatzea.

b) Enpresariaren aldetik, finantza edo beste erako laguntzen bitartez, Enpresako Sekzio Sindikal edo Zentral Sindikal baten eraketa edo laguntza.

De igual forma, en las empresas de más de 250 personas, las Centrales Sindicales que agrupen, como mínimo, a un 10% de las personas de la plantilla, o que, en las elecciones sindicales hubiesen obtenido el 10% de los votos, dispondrán de los/as Delegados/as Sindicales que se establecen en la Ley Orgánica de Libertad Sindical que dispondrán de 40 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de su acción sindical.

Cualquiera que sea el tamaño de la empresa, si la Sección Sindical agrupa a más de 200 afiliados/as, dispondrá de un Delegado/a Sindical, con 25 horas retribuidas al mes, sin perjuicio de que por aplicación del párrafo anterior les correspondiera mayor número de delegados/as y horas retribuidas.

Artículo 60.º Licencias en materia sindical.

Las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan el requisito de un mínimo de afiliación del 10% del total de la plantilla, dispondrá para el conjunto de sus afiliados/as (no individualmente), de hasta un máximo de 5 días anuales de licencia no retribuida para asistencia a cursos de formación sindical, congresos de su central y actividades análogas. La utilización de dichos días de licencia requerirá, preceptivamente, comunicación previa de su Central Sindical con 48 horas de antelación si fuese un sólo día el utilizado y 72 horas si se pretendiese utilizar más de un día de licencia no retribuida.

Artículo 61.º Excedencias en materia sindical.

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

Artículo 62.º Información a las Secciones Sindicales de Empresa.

Sin perjuicio de lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la Dirección de la empresa o persona en quien delegue y los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 59.º, se reunirán trimestralmente para informar sobre la situación general de la empresa.

Artículo 63.º Garantías Sindicales.

Para el ejercicio de sus derechos sindicales, el personal gozará de las garantías que posteriormente se enumeran, considerándose nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical, y en concreto:

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

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

c) Zentral Sindikal edo Enpresako Sekzio Sindikal batera afiliazio edo afiliazio ezaren arrazoiarengatik, edo bere sindikal ekintzarengatik, beti ere hau indarrean dagoen legeriari egokitzeta bazea, langile bat iraitzi, zigortu, baztertu edo edozein motatako kaltea egitea.

64. artikulua. Langileriaren delegatuak eta enpresa-batzordeak.

Langileriaren Delegatua, Enpresa-Batzordeak eta legalki eratutako Enpresa Sekzio Sindikala, langileen ordezkariak organoak dira. Indarrean dagoen Legerian seinalatzen diren osaketa eta garantiak izango dituzte, Hitzarmen honetan ezarritako espezifikoen kaltetan izan gabe.

Hala ere, 59. artikuluan ezarritako afiliazio baldintzak betetzen dituzten Enpresako Sekzio Sindikalak Hitzarmen edo Itunen negoziaketarako zilegituak egongo dira, aipatu enpresetako langileek gehiengoarekin erabakitzen dutenean.

Langileriaren Delegatu eta Enpresa-Batzordeetako kideen jarduerarako ordaindutako lanorduek 40 izango dira Probintzia mailako Hitzarmen Kolektiboa negoziatzen ari den bi hilabeteetan. Urteko beste hilabeteetan, ordaindutako orduak, enpresaren tamainaren arabera, hurrengoak izango dira:

Tamaina	Lanordu ordainduak
20 langile bitarte	20 ordu hilero
21etik 75 langile bitarte	25 ordu hilero
76tik 150 langile bitarte	30 ordu hilero
151tik 250 langile bitarte	35 ordu hilero
250 langiletik gora	40 ordu hilero

Langileriaren Delegatu, Enpresa-Batzordeko kide eta Delegatu Sindikalen orduak, kide berarengan edo desberdinean metatuak izan litezke, ondorengo betebeharrak betetzen dituzten heinean, artikulua honetan aintzakotzat joak dituzten - tamainaren arabera- biko mugaraino:

a) Metaketa Zentral Sindikal bereko kideen artean eta bere Organo Probintzialen baimenez baldin badira.

b) Zentral Sindikalak, Enpresa plantillaren gutxienez %10eko afiliazioa izatea.

c) Metaketa bereganatu behar duen titularren edo behar duten titularren izenak, enpresa jakinaren gainean dela, aurreko hilaren barnean eta 8 egunetako gutxienezko epeaz jar dadin.

d) Metaketa gutxienez hiru hilabetez, elkarren ondoan, aldi batean mantentzea, dagokion Zentral Sindikalaren metaketa hori atzera ematea bazterretsi gabe.

Halaber, Aurreko hilabeteetan erabili ez diren orduak, hurrengo hilabeteetan 40 orduko gehienezko mugaraino, bi hilabete kontsekutiboetan indibidualki metatuak izango ahal dira.

Enpresa-Batzordeko kide edo Langileria Delegatuei ordainduko orduen barnean, hileko ohizko bilera bat enpresa Zuzendaritzarekin barne hartzen da eta honengatik ordezkariaren iniziatibaren bidez deitutakoak, baina kanpoan geratuko dira Zuzendaritzaren iniziatibaren bitartez deitu ahal izango diren gainerakoak.

Enpresa-Batzordeko kideen ekintza sindikala gauzatu ahal izateko ezarritako lanordu ordainduak aplikatutako metaketa desberdinen funts ezin daiteke enpresako zuzendaritzarekin espresuki hartutako ituna egotean.

65. artikulua. Betebeharrak.

Langileriaren edo Enpresa-Batzordeko Delegatuaren betebeharrak ondoko hauek izango dira:

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

Artículo 64.º Delegados/as de Personal y Comités de Empresa.

El/a Delegado/a de Personal, los Comités de Empresa y la Sección Sindical de Empresa legalmente constituida son los órganos de representación del personal. Tendrán la composición y garantías que se señalan en la legislación vigente, sin perjuicio de las específicas que se establecen en el presente Convenio.

No obstante las Secciones Sindicales de Empresas que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 59.º, estarán legitimadas para negociar los Convenios o Pactos de Empresa, cuando así lo decidan por mayoría, el personal de dichas empresas.

Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad de los/as Delegados/as de Personal y miembros de los Comités de Empresa, serán de 40 durante dos meses, en los que se esté negociando el Convenio Colectivo Provincial. En el resto de los meses del año, las horas retribuidas serán las siguientes, en función del tamaño de la empresa:

Tamaño	Horas retribuidas
Hasta 20 personas	20 horas/mes
De 21 a 75 personas	25 horas/mes
De 76 a 150 personas	30 horas/mes
De 151 a 250 personas	35 horas/mes
Más de 250 personas	40 horas/mes

Las horas de los/as Delegados/as de Personal, miembros de Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, podrán ser acumuladas en uno o varios miembros, hasta el límite máximo del doble a las que por tamaño tengan reconocidas en este artículo, 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 período de tres meses consecutivos, sin perjuicio de la posibilidad de la Central Sindical correspondiente de revocar tal acumulación.

Asimismo, podrán ser individualmente acumuladas en dos meses consecutivos, las horas no utilizadas en el mes anterior, hasta el límite máximo de 40 horas en el siguiente mes.

Dentro de las horas retribuidas a los miembros de los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal se incluye una reunión mensual ordinaria con la Dirección de la empresa, y las convocadas por ésta a iniciativa de los representantes, pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección.

Las horas retribuidas establecidas para la acción sindical de los miembros del Comité de Empresa no podrán ser objeto de acumulaciones distintas a las señaladas, salvo acuerdo expreso con la Dirección de la empresa.

Artículo 65.º Funciones.

