

## EUSKO JAURLARITZA

### LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako  
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

*EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, Cotonos Aguirrezabal, S.A. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20100962012014 kodea).*

#### AURREKARIAK

*Lehenengoa.* 2020ko urtarrilaren 15ean enpresako zuzendaritzak eta pertsonal ordezkariek sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

*Bigarrena.* 2020ko otsailaren 6an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

*Hirugarrena.* Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2020ko otsailaren 27an bete da.

#### ZUZENBIDEKO OINARRIAK

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

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

Honen ondorioz,

#### EBATZI DUT

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

*Bigarrena.* Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2020ko martxoaren 4a.—Juan María Esnaola Mendizabal, jarduneko lurralde ordezkaria. (1350)

## GOBIERNO VASCO

### DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA

Delegación Territorial de Trabajo y  
Seguridad Social de Gipuzkoa

*RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la empresa Cotonos Aguirrezabal, S.A. (código 20100962012014).*

#### ANTECEDENTES

*Primero.* El día 15 de enero de 2020 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y el comité de empresa.

*Segundo.* El día 6 de febrero de 2020 se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

*Tercero.* Se ha efectuado el requerimiento previsto en el art. 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011), y se ha cumplimentado el 27 de febrero de 2020.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

*Primero.* La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (*Boletín Oficial del País Vasco* de 21-04-2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

*Segundo.* El 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 4 de marzo de 2020.—El delegado territorial en funciones, Juan María Esnaola Mendizabal. (1350)

COTONES AGUIRREZABAL SA ENPRESAREN HITZARMEN  
KOLEKTIBOA.

I KAPITULUA

1. artikulua. *Lurralde, funtzioak eta langileak.*

Hitzamen hau Cotones Aguirrezabal, S.A. enpresan lan egi-  
ten duten langile guztiei aplikatuko zaie.

2. artikulua. *Indarraldia eta iraupena.*

Hitzarmen honek urte bateko indarraldia izango du. 2020ko  
urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean, ondorio guztietarako, eta  
horrela iraungo du 2020ko abenduaren 31ra arte.

Hitzarmenaren amaiera 2020ko azaroaren 1ean automati-  
koki iragarritzat emango da, eta data horretatik aurrera hasi  
ahal izango dira hau ordezkaturiko duen Hitzarmen Kolektibo-  
aren negoziazioak.

Amaiera iragarri eta hitzartutako iraupena amaitu ondoren,  
hitzarmenak indarrean jarraituko du, bi alderdiek hori ordeztan  
duen beste bat sinatu arte.

3. artikulua. *Baldintza onuragarriagoak.*

Enpresek ezarritako baldintza onuragarriagoei eutsiko zaie,  
oro har kontuan hartuta Hitzarmen honetan zehazturikoak gain-  
ditzen badituzte; hala, ezein langile ez da kalteturik gertatuko  
ezartzen den soldata-politika dela-eta.

II KAPITULUA

4. artikulua. *Lanaldia.*

Hona, gehienez, 2020an egingo diren benetako lan-orduak,  
urteko zenbaketan kalkulaturik: 1.700 ordu.

5. artikulua. *Lan egutegia eta ordutegia.*

Enpresa Zuzendaritzak baino ezin izango ditu ezarri lan-egu-  
tegiak eta -ordutegiak, aldez aurretik langileen legezko ordezkari-  
ekin eta, hala dagokienez, ordezkari sindikalekin eztabaidatu  
ondoren.

Ekaineko eta uztailako ostiraletan lanaldi jarraituko ordute-  
gia beteko dute langileek, 14:00ak arte hain zuzen.

Enpresako zuzendaritzak langile guztien lan-egutegia zehaz-  
tuko du hilabeteko epean, Gipuzkoako Egutegi Ofiziala argitaratzen  
denetik hasita eta aurreko paragrafoan aipatutako esku-  
hartzaren ondoren. Egutegian lanaldiaren ordutegi-taula eta  
oporraldi kolektiboaren datak jasoko dira, gutxienez.

Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan xedatutakoaren on-  
dorioetarako, hitzartzen da lanaldiaren % 100 modu erregula-  
rrean banatzea, eta ezingo da banaketa irregularrik egin hitzar-  
men honetan berriaz xedatutakoa alde batera utzita.

Enpresa Zuzendaritzak lan-egutegiak eta ordutegiak ezarri  
eta gero urteko lanaldia aldatzen bada, enpresak 15 egun  
izango ditu behar diren egokitzapenak egiteko.

Bigarren paragrafoan adierazitako datatik egutegi hila-  
bete bat igaro ondoren ez badira ordutegi-taula eta lan-egutegia  
ezartzen aurreko paragrafoan aipatutako baldintzetan eta en-  
presaren ekimen ezagatik, langileek, hurrengo hilabetearen bar-  
ruan, nahi duten egutegia ezarri ahal izango dute, urteko gehie-  
neko ordu-kopurua errespetatuz.

6. artikulua. *Oporrak.*

Langileek, 2020. urtean, 30 egun naturaleko opor ordain-  
duak izango dituzte; eta horietatik derrigorrez 26 lanegun  
izango dira.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA COTONES  
AGUIRREZABAL S.A.

CAPÍTULO I

Artículo 1.º *Ámbito territorial, funcional y personal.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación para todos  
los trabajadores y trabajadoras que prestan servicio en la em-  
presa Cotones Aguirrezabal S.A.

Artículo 2.º *Vigencia y duración.*

El presente convenio tendrá una vigencia de un año. Entrará  
en vigor a todos los efectos a partir del 1.º de enero de 2020 fi-  
nalizando el 31 de diciembre del año 2020.

Quedará automáticamente denunciado a partir del 1.º de  
noviembre del año 2020, pudiéndose iniciar desde esa fecha  
las negociaciones para el Convenio Colectivo que lo sustituya.

Se acuerda expresamente, que una vez denunciado y con-  
cluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del conve-  
nio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo susti-  
tuya.

Artículo 3.º *Condiciones más beneficiosas.*

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

CAPÍTULO II

Artículo 4.º *Jornada de trabajo.*

El número máximo de horas de trabajo efectivo, en cómputo  
anual, para el año 2020 será el siguiente: 1.700 horas.

Artículo 5.º *Calendarios y horarios de trabajo.*

La fijación de los horarios de trabajo y los calendarios labo-  
rales será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, pre-  
via intervención de la representación legal del personal y dele-  
gados/as sindicales en su caso.

Los viernes de julio y junio el horario será de jornada conti-  
nuada hasta las 14:00.

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, seña-  
lará 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.

A los efectos de lo señalado en el art. 34.2 ET, se acuerda  
que el 100 % de la jornada se distribuirá de manera regular, no  
habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma al mar-  
gen de lo expresamente dispuesto en el presente convenio.

Si la jornada anual sufriese modificaciones una vez fijados  
por la Dirección de la Empresa los calendarios y horario de tra-  
bajo, ésta, en el plazo de 15 días, establecerá los ajustes neces-  
arios 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 inicia-  
tiva de la empresa, el personal tendrá facultad dentro del mes  
siguiente de fijar el calendario que deseen, respetando el tope  
horario anual.

Artículo 6.º *Vacaciones.*

Para el año 2020 se retribuirán, en concepto de vacaciones  
reglamentarias 30 días naturales, debiendo de disfrutarse ex-  
clusiva y necesariamente 26 días laborables.

Oporraldiari dagokionez, larunbatak lanegun osotzat joko dira.

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

OIT erakundearen 132. hitzarmenean ezarritakoa betez, amatasunagatik eta langilearen borondatez kanpoko arrazoiengatik, hala nola, istripua edo gaixotasuna, lanera joan gabeko egunak benetako lanean emandako denboratzat hartuko dira oporrak zenbatze eta baliatze aldera.