Serán funciones del/a Delegado/a de Personal o Comité de Empresa, las siguientes:

a) Enpresarentzat indarrean dauden Segurtasun eta Higiene lanean eta Gizarte-Segurantzaren alorreko arau laboralak betetzen saiatu eta segurtatzea, horren zuzendaritzari ohartaraziz balizko lege-hausteez eta, behar balitz, bere betekizunerako behar lirakekeen erreklamazio guztiak erabiltzeko.

b) Lanbide-sailkapenen espediente administratiboetan eta lege xedapenarengatik beharrezkoa lirakekeen beste haiekin informatua izatea.

c) Enpresak betetzea pentsatzen dituen lanpostuetaz hala nola kontratu berrien baldintza orokorretaz informatua izatea.

d) Segurtasun eta higienearen egoera enpresan eta bere hobekuntzarako hartutako neurrietaz urtero informatua izatea.

e) Informatua eta kontsultatua izatea, langileei zuzenki ikutzen dieten neurri guztiez eta bereziki hartu ahal izango ziren haietaz:

- Lan erregulazio espedienteak.
- Enpresaren aldaketa oso edo partezkoak.
- Lan sistema edo suspergarri berrien sarrera.
- Lan antolaketa funtsean ukitzen duten erabakiak.

Enpresa jardueren baliozkotasuna atal honetan barneratutako gaitan ezarritako informazio eta kontsulta betebeharrekin baldintzatua egongo da.

f) Produkzio antolaketan eta hobekuntza teknikoen gaian egokiak kontsideratzen dituen neurri guztiak enpresari proposatzea.

66. artikulua. *Enpresa-batzordeei eta langilariaren delegatuei informazioa.*

Indarrean dauden Lege Xedapenetan ezarritakoarengatik etortzen diren informazio betebeharren kalterik gabe, enpresen Langilariaren Delegatu, Enpresa-Batzorde eta Delegatu Sindikalei, negozioen egoera, produkzioaren bilakaera, merkatu perspektiba, enplegu bilakaera eta aldez aurretik pentsatutako inbertsio plangintza hiru hilabetez behin informazioa eskainiko diete.

Aipatutako bileretan enpresa Zuzendaritzarengatik emandako isilpeko informazioek sekretu izaera izango dute. Enpresa-Batzordearen kide edo Langileria Delegatuek aipatu sekretua gordetzeko behartuak egongo dira, bere enpresako langileekin ere. Hala ere, aipatu gai horietaz kontsultak profesionalekin (ekonomista, merkataritza-irakasle, abokatu eta abarrek) egin ahal izango dituzte, aipatu konfidentzialtasunaz eta beraietaz gorde beharko luketen sekretu profesionalaz ohartaraziz.

67. artikulua. *Berrekin erabiltzea.*

Langilariaren Delegatu, Enpresa-Batzordeko kide eta Delegatu Sindikalek ondorengo berrekin erabiltzeko izango dituzte:

a) Enpresaren aldez aurretiko ezagupenarekin, sindikal edo laboral izaera duten jakinarazpenak finkatzeko iragarki-aula bat erabiltzeko.

b) Enpresa bakoitzaren posibilitateen arabera, erabilera erkiderako bilera-lokalak izatea.

Enpresa-Batzordeen bilerak gutxienez 24 orduko aurrerapenearekin aurreabistuak izango dira premia larriko eta oinarritutako kasuetan salbu aurreabistuak beharrezko epe bat eduki ahal izango du. Enpresa-Batzordearen bilerak aldez aurre nahi-koarekin programatuak izan daitezkeen ahalgintza du.

c) Larri edo oso larri diren hutsegiteengatik edozein diziplina-neurriri eta beraien baliozkotasunarentzat zigor proposamena 24 orduko aurrerapenearekin adieraziko zaio:

a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y Seguridad Social vigentes para la empresa, advirtiéndole 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/a de los puestos de trabajo que la empresa piensa cubrir, así como de las condiciones generales de los nuevos contratos.

d) Ser informado/a anualmente de la situación de seguridad e higiene en la empresa y de las medidas adoptadas para su mejora.

e) Ser informado/a y consultado/a de cuantas medidas afecten directamente al personal y especialmente de aquellas que pudieran adoptarse sobre:

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

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

f) Proponer a la empresa cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización de la producción y mejoras técnicas.

Artículo 66.º *Información a los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal.*

Sin perjuicio de las obligaciones de información que se derivan de lo establecido en las Disposiciones Legales vigentes, las empresas facilitarán al/a Delegado/a de Personal, Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, información trimestral sobre la evolución de los negocios, situaciones de la producción, perspectivas del mercado, evolución del empleo y plan de inversiones previsto.

Tendrán el carácter de secretas las informaciones confidenciales dadas por la Dirección de la empresa en dichas reuniones. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal estarán obligados a guardar dicho secreto, incluso con el propio personal de la empresa. No obstante, podrán efectuar consultas sobre dichas materias con profesionales (economistas, profesores/as mercantiles, abogados/as, etc.), advirtiéndoles de dicha confidencialidad, y del secreto profesional que deban guardar sobre las mismas.

Artículo 67.º *Garantías comunes.*

Los/as Delegados/as de Personal, miembros de los Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, tendrán las siguientes garantías comunes:

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

b) A que sean facilitados locales de reunión, para uso común, dentro de las posibilidades de cada empresa.

Las reuniones de los Comités de Empresa serán preavisadas al menos con 24 horas de antelación, salvo casos urgentes y fundamentados en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior. Se procurará que las reuniones del Comité de Empresa sean programadas con la antelación suficiente.

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

— Langileen delegatuaren kasuan, Enpresa-Batzordeari.

— Delegatu Sindikalaren kasuan, dagokion Sindikatu Lokal edo Probintzialari.

Ondorengo 48 orduen buruan, erakunde hauek, lotesle izaera ez duen txostena jaulkiko dute, eta enpresak, tramite gehiagorik gabe, egokia balioesten duen zigorra hartu ahal izango du.

Garantia honek, agintaritza agortu hurrengo bi urteetan ere iraungo du.

68. artikulua. *Enpresa-batzorde eta sekzio sindikalentza-jarduera sindikalean aritzeko arau erkideak.*

Enpresako Zuzendaritzari ekintza sindikalerako ordainduzko orduen erabilera gutxienez aldez aurreko 24 orduko epe batekin jakinarazi beharko zaio.

Ekintza sindikalaren ariketak gainerako produktoreen lana ezin izango du interferitu, ezta produkzioaren martxa orokorra oztopatu ere. Bere ordezkari eta Delegatu Sindikalei zuzendu nahi zaizkien langileak lanorduetatik kanpo egingo dute.

Enpresak, behin-behinekotasunez eta bere manuak irauten duen denboraren bitartean, bere ekintza sindikalaren ariketaren ondorioz, enpresaren prozesu orokorraren ohizko jarraikortasuna larriki interferitzen duten ekoizle haiek lanpostutik aldatzeko ahalmenak egongo dira. Aipatu aldaketa aldez aurretik Enpresa-Batzordeari jakinarazia eta kontsultatua izango da. Ukitutako langilea, aldaketaren ondorioz. Ezin izango da kalte-tua izan ez ekonomikoki ezta ere bere jarduera sindikalaren garapenean. Lanpostu berriak, enpresan dauden posibilitateen barnean, aurrekoaren ahalik eta antzekoena izan beharko du.

Langileek edozein kasuan, jarduera sindikalaren ariketan erabilitako ordainduzko orduak justifikatu egin beharko dituzte.

69. artikulua. *Asanbladak.*

Enpresek ordaindutako asanbladen ospakizuna 8 ordutako gehienezkora arte baimenduko dituzte, lanorduen barnean nahiz kanpoan.

Aipatutako asanbladak enpresa edo lantoki bakoitzeko langile guztienak izango dira.

Asanbladak Enpresa-Batzordearengatik deituak izango dira, beraren ekimenaz edo Enpresako Sekzio Sindikalaren Delegatuaren eskakizunaz, ondorengo paragrafoan ezarritako baldintzetan eta aurreko paragrafoan ezarritako mugara arte.

Enpresa-Batzordeak ezarritako mugaren barnean ordaindutako asanbladak deitzea derrigortuak egongo dira, helburu horretarako Enpresako Sekzio Sindikal baten Delegatuak eskatuak izan direnean, beti ere berak enpresa guztiko plantillaren %33 gutxienez ordezkatzen duen afiliatu kopuru bat barneratzen badu.

Asanbladen deialdia Enpresako Zuzendaritzari gutxienez 48 ordu aldez aurretik jakinaraziko zaio, aipatu jakinarazpenean asanbladaren data eta beronen gai-zerrenda ezarritik.

Asanbladaren ospatze-ordua Enpresako Zuzendaritzarekin akordio erkidearen bitartez ezarriko da.

Aparteko eta oinarritutako arrazoiengatik, enpresak, ospatze-data aldatu ahal izango du, eta era berean, langileen ordezkaritzak aurreabisuaren epea 24 ordutara murriztu ahal izango du.

Asanblada hauen ordainsaria, ezarritako mugara arte, benetako soldataren gainean egingo da, bere kasuan, produkzio edo gabeziatzko hobarien barneratzerik gabe.

— En caso de representante del personal, al Comité de Empresa.

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

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

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

Artículo 68.º *Normas para el ejercicio de la acción sindical comunes para Comités de Empresa y Secciones Sindicales.*

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

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

Las empresas estarán facultadas para trasladar de puesto de trabajo, provisionalmente y durante el tiempo que dure su mandato, a aquellos/as productores/as que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente la continuidad normal del proceso general de la empresa. Dicho traslado será comunicado y consultado previamente al Comité de Empresa. El/a trabajador/a afectado/a 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.

El personal deberá justificar, en todo caso, las horas retribuidas utilizadas en el ejercicio de la actividad sindical.

Artículo 69.º *Asambleas.*

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo de 8 horas.

Dichas asambleas lo serán de todo el personal de cada empresa o centro de trabajo.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa, a iniciativa del mismo o a requerimiento del/a Delegado/a de la Sección Sindical de Empresa, en las condiciones establecidas en el siguiente párrafo, y hasta el límite establecido en el párrafo anterior.

Los Comités de Empresa estarán obligados a convocar asambleas retribuidas dentro del límite establecido, cuando a tal fin sean requeridos por el/a Delegado/a de una Sección Sindical de Empresa, siempre que la misma agrupe a un número de afiliados que represente, como mínimo el 33% de la plantilla total de la empresa.

La convocatoria de las asambleas se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la asamblea y el orden del día de la misma.

La hora de celebración de la asamblea se fijará de común acuerdo con la Dirección de la empresa.

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

La retribución de estas asambleas, hasta el límite establecido, se realizará sobre los salarios reales, sin inclusión de prima de producción o primas por carencia de incentivo, en su caso.

XI. KAPITULUA

DIZIPLINA-ERREGIMENA

70. artikulua. Hutsegiteak.

a) Orokortasunak.

Langile batek burutzen duen hutsegite oro, honen izaera, garrantzia eta asmoa kontuan hartuta, arin, larri eta oso larri gisa sailkatuko da.

b) Hutsegite arinak.

Ondokoak izango dira hutsegite arinak:

1. Lanera joaterakoan hilabete berean gehienez hiru puntualitate-huts egitea, sarrerako ordutegiarekiko bost minututik gorako eta hogeita hamar minututik beherako atzerapenez.

2. Arrazoi justifikatua izanda lanera huts egin eta dago-kion baja bidezko denboran ez bideratzea, ezin burutu izana frogatzen ez bada behintzat.

3. Zerbitzua arrazoi justifikaturik gabe uztea, denbora laburrez izan arren. Hala eta guztiz ere, huts honen ondorioz, enpresari nolabaiteko kaltea eragiten badio edo lankideek istripurik badute, huts larri edo oso larritzat hartu ahal izango da, kasu bakoitzaren arabera.

4. Arduragabetasun txikiak materiala zaintzerakoan.

5. Txukuntasun eta garbiketa pertsonalik eza.

6. Bezeroak behar bezalako zuzentasun eta arduraz ez tratatzea.

7. Enpresari bizileku edo egoitza aldaketen berri ez ematea.

8. Enpresako lokalen barruan lankideekin lanaz bestelako gaiei buruz eztabaidan aritzea. Eztabaida hauek eskandalu nabarmena sortzen badute, huts larri edo oso larritzat hartu ahal izango dira.

9. Arrazoi justifikatua izan gabe lanera hilabetean egun batez huts egitea.

c) Hutsegite larriak.

Ondokoak izango dira hutsegite larriak:

1. Lanera joaterakoan hogeita hamar eguneko epealdian justifikatu gabeko hiru puntualitate-huts baino gehiago egitea.

2. Arrazoi justifikatua izan gabe hogeita hamar eguneko epealdian lanera bi egunetan huts egitea.

3. Behar adinako puntualitateaz ez ohartaraztea Gizarte Segurantzaren edo Aurreikuspen Erakundeetan eragina izan dezakeen familian izandako edozein aldaketa. Datu hauek maltzurkeriaz aditzera ez ematea huts oso larritzat hartuko da.

4. Lanorduetan jokoan edo jostaketetan jardutea.

5. Gaixotasun edo istripuaren itxura egitea.

6. Bere goragokoei ez obeditzea. Desobedientziak diziplinarako urraperen nabarmena badakar edo honetatik enpresarentzat ageriko kalterik eratortzen bada, hutsegite oso larritzat hartu ahal izango da.

7. Beste langile baten presentziaren itxura egitea, haren ordeztatuz, erantzunez edo sinatuz.

8. Zerbitzuaren martxa egokia ukitzen duen lanean zuzentasun eta ardura eza.

9. Lanean zuhurgabekeria. Langilearentzat edo lankideentzat istripu arriskua ekartzen badu edo instalazioetarako matxura arriskua ekartzen badu, hutsegite oso larritzat hartu ahal izango da.

CAPÍTULO XI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 70.º Faltas.

a) Generalidades.

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

b) Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio, sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo; si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación de material.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjesen escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

9. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

c) Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas, no justificadas, de puntualidad al trabajo, durante un período de treinta días.

2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un período de treinta días.

3. No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de Previsión. El omitir maliciosamente la comunicación de estos datos se considerará falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores, en materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. Simular la presencia de otro/a trabajador/a, fichando, contestando o firmando por él/ella.

8. La negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el/a trabajador/a o para sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

10. Lan-jardunean zehar lan partikularrak baimenik gabe egitea, bai eta enpresaren erremintak norbere probetxurako erabiltzea ere.

11. Obligaziozko erreserbako sekretuak haustea edo urratzea, enpresari kalte larririk eragin gabe.

12. Aurreko artikuluko 3. eta 8. ataletan aurreikusitako en-dorioriozkoak.

13. Hiruhileko batean hutsegite arinak (puntualitate hutsegiteak barne) behin eta berriro egitea, nahiz eta izaera desberdinekoak izan, tartean idatzizko jakinarazpena izan bada medio.

d) Hutsegite oso larriak.

Ondokoak hartuko dira hutsegite oso larritzat:

1. Hurrenez hurreneko sei hilabetetan hamar egunetan baino gehiagotan justifikatu gabeko puntualitate hutsak egitea, edo urtebetean hogeai aldiz.