Oporretarako ezarri den datan enpresako plantillan urtebeteko benetako lana bete ez duten langileek zerbitzuan emandako zenborearen arabera dagozkien opor-egunak baliatuko dituzte, eta, haien lanbide heziketararako iraingarriak edo gutxi-egzarriak ez diren zereginak betez lan egin beharko zituzten egunetan egokitu ahalko dira egun horiek. Bitarte horretan, langileari zeregin efektiborik eman gabe ixten bada lantegia, zegozkion zeregin guztien ordainsaria jasoko du langile horrek.

Enpresako kide izateari uztean, dagokien opor-proporzioaren zenbatekoa ordainduko zaie langile guztiei. Langilea hiltzen bada, zenbateko hori haren eskubidedunei ordainduko zaie.

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

Oporraldi kolektiboaren hasieran langilea aldi baterako ezintasun-aldian dagoen kasuetan, oporraldia etenda geratuko da aldi baterako ezintasuneko egoera horrek dirauen artean.

Horretarako, artikulua hau Auzitegi Gorenak 2009ko ekainaren 24an doktrina bateratzeko emandako epaiari jarraiki jasotzea eta aplikatzea erabaki dute hitzarmena sinatu duten aldeek. Doktrina horren arabera, itundutako lan-egutegian ezarritakoaren ondoren ordaindutako urteko oporrak izateko eskubidea onartzen da, betiere esleitutako egunen aurretik langilea aldi baterako ezintasuneko egoeran jartzen bada.

Etadura horri dagozkien opor-egunak enpresako Zuzendaritzak erabakitzen duenean hartuko dira, interesdunaren eta langileen ordezkarien iritzia jaso ondoren.

Oporraldi kolektiboari ekiteko garaian edo ondoren langilea amatasun-egoeran badago, eten egingo da oporraldia, eta enpresako zuzendaritzak ezarriko du etenaldi horri dagozkion egunak noiz hartu, langileen ordezkariak esku hartu ondoren.

Langileak benetako laneko lanaldi arruntean jasotzen duen soldataren arabera ordainduko dira oporrak, alde batera utzita oporren bitartean lan-ezintasuneko egoeran dagoen. Zereginaz, primaz edo destajuz lan egin ohi duten langileek aurreko hiru hilabeteetan bete dituzten batez besteko lan-egunen arabera jasoko dute ordainsaria. Horrenbestez, aipatutako batez besteko hori kalkulaterakoan ez dira kontuan hartuko igande, jaiegun, aparteak hororok, baja eta abarren ondorioz sortutako ordainsariak.

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

Oporraldiari dagokion ordainsaria enpresan egin ohi den eran eta datan ordainduko da.

#### 7. artikulua. Aparteko orduak.

Hitzarmen hau izenpetzen dutenek bat egin dute 1999ko urtarrilaren 15ean Confebask eta ELA, CC.OO., UGT eta LAB Zen-

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

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

De acuerdo con lo establecido en el Convenio n.º 132 de la OIT, las ausencias al trabajo por maternidad y por motivos independientes a la voluntad del personal, como accidente o enfermedad, serán consideradas como tiempo de trabajo efectivo, a los efectos del cómputo y disfrute de las vacaciones.

El personal que, en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones, no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa disfrutará de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados, pudiendo ser acoplados en los días que hubiesen de trabajar en misiones que no supongan vejeción ni menoscabo para su formación profesional. En el supuesto de que durante las mismas cerrase la fábrica sin darle ocupación efectiva, el/a trabajador/a en cuestión percibirá la totalidad de los haberes correspondientes.

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

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

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

A estos efectos las partes signatarias convienen en recoger y aplicar este artículo conforme a la sentencia del Tribunal Supremo de 24 de junio de 2009 en unificación de doctrina por la que se reconoce el derecho a disfrutar las vacaciones anuales retribuidas en periodo posterior al establecido en el calendario laboral pactado, si previamente a las fechas asignadas el trabajador/a iniciase situación de incapacidad temporal.

Los días correspondientes a dicha interrupción se disfrutarán en fecha que establezca la Dirección de la empresa, previa intervención del interesado y de la representación del personal.

Si, al inicio o durante el disfrute del período de vacaciones colectivas, la trabajadora se encontrase en situación de Maternidad, aquél quedará interrumpido y los días correspondientes a dicha interrupción se disfrutarán en fecha que establezca la Dirección de la empresa, previa intervención de la representación del personal.

Las vacaciones se cobrarán por el salario que realmente venga percibiendo el/a trabajador/a en jornada ordinaria de día de trabajo, con independencia de que su disfrute coincida con una situación de I.T. El personal que con carácter normal venga trabajando a tarea, prima o destajo, percibirá con arreglo al promedio de actividad en los días de trabajo de los tres meses anteriores; por lo tanto, para el cálculo del referido promedio no se tendrán en cuenta los devengo de los domingos, días festivos, gratificaciones extraordinarias, días de baja, etc.

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

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

#### Artículo 7.º Horas extraordinarias.

Las partes signatarias del presente Convenio se adhieren al Acuerdo Interconfederal sobre supresión de horas extraordina-

tral Sindikalek aparteko orduak ezabatzeari buruz itundu duten Konfederazioarteko Erabakiarekin. Horren arabera eta akordio hori garatu asmoz:

Honako hau adostu dute:

1. Aparteko orduetan lan egiteko aukera kendu egiten da, artikulu horren 2. puntuan arautzen diren salbuespenezko kasuetan izan ezik.

2. Salbuespenez, ohiko lanaldia luzatu egin daiteke, honako kasuren batean:

*Lehenengoa.* Ezinbesteko kasuetan, hau da, istripuak eta aparteko presazko beste kalte batzuk aurreikusi edo konpondu behar direnean.

*Bigarrena.* Behar bezain laster aurreikusi ezin izan diren arrazoiengatik, enpresak bere jarduera normala izateko, lanaldi arrunta luzatzea ezinbestekoa denean. Nolanahi ere, langile berriek gehiegizko lanik ez egitea bermatu beharko da, hauetako arrazoiren bat tarteko izan arren:

a) Lan-denbora oso laburra izanik, kontratazio gehiago egitea bideragarria ez delako.

b) Eskatutako denboran kontratazio berriak egitea ezinezkoa delako.

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

3. Bigarren puntuan aurreikusitako salbuespenezko egoeren babesean lan egindako aparteko orduak, atsedeen-denboraz konpentsatuko dira.

Lanegunean egindako aparteko ordu bakoitza ordubete eta 30 minuturekin konpentsatuko da, eta ordubete eta 45 minuturekin, igandean edo jaiegunean lan eginiko ordu bakoitza.

Diruz konpentsatzea kasu hauetan bakarrik erabaki daiteke: ezinbesteko kasuetan, eta, 2. c) puntuan aurreikusten den kasua gertatzeagatik, atsedenez konpentsatzea ezinezkoa denean. Halakoetan, % 50eko errekararekin ordainduko dira ordu horiek, lanegunetan sartu badira, eta % 75eko errekararekin, igande edo jaiegunetan sartzen badira.

4. Artikulu honek dioena enpresan aplikatuko bada, alde zuzenak akordioak zehaztu beharko dira langileen legezko ordezkarien eta Enpresako Zuzendaritzaren artean. Akordio horien bidez, gai hauek arautuko dira:

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

b) 2. atalean xedatutakoa aplikatuz lanaldia luzatzea baimentzen duten salbuespeneko egoerak zehaztuko dituzte.

c) Konpentsatzeko modua, eta, bereziki, lanaldiaren luzapena konpentsatzeko atsedeen-denboraren iraupena.

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

5. Aurreko puntuan aipatutako negoziazio horren ekimena enpresako Zuzendaritzak edota langileen legezko ordezkariak har dezakete, eta beste alderdiak negoziatzera eseri beharko du derrigorrez. Bi alderdietako batek negoziatzeko hasteari uko egiten badiu, edota negoziazio horretan akordioa eragozten duten desadostasunak sortzen badira (4.c atalean izan ezik), bi alderdietako edozeinek Prekon aurreikusitako Gatatzak Ebazteko Prozedurara jo dezake, eta beste alderdia behartuta egongo da horretan parte hartzera.

rias suscrito entre Confebask y las Centrales Sindicales ELA, CC.OO., UGT y LAB, con fecha 15 de enero de 1999 y en base al mismo y en su desarrollo:

Acuerdan:

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

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

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

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

a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.

b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.

c) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

3.º Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2.º) serán compensadas por tiempo de descanso.