2. Hurrenez hurreneko bi hilabetetan hiru egunetan edo gehiagotan justifikatu gabe lanera huts egitea.

3. Diziplina, obediencia edo zuzentasun eza lanean, enpresarentzako guztiz larri eta erabat kaltegarriak.

4. Enpresariaren edo enpresan lan egiten dutenen edo hauekin bizi direnen aurkako ahozko zein ekintzazko erasoak.

5. Kontratuaren borondate ona etetea, iruzurra, desleialkeria, neurritz kanpoko konfiantza, biltze desleiala eta enpresaren fideltasun printzipioaren aurka eraso egiten duten beste jokabide horiek.

6. Laneko errendimendu normala borondatez eta eten-gabe gutxitzea.

7. Enpresa, honen interesak edo lankideak ukitzen dituen lapurretara, ebasketa edo bidegabeko erabilera; bai eta egilearekiko mesfidantza sor dezakeen edozein motatako gertakari ere.

Estaltzea eta konplizitatea hauekin lotuko dira, jokabide edo zirkunstantzia hauek behar bezala frogaturik daudenean.

8. Lankideekin errieta eta liskar larriak sortaraztea.

9. Justifikaziorik gabeko ez-laneratzak eta lanpostu-uzteak, beti ere lanpostua erantzukizuneko bada, produkzio prozesuari kalterik eragin badio, gauzetan narriadura eragin badu edo pertsonentzat arriskutsua bada.

10. Mozkorkeria edo drogamenpekotasuna, beti ere lanean eragin negatiboa badute.

11. Hutsegite larria behin eta berriro egitea, izaera edo mota desberdinekoak izan arren, beti ere lehenengoa gertatu dene-tik sei hilabeteko epealdian gertatzen bada.

e) Aginte gehiegikeria.

Buruen aginte gehiegikeria hutsegite oso larritzat hartuko da beti. Ukituriko langileak berehala jarriko du enpresako Zuzendaritza jakinaren gainean, hierarkiaren bidea jarraituz. Zuzendaritzak espediente berehala irekitzea aginduko du.

f) Askatasuna kentzea.

Gobernu edo epai agintaritzak agindurik langileak askata-suna galdu badu eta, ondorioz, lanean huts egiten badu, ez da arrazoirik gabeko hutsegitetzat hartuko, baldin eta langilea ego-tzi zaizkion karguetatik absolbitzen badute edo prozedura lar-gesten bada.

71. artikulua. Zigorrak.

a) Langileentzako zigorrak.

Enpresari dagokio zigorrak jartzeko ahalmena. Interesatuari idatziz jakinaraziko zaio zigor oro, ahozko zentzarazpena izan

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particula-res durante la jornada de trabajo, así como emplear herramien-tas de la empresa para usos propios.

11. El quebrantamiento o violación de secretos de reserva obligada, sin que se produzca grave perjuicio a la empresa.

12. Las derivadas de las causas previstas en los aparta-dos 3 y 8 del artículo anterior.

13. La reincidencia en faltas leves (incluidas las de pun-tualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un tri-mestre, habiendo mediado notificación escrita.

d) Faltas muy graves.

Se calificarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Las faltas injustificadas de puntualidad en más de 10 veces durante un período de seis meses consecutivos o 20 durante doce meses.

2. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo en número de tres o más en un período de dos meses consecuti-vos.

3. La indisciplina, la desobediencia o la negligencia en el trabajo evidenciadas de forma grave y notoriamente perjudicial para la empresa.

4. Las ofensas verbales o físicas al empresario/a o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que con-vivan con ellos.

5. La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad, el abuso de confianza, la concurrencia desleal y aquellas otras conductas que atenten fehacientemente contra el principio de fidelidad a la empresa.

6. La disminución continuada y voluntaria en el rendi-miento del trabajo pactado u ordinario establecido.

7. El hurto, robo y malversación que afecte a la empresa, a sus intereses o a los/as compañeros/as trabajadores/as; igualmente cualquier otra clase de hechos que pueda ocasionar en aquella desconfianza fundada respecto de su autor/a.

El encubrimiento y la complicidad se equiparán cuando tales conductas o circunstancias queden suficientemente acre-ditadas.

8. Originar riñas o pendencias graves con los/as compa-ñeros/as.

9. Las ausencias y abandono del puesto de trabajo injus-tificadamente, siempre que aquél fuera de responsabilidad, ocasionare grave perjuicio al proceso productivo, deterioro en las cosas o riesgo para las personas.

10. La embriaguez habitual y la toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo.

11. La reincidencia en falta grave, sea cual fuere su clase y naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde primera.

e) Abuso de autoridad.

El abuso de autoridad, por parte de los/as Jefes/as, será siempre considerado como falta muy grave. El/a trabajador/a afectado/a pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa, a través del cauce jerárquico, quien ordenará la inmediata instrucción de expediente.

f) Privación de libertad.

No se considera injustificada la falta al trabajo, que derive de privación de libertad del/a trabajador/a, ordenada por auto-ridad gubernativa o judicial, si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieran imputado o se sobresee el pro-cedimiento.

Artículo 71.º Sanciones.

a) Sanciones al personal.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sancio-nes. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará

ezik, honek hau hartu izana adierazi beharko du edo komunika-
zioaren jakinaren gainean dagoela sinatu beharko du. Era
berean, langileen legezko ordezkariak emango zaie hauen berri.

b) Zigorren graduazioa.

Kasua kasu, egindako hutsegiteen arabera ezarri daitez-
keen zigorrek honako hauek dira:

Hutsegite aringarriak: Ahozko zentzarazpena, idatzizko zen-
tzarazpena edo bi egun arte enplegu eta soldata gabe uztea,
langilea jakinaren gainean jarritik.

Hutsegite larriak: Hiru eta hamabost egun bitartean
enplegu eta soldata gabe uztea.

Goragoko kategorietara igartzeko bi urteko epea arteko
aldi baterako desgaikuntza.

Hutsegite oso larriak: Hamasei eta laurogeita hamar
egun bitartean enplegu eta soldata gabe uztea.

Goragoko kategorietara igartzeko lau urteko epea arteko
aldi baterako desgaikuntza.

Iraizpena.

Lanaren esparruan zigorrek ezar daitezke, egindakoa deli-
tua edo hutsegitea izan daitekeenean, Epaitegiak luzatze-
aren kaltetan izan gabe, edota, bidezkoa bada, gobernu-agin-
taritari honen berri ematearen kaltetan izan gabe.

c) Tramitazioa.

Arestian zehazten diren zigorrek ezartzeko ondoko arauak
hartuko dira kontuan:

Enpresa-buruari edo honek ordezkari jartzen duen pertsonari
dagokio hutsegite arin, larri edo oso larriak zigorrek ezar-
tea.

Edozein kasutan, aplikagarriak diren legezko xedapenak
izango dira kontuan.

d) Preskripzioa.

Hutsegiteek indarrean dagoen izaera orokorreko lan lege-
rian aurreikusitako epe eta zirkunstantzietan preskribituko dute.

e) Aurrakotzatzeak baliogabetzea.

Oro har, aurrakotzatzeak ondoko epeak igarotakoan
baliogabetuko dira, antzekorik berriz egin ez bada:

Urtebete, hutsegite arinak badira, hiru urte hutsegite larriak
badira eta bost urte hutsegite oso larriak badira.

Enpresek, langileen legezko ordezkari adostasunez, zigor-
tuen ondorengo jokabide egokia kontuan hartuta, aipatutako
epeak labor ditzaketen arauak ezarriko dituzte.

f) Enprezentzako zigorrek.

Indarrean den legeria orokorrari jarraiki, lanbide-izaerako
legeko xedapenak betetzen ez dituztenean, zigor daitezke
enpresek.

Enprezentzako zigorrek Langileen Estatutuari eta egon dai-
tezkeen gainerako legezko xedapenei jarraiki eraenduko dira.

g) Diziiplina neurriak.

Enpresak edozein langileri ezarritako larri edo oso larri
izaera duten diziiplina neurriak, Langileriaren Delegatuaren edo
Enpresa-batzordearen jakinaren gainean jarri beharko dira.
Hauek neurri hauei buruzko iritzia eman ahal izango dute.

XII. KAPITULUA

LEGERIA OSAGARRIA, BATZORDEAK ETA
GATAZKAK EBAZTEKO PROZEDURA

72. artikulua. Legeria osagarria.

Honako akordio honetan zehaztu gabeko guztian, indarreko
legerian ezarritakora joko da.

traslado por escrito al/a interesado/a, quien deberá acusar
recibo o firmar el enterado de la comunicación. Se informará,
asimismo, a los representantes legales del personal.

b) Graduación de sanciones.

Las sanciones que procederá imponer, en cada caso, según
las faltas cometidas, serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por
escrito o suspensión de empleo y sueldo, hasta dos días, comu-
nicándose al/a trabajador/a.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres
hasta quince días.

Inhabilitación temporal, por plazo de hasta dos años, para
pasar a categorías superiores.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de
dieciséis a noventa días.

Inhabilitación temporal, por plazo de hasta cuatro años,
para pasar a categorías superiores.

Despido.

Las sanciones que, en el orden laboral, puedan imponerse se
entiende sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales,
cuando el hecho cometido pueda constituir delito o falta, o de dar
cuenta a las autoridades gubernativas, si procede.

c) Tramitación.

Para la imposición de las sanciones que anteriormente se
establecen, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

Corresponde al/a Jefe/a de la empresa o persona en que
delegue la facultad de imponer sanciones por faltas leves, gra-
ves o muy graves.

Se observarán, en todo caso, las disposiciones legales que
sean de aplicación.

d) Prescripción.

Las faltas prescribirán en los plazos y en las circunstancias
previstas en la legislación laboral vigente, de carácter general.

e) Anulación de las anotaciones desfavorables.

Como norma general, las anotaciones desfavorables queda-
rán anuladas cuando transcurran, sin reincidencia, los siguien-
tes plazos:

Un año, si se trata de faltas leves, tres años para las faltas
graves y cinco años para las faltas muy graves.

Las empresas, de acuerdo con los representantes legales
del personal, establecerán las normas que, en base a la buena
conducta posterior de los sancionados, puedan acortar los pla-
zos citados.

f) Sanciones a las empresas.

Las empresas, de acuerdo con la legislación general
vigente, podrán ser sancionadas cuando incurran en incumpli-
miento de las disposiciones legales de carácter laboral.

Las sanciones a las empresas se regirán por el Estatuto de
los Trabajadores y por las demás disposiciones legales que
pudieran existir.

g) Medidas disciplinarias.

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

CAPÍTULO XII

LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA, COMISIONES Y
PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 72.º Legislación Complementaria.

En lo no especificado en el presente acuerdo, se estará a lo
establecido en la legislación vigente.

73. artikulua. Lanbide-heziketa.

Bi alderdiek langileen heziketa iraunkorraren beharra aitortzen dute.

Honako Hitzarmen hau sinatzen denean, Lanbide Heziketako Batzorde Parekidea eratuko da, zazpi ordezkari sindikalez osatua eta bestalde, ADEGIko zazpi kide egongo dira. Aipatutako kideek, Zentral Sindikal bereko edota Enpresarien Erakundeko beste kide batengan utz dezakete euren ordezkaritza.

Batzorde hau sektoreko enpresa guztiei zuzentzen zaizkien planei buruz informatua egongo da eta, bere helburua, sektorean etengabeko heziketa sustatzea izango da eta, hala bada, gogio, enpresen arteko heziketa-planak ebaluatzea eta gai honetako legezko edo betidaniko xedapenak garatzen dituen bitartean igortzen zaizkion arazo guztiak ebaztea. Hamabost eguneko epealdia izango du Lanbide Heziketa Iraunkorraren Erakunde Kudeatzaileari dagokion txostena aurkezteko.

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

Batzorde hauek, halaber, ikastaro hauetan parte hartzen duten langileen baimenak eta bestelako konpentsazio-motak zehaztuko dituzte.

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

LEHEN XEDAPEN GEHIGARRIA

BATZORDE MISTOA

Honako Hitzarmenaren Batzorde Misto Interpretatzaile bat eratzen da langileen 7 ordezkariak eta enpresarien 7 ordezkariak osatua egongo dena.

Aipatutako kideek, Zentral Sindikal bereko edota Enpresarien Erakundeko beste kide batengan utz dezakete euren ordezkaritza.

Bere klausulen interpretazioari buruz aldean artean sortu daitezkeen zalantza eta dibergentzia guztiak aipatu Batzordearen derrigorrezko irizpenera menperatuko dira.

Aipatutako Batzorde Misto honi honako Hitzarmen honen eraginpean dauden kategoriak aztertu eta egokitzea gomendatzen zaio. Hartzen dituen erabakiak Hitzarmenaren osagaitzat hartuko dira eta Lan Agintaritzari igorri beharko zaizkio erregistro eta argitara eman ditzan.

Batzorde Mistoaren egoitza hau izango da: Gipuzkoako Lan Harremanetako Kontseiluaren Lurralde Egoitza, Hondarribia kalea, 6, 1.a, Donostia.

BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

HITZARMEN HONETAN HITZARTUTAKO LAN-BALDINTZAK EZ APLIKATZEA

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, honako baldintza hauek bete beharko dira, enpresek dokumentu honetan hitzartutako lan-baldintzak ez aplikatzeko:

1. Hamabost eguneko kontsulta-aldiari hasiera emango diote enpresek, enpresaren erabakia eragin duten arrazoiak aztertzeko, ondorioak saihesteko edo gutxitzeko aukerarik dagoen ikusteko, eta ondorio horiek langileengan dituzten era-

Artículo 73.º Formación Profesional.

Ambas partes reconocen la necesidad de la formación permanente del personal.

A la firma del presente Convenio Colectivo Básico se constituirá una Comisión Paritaria de Formación Continua, integrada por 7 representantes sindicales y de otra parte siete miembros de Adegí. Dichos miembros podrán delegar su representación en otro miembro de la misma Central Sindical u Organización Empresarial.

Esta Comisión, que será informada de los planes sectoriales dirigidos al conjunto de las empresas del sector, tendrá por objeto promover la formación profesional continua en el sector, evaluar, en su caso, los planes de formación interempresariales y resolver cuantas cuestiones le sean sometidas en el desarrollo de las disposiciones legales o convencionales en esta materia, disponiendo de 15 días para emitir el correspondiente informe ante la Entidad Gestora de Formación Continua.

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

Dichas Comisiones determinarán asimismo las licencias y cualquier otro tipo de compensación para el personal participante en dichos cursos.

En los supuestos de que no exista en la empresa representación del personal, será facultad de la Comisión Paritaria de Formación continua del presente Convenio Colectivo Básico, el recibir la información básica del plan y la lista de los participantes, con el fin de emitir informe previo ante la entidad gestora.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

COMISIÓN MIXTA

Se constituye una Comisión Mixta Interpretativa del presente Convenio, que estará integrada por 7 representantes del personal y 7 representantes de los/as empresarios/as.

Dichos miembros podrán delegar su representación en otro miembro de la misma Central Sindical u Organización Empresarial.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación de sus cláusulas, serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha Comisión.

Se encomienda a esta Comisión Mixta el estudio y adecuación de las categorías afectadas por este Convenio y sus acuerdos se considerarán parte del mismo, debiendo ser remitidos a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.