La compensación se efectuará a razón de 1 hora y 30 minutos por cada hora trabajada en día laboral y 1 hora y 45 minutos por cada hora trabajada en domingo o festivo.

Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto 2.º c). En estos casos, esas horas se abonarán con un recargo del 50 % cuando se trabajen en día laborable y del 75 % cuando lo sean en domingo o festivo.

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

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

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

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

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

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

6. Edonola ere, langileen ordezkariak eta Enpresa Batzordeko kideak, baita ordezkari sindikalek ere, hilero izango dute egindako aparteko orduen berri, eta gai horren inguruan hartutako akordioen eta akordioak sortzeko arrazoien berri. Informazio horrek enpresaren sinadura eta zigilua izango du.

7. Artikulu honetan aparteko orduak buruz erabaki dena, hitzarmen honetako «Orduak baliatzea» 6. artikuluan xedatutakoa baldintzatu gabe beteko da.

### III KAPITULUA

#### 8. artikulua. *Bajak.*

Lanbide-gaixotasunak eragindako baja guztietan % 100 ordainduko da lehenengo egunetik, lan-istripuek eragindakoetan hileko soldataren % 100 ordainduko da bosgarren egunetik, lumbalgia izan ezik.

Gaixotasun arruntetan hileko soldataren % 50 ordainduko da lehenengo hiru egunetan urteko lehenengo bajaran (gainerakoa indarreko araudiaren arabera izango da). Hurrengo bajaran, lehenengo egunean hileko soldataren % 50 ordainduko da (gainerakoa indarreko araudiaren arabera izango da). Ospitaleratze kasuetan, berriz, enpresak % 100 arteko prestazioa osatuko du ospitaleko egonaldia iraun bitartean, eta baja hasi zenetik 31 egun igarotzen diren aurrera ere % 100 osatuko du prestazioa.

Haurdunaldiko arriskuagatik edo arriskuko haurdunaldiagatik hartzen diren bajak % 100 era arte osatuko dira.

#### 9. artikulua. *Lizentziak.*

Ordaindutako lizentziak artikulu honetan azaldutakoaren arabera baliatu eta ordainduko dira.

Enpresak ordaindutako lizentziak emango ditu, behean aipatzen diren kasuetan edo Langileen Estatutuan aurreikusitako bestelako kasuetan, eta halakoetan soldata erreala ordaindu beharko du. Baina ez du produkzio-primarik edo bestelako primarik ordainduko pizgarririk ezagatik. Lizentzia horiek, eskatzeko arrazoi hauetako bat gertatzen den unean hartuko dira:

A) Ezkontza: Ordainduriko lizentziako egutegiko 18 egun; epe hori gehienez ere ordaindu gabeko lizentziako egutegiko 10 egun gehiagoz luzatu ahal izango da.

Langile interesdunari dagokion lehenengo lanegunetik hasita hasiko da lizentzia hori.

B) Emazteak haurra erditzeagatik: 3 egun natural. Ordaindutako beste 2 egunez luzatu daiteke, erditzea zesareaz baldin bada.

#### C) Gaixotasun larriagatik:

Ezkontidearen, seme-alaben, gurasoen, anai-arreben, biloben eta aitona-amonen kasuan: 3 egun natural.

Suhien, errainen, aitagarreben, amaginarreben, koinatuen eta koinaten kasuan: 2 egun natural.

Egunak joan eta gaixotasunak bere larrian jarraitzen badu, eta gaixoa langilearekin bizi den ezkontidea, semea, alaba, gurasoa, anaia edo arropa bada, aurreko lizentzia