La sede de la Comisión Mixta será: Sede Territorial del Consejo de Relaciones Laborales de Gipuzkoa, C/ Hondarribia, 6, 1.º de San Sebastián.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PACTADAS EN EL PRESENTE CONVENIO

Mientras persista la vigencia del presente convenio, la inaplicación, por parte de las empresas, de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo, se formulara en las siguientes condiciones:

1.º) Las empresas abrirán el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus conse-

ginak arintzeko neurriak aztertzeko. Epe beraren barruan, Hitzarmenaren batzorde paritarioari jakinarazi beharko zaio hartutako erabakia, eta langileen legezko ordezkariari formulatutako idatziaren kopia gehituko da.

Kontsultak egiteko denboraldiak irauten duen bitartean, alderdiek fede onez negoziatu beharko dute, akordioa lortzeko asmoz. Akordiora iristeko, enpresa-batzordeko edo -batzordeetako kideen, langileen ordezkarien, edo, halakorik balego, ordezkari-tza sindikalen gehiengoaren adostasuna behar da, guztien artean gehiengoa ordezkatzeko dutela.

Enpresaren eta langileen ordezkarien arteko kontsultaldian izandako negoziazioetan adostasuna lortuko balitz, akordio horren berri eman beharko zaio batzorde paritarioari.

2. Kontsulta-aldia amaiturik, desadostasunak baldin badaude, aldeetako edozeinek hitzarmenaren batzorde paritarioaren esku jarri ahal izango du auzia. Batzordeak, gehienez ere, zazpi egun izango ditu erabakia hartzeko, desadostasuna jakinarazi zaionetik kontatzen hasita.

3. Batzorde paritarioan akordiorik ez badago, aldeetako edozeinek jo ahal izango du, desadostasunak ebazteko xedez, bost eguneko epean, 2000ko otsailaren 16ko (apirilaren 4ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko (PRECO) konfederazio arteko akordiora. Beren-beregi ezarri da arbitraje-prozedura soilik aplikatuko dela, baldin eta alde biek gehiengoz erabakitzen badute hari men egingo diotela.

HIGUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

GATAZKAKONPONTZEKO PROZEDURA PRECO II

Bi alderdiek onartu dute Gatazka Kolektiboak Konpontzeko Borondatezko Prozedurei buruzko akordioa (PRECO). Akordio hori 2000-04-04ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* argitaratu zen.

Adierazitako akordioa honako Hitzarmen honen esparruan aplikatu beharko da, beronen klausulen aplikaziotik eratorritako gatazka kolektiboak konpontzeko dagokionez.

LAUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

KATEGORIEN SAILKAPENA

Gipuzkoako Arte Grafikoetako Sektorearen lanbide kategorien sailkapen eta funtzioen arloan, Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN 1995eko urtarrilaren bederatzian argitaratu zen hitzarmen honen eranskinean ezarritakoari jarraituko zaio.

BOSGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

NEGOZIAZIO IRAUNKORRA

Lehenengoa.

Aurrerago aipatuko den Mahai Negoziatzaile Iraunkorraren ekimenez Hitzarmena guztiz edo bere zatiren bat aldatu ahal izango da, beti ere, adierazten diren prozedurak jarraituz eta momentu bakoitzean indarrean dagoen legerian ezarritakoa betez.

Bigarrena.

1. Mahai Negoziatzaile Iraunkorra ezarriko da, Oinarrizko Hitzarmen Kolektibo honetan zehaztutako atal guztietan akordioa lortzeko helburua izango duena.

2. Interes orokorreko gaiei buruz Mahai Negoziatzaile Iraunkorrak lortzen dituen akordioak Oinarrizko Hitzarmen

cuencias para los trabajadores afectados. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulando a la representación Legal de los trabajadores.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación de personal, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

2.º) En caso de desacuerdo finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión paritaria.

3.º) En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO) de 16 de febrero de 2000 (*Boletín Oficial del País Vasco* de 4 de abril). Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS PRECO II

Ambas partes asumen el acuerdo interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO II) publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* de 4 de abril de 2000.

Acuerdo que será de aplicación en ámbito del presente convenio, referido a la resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

CLASIFICACIÓN DE CATEGORÍAS

En materia de clasificación y funciones de categorías profesionales del Sector de Artes Gráficas de Gipuzkoa, se estará a lo establecido en el anexo a este convenio publicado el nueve de enero de 1995 en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

NEGOCIACIÓN PERMANENTE

Primero.

El Convenio, en todo o en parte, podrá modificarse por voluntad concorde de la Mesa Negociadora Permanente a que se hace referencia más adelante, con arreglo a los procedimientos que se señalan, y lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Segundo.

1. Se establece una Mesa Negociadora Permanente cuya función será la de llegar a acuerdos en todos aquellos apartados que se establecen en el presente Convenio Colectivo Básico.

2. Los acuerdos que alcance la Mesa Negociadora Permanente en cuestiones de interés general, se consideran

Kolektiboaren osagarritzat hartuko dira eta beronen derrigorrezko eraginkortasuna izango dute. Akordio horiek Lan-Agintaritzari igorriko zaizkio erregistratu eta argitara ditzan.

3. Mahai Negoziatzaile Iraunkorra negoziatzeko legezko ahalmena duten zentral sindikaleko 7 kidez osatua egongo da, alde batetik. Beste aldetik, legezko enpresari-elkarteetako 7 ordezkari egongo dira, guztiei ere Mahai Negoziatzailean parte hartzea bermatzen zaielarik.

Ordezkaritza sindikalaren osaketa, Mahai Negoziatzaile Iraunkorrean izango duten kide-kopuru eta portzentajeari dagokionean, Oinarrizko Hitzarmen Kolektibo honen aplikaziorako lurralde eta funtzio-eremuen barruan azkeneko hauteskunde sindikalen emaitzen arabera ordezkaritza baimen zehaztuko dira.

4. Funtzionamenduaren arautegia:

a) Mahai Negoziatzaile Iraunkorra eranskinen iraupena amaitzen denetik hilabeteko epean bilduko da, bai eta zehaztu gabeko indarraldia duten artikulatuak aldatzeko deitzen zaionean edota gai berriak sartu behar direnean ere. Azken kasu honetan, xedapen honetako laugarren puntuan deialdiei eta epeei buruz adierazten denari lotu beharko zaio.

b) Deialdiak: Mahai Negoziatzaile Iraunkorra legeztaturiko edozein erakundek deituko du. Horretarako nahikoa izango da eguneko gai-zerrenda adieraziz jakinarazpen idatzi bat igortzea.

Zirkunstantziek agintzen duten epeen barruan bilduko da mahai negoziatzaile iraunkorra; inola ere ez, ordeza, deialdia egin zenetik 30 egun baino beranduago.

c) Akordioaren baliogarritasuna: Mahai Negoziatzaile Iraunkorrak hartzen dituen akordioek ordezkaritza bakoitzaren %gehiengo absolutuaren aldeko botoa beharko dute beti.

Bilera bakoitzaren akta jasoko da, idazkari-lanak egiten dituenaren eta alderdi bakoitzeko ordezkari baten sinadura izango duena.

d) Helbidea: Jakinarazpen eta deialdien ondorioetarako, Mahai Negoziatzaile Iraunkorrak izango duen helbidea: Lan-Harremanetako Kontseiluaren Lurralde-Egoitza, Hondarribia kalea, 6, 1.a, Donostia.

Hirugarrena.

Hitzarmenak eranskin gisa adierazten dituen gaiak bi alderdiek itundutako eran berrikusi beharko dira aldizka. Edonola ere, indarraldia amaitu baino 60 egun lehenago salatuta gertatuko dira.

Data horretatik aurrera Mahai Negoziatzaile Iraunkorrak bildu beharko du berrikusketari ekiteko.

Laugarrena.

Indarraldi mugagabea ezarrita duten Hitzarmen honetako gaiak berrikusi behar direnean edota gai berriak sartu behar direnean, beti ere, honako prozedura honi jarraiki egin beharko da:

a) Urte bakoitzeko azaroaren 1etik abenduaren 31ra arte, gehiengo absolutuaz negoziatzeko legeztatuta dauden enpresari edo sindikatuen ordezkariak Oinarrizko Hitzarmen Kolektibo honetan barnebidurik dauden gaien edota gai berriak sartzeko erabakia berrikustea eska diezaiekete gainerantzeko.

Errekerimendu horren kopia bat dagokion Lan Agintaritzari aurkeztu beharko zaio behar diren eraginetarako.

b) Aipatutako errekerimendua egin ondoren, eta data horretatik hasita gehienez urtebeteko epean, Mahai Negoziatzaile Iraunkorrak gai horiei buruzko negoziatioak amaituta izan behar ditu.

parte del presente Convenio Colectivo Básico, y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.

3. La Mesa Negociadora Permanente estará compuesto por 7 representantes de las centrales sindicales y 7 representantes de las asociaciones empresariales legitimadas para negociar, garantizándose en todo caso la participación en dicha Mesa de todas ellas.

La composición de la representación sindical en número de miembros y porcentaje en la Mesa Negociadora Permanente se determinará en función de la cuota de representación que ostenten, previo a cada a cada periodo de negociación, dentro del ámbito territorial y funcional del presente Convenio Colectivo Básico.

4. Reglamento de funcionamiento:

a) La Mesa Negociadora Permanente se reunirá al mes de la fecha de denuncia de los anexos y cuando les sea requerida para la modificación de los artículos de vigencia indeterminada o la introducción de nuevas materias con sujeción, en este último caso, a los requisitos de convocatoria y plazos que se señalan en el punto Cuarto de esta disposición.

b) Convocatorias: La Mesa Negociadora Permanente será convocada por cualquiera de las organizaciones legitimadas, bastando para ello una comunicación escrita, en la que se expresará los puntos a tratar en el orden del día.

La Mesa negociadora permanente se reunirá dentro del término que las circunstancias lo aconsejen, pero en ningún caso excederá de 30 días a partir de la convocatoria.

c) Validez de los acuerdos: Los acuerdos de la Mesa Negociadora Permanente requerirán en cualquier caso el voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quien haga de secretario y un representante de cada parte.

d) Domicilio: A efectos de notificaciones y convocatoria se fija el domicilio de la Mesa Negociadora Permanente en la Sede Territorial del Consejo de Relaciones Laborales, C/ Hondarribia, 6, 1.º de San Sebastián.

Tercero.

Las materias que el convenio señala como anexos serán objeto de revisión periódica y en los términos que las partes hubiesen fijado, quedando en todo caso denunciados 60 días antes de su vencimiento.

A partir de esa fecha deberá reunirse la Mesa Negociadora Permanente, para proceder a su revisión.

Cuarto.

La revisión de aquellas materias incluidas en el Convenio para las que se establece una vigencia indeterminada, o la introducción de nuevas materias en el mismo, se efectuará, en todo caso, a través del siguiente procedimiento:

a) Dentro del período comprendido entre el 1 de noviembre y el 31 de diciembre de cada año, cualquiera de las representaciones sindicales o empresariales legitimadas para negociar, por mayoría absoluta, podrán requerir al resto de los legitimados la revisión de aquellas materias incluidas en el Convenio Colectivo Básico o la introducción de nuevas materias en el mismo.

Copia de dicho requerimiento deberá ser presentado ante la Autoridad Laboral que corresponda a los efectos oportunos.

b) Formulado dicho requerimiento, la Mesa Negociadora Permanente, en el plazo máximo de un año a partir de dicha fecha, deberá concluir la negociación de dichas materias.

c) Epe hori amaitu baino lehen eta negoziazioei ekinez geroztik sei hilabete igaro ondoren, baldin eta azken hirurogei egunetan akordiorik ez bada lortu, alderdietako edozeinek PRECO Ilren Bitartekaritza Prozedura jo ahal izango du ezadostasunak ebazteko. Ezadostasunak jarraituko balu, bi alderdiek PRECO Ilan aurreikusitako Arbitrai Prozeduraren menpe jarzteko hitza ematen dute.

Bi alderdietako edozeinek, enpresari edo sindikalek, Arbitraiaren ebazpenaren ondoren bi urte igarotzean, berriro ere Mahai Negoziatzaile Iraunkorra bil dadin eska dezake, beronen menpe jarritako gaiak aztertu ahal izateko.

d) Lortutako erabakia, halakorik balego, Oinarrizko Hitzarmen Kolektiboaren testuari erantsiko zaio eta beronen izaera berbera izango du, erregistratu, gordailatu eta argitara eman beharko delarik.

Bosgarrena.

Gehiengo absolutuaz negoziatzeko legeztatuak dauden alderdietarik edozeinek, enpresari nahiz sindikalak, Oinarrizko Hitzarmen Kolektiboa salatu ahal izango du bere osotasunean bost urtetik behin, 2000. urteko abenduaren 31tik aurrera. Salaketa hori, bosturteko epea amaitu baino gutxienez 90 egun lehenago jakinaraziz egin beharko da, baldin eta momentu horretan Bosgarren Xedapen Gehigarri honetako laugarren atalean ezarritakoarekin bat, Hitzarmeneko gairen bat berrikusten ari ez bada behintzat.

AZKEN XEDAPENA

ARAEI BURUZKOA

Oinarrizko Hitzarmen Kolektibo honetan espresuki jaso gabeko guztiari dagokionean, Langileen Estatutuan, Askatasun Sindikaleko Lege Organikoan eta gainerako Legetan ezarritako xedapenak bete beharko dira.

c) Antes de finalizar dicho plazo y transcurridos seis meses desde la iniciación de las negociaciones sin que se haya producido acuerdo y siempre que no existan negociaciones en curso en los últimos sesenta días, ambas partes someterán sus discrepancias al Procedimiento de Mediación del PRECO II, y si persistiera el desacuerdo, una vez finalizado el mismo, se comprometen a someterse al Procedimiento de Arbitraje contemplado en el PRECO II.

Cualquiera de las partes, empresarial o sindical, por mayoría absoluta, podrá solicitar que se vuelva a reunir la Mesa Negociadora Permanente, una vez transcurrido dos años de la resolución del Arbitraje, para tratar aquellas materias sometidas al mismo.

d) El acuerdo alcanzado, en su caso, se incorporará al texto del Convenio Colectivo Básico con su mismo carácter, y será objeto del registro, depósito y publicación correspondientes.

Quinto.

Cualquiera de las representaciones empresariales o sindicales, legitimadas para negociar, por mayoría absoluta, podrán denunciar el Convenio Colectivo Básico en su totalidad cada cinco años a partir del 31 de diciembre del año 2000. La denuncia deberá hacerse como mínimo con un preaviso de 90 días a la fecha de la finalización de cada tramo quinquenal, siempre que en ese momento no se esté revisando alguna materia del Convenio de acuerdo con el punto cuarto de esta Disposición Adicional Quinta.

DISPOSICIÓN FINAL

REFERENCIA A NORMAS

Para todo aquello no recogido expresamente en los artículos anteriores del presente Convenio Colectivo Básico se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y de más Leyes y disposiciones de desarrollo.

I ERANSKINA / ANEXO I

2013KO SOLDATA TAULA / TABLA SALARIAL 2013

HILEKO ORDAINSARIKO LANGILEAK / PERSONAL CON RETRIBUCION MENSUAL

Kalifikazioa Calificación	Hitzarmeneko Oinarrizko Soldata Salario Base Convenio	Soldata Osoa Salario Total	Urtekoa Anualizado
	"A" Zutabea / Columna "A"		
1,16	703,03	1.256,93	18.104,67
1,22	739,45	1.295,43	18.680,30
1,28	775,83	1.333,86	19.254,97
1,34	812,15	1.372,30	19.829,57
1,40	840,74	1.379,80	20.224,77
1,47	882,76	1.442,22	20.888,91
1,55	930,82	1.493,01	21.648,34
1,63	978,89	1.543,81	22.407,92
1,70	1.020,93	1.588,16	23.071,28
1,80	1.080,97	1.651,66	24.020,61
1,90	1.140,98	1.715,17	24.969,96
2,00	1.201,05	1.778,54	25.917,82
2,10	1.261,14	1.842,10	26.868,02

Kalifikazioa Calificación	Hitzarmeneko Oinarrizko Soldata Salario Base Convenio	Soldata Osoa Salario Total	Urtekoa Anualizado
2,40	1.441,19	2.032,47	29.714,21
2,60	1.561,42	2.159,36	31.612,01
2,80	1.681,45	2.286,37	33.510,62
3,00	1.801,58	2.413,30	35.408,59
3,10	1.861,59	2.476,69	36.356,50
3,90	2.342,03	2.984,52	43.949,43

I ERANSKINA / ANEXO I

2013KO SOLDATA TAULA / TABLA SALARIAL 2013

EGUNEKO ORDAINSARIKO LANGILEAK / PERSONAL CON RETRIBUCION DIARIA

Kalifikazioa Calificación	Hitzarmeneko Oinarrizko Soldata/Egunean Salario Base Convenio/Día	Soldata Osoa Salario Total	Urtekoa Anualizado
	"A" Zutabea / Columna "A"		
1,16	23,43	41,71	18.254,63
Peoia / Peón	23,43	42,75	18.634,23
1,22	24,65	43,01	18.843,81
1,28	25,86	44,24	19.406,50
1,34	27,05	45,64	20.029,36
1,40	28,08	46,41	20.407,23
1,47	29,41	47,89	21.072,45
1,55	31,04	49,57	21.838,87
1,63	32,67	51,28	22.616,24
1,70	34,06	52,77	23.290,75
1,80	36,08	54,96	24.279,98
1,90	38,04	57,06	25.230,72
2,00	40,02	59,14	26.176,04
2,10	42,07	61,26	27.142,54
2,20	44,04	63,38	28.101,52
2,30	46,04	65,52	29.070,62

I ERANSKINA / ANEXO I

2014KO SOLDATA TAULA / TABLA SALARIAL 2014

HILEKO ORDAINSARIKO LANGILEAK / PERSONAL CON RETRIBUCION MENSUAL

Kalifikazioa Calificación	Hitzarmeneko Oinarrizko Soldata Salario Base Convenio	Soldata Osoa Salario Total	Urtekoa Anualizado
	"A" Zutabea / Columna "A"		
1,16	705,14	1.260,70	18.158,99
1,22	741,67	1.299,32	18.736,40
1,28	778,16	1.337,86	19.312,73

Kalifikazioa Calificación	Hitzarmeneko Oinarrizko Soldata Salario Base Convenio	Soldata Osoa Salario Total	Urtekoa Anualizado
1,34	814,59	1.376,42	19.889,11
1,40	843,26	1.401,99	20.285,40
1,47	885,41	1.446,55	20.951,63
1,55	933,61	1.497,49	21.713,29
1,63	981,83	1.548,44	22.475,14
1,70	1.023,99	1.592,92	23.140,44
1,80	1.084,21	1.656,61	24.092,61
1,90	1.144,40	1.720,32	25.044,92
2,00	1.204,65	1.783,88	25.995,62
2,10	1.264,92	1.847,63	26.948,66
2,40	1.445,51	2.038,57	29.803,38
2,60	1.566,10	2.165,84	31.706,86
2,80	1.686,49	2.293,23	33.611,16
3,00	1.806,98	2.420,54	35.514,81
3,10	1.867,17	2.484,12	36.465,56
3,90	2.349,06	2.993,47	44.081,26

I ERANSKINA / ANEXO I

2014KO SOLDATA TAULA / TABLA SALARIAL 2014

EGUNEKO ORDAINSARIKO LANGILEAK / PERSONAL CON RETRIBUCION DIARIA

Kalifikazioa Calificación	Hitzarmeneko Oinarrizko Soldata/Egunean Salario Base Convenio/Día	Soldata Osoa Salario Total	Urtekoa Anualizado
	"A" Zutabea / Columna "A"		
1,16	23,50	41,84	18.311,15
Peoia / Peón	23,50	42,88	18.690,75
1,22	24,72	43,14	18.900,33
1,28	25,94	44,37	19.463,96
1,34	27,13	45,78	20.090,47
1,40	28,16	46,55	20.468,34
1,47	29,50	48,03	21.134,50
1,55	31,13	49,72	21.904,57
1,63	32,77	51,43	22.682,88
1,70	34,16	52,93	23.361,04
1,80	36,19	55,12	24.351,21
1,90	38,15	57,23	25.305,60

Kalifikazioa Calificación	Hitzarmeneko Oinarrizko Soldata/Egunean Salario Base Convenio/Día	Soldata Osoa Salario Total	Urtekoa Anualizado
2,00	40,14	59,32	26.255,51
2,10	42,20	61,44	27.222,95
2,20	44,17	63,57	28.185,58
2,30	46,18	65,72	29.159,27

II. ERANSKINA

APARTEKO HABOROKINAK ETA MARTXOKO PAGA

Aparteko haborokinak:

2013.01.01etik 2013.12.31ra: 276,02euro.

2014.01.01etik 2014.12.31ra: 276,85euro.

Martxoko paga:

2013.01.01etik 2013.12.31ra: 276,02euro.

2014.01.01etik 2014.12.31ra: 276,85euro.

III. ERANSKINA

LAN-JARDUNA

Jardun etena:

1.692 lanordu 2013, 2014 eta 2015 urteetarako.

Jardun jarraitukoa eta txandak:

2013, 2014 eta 2015 urteetarako: 1.637 lanordu efektibo ondorengo paragrafoan aurreikusitako balizkoan edota 1.692 ordu efektiboko baliokidea, lanordutzat hartuko den 15 minutuko atsedenaldia barne dela.

IV. ERANSKINA

ASEGURU-POLIZA

Hitzarmen hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitara eman ondoren, 15. egunetik aurrera, honako zenbateko hauek jarriko dira indarrean:

55. artikulua a) atala: 43.800 euro.

55. artikulua b) atala: 18.850 euro.

ANEXO II

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS Y PAGA DE MARZO

Gratificaciones extraordinarias:

Periodo 01.01.2013 al 31.12.2013: 276,02.

Periodo 01.01.2014 al 31.12.2014: 276,85.

Paga de marzo:

Periodo 01.01.2013 al 31.12.2013: 276,02.

Periodo 01.01.2014 al 31.12.2014: 276,85.

ANEXO III

JORNADA DE TRABAJO

Jornada partida:

1.692 para 2013, 2014 y 2015.

Jornada continuada y turnos:

Para los años 2013, 2014 y 2015: 1.637 horas efectivas, en el supuesto contemplado en el párrafo siguiente, o su equivalente de 1.692 horas de trabajo efectivo, incluyendo quince (15) minutos de descanso que se computará como tiempo de trabajo.

ANEXO IV

PÓLIZA DE SEGURO

A partir de 15 días desde la publicación de este acta en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa entrarán en vigor los siguientes capitales:

Apartado a) del art. 55.º: 43.800 euros.

Apartado b) del art. 55.º: 18.850 euros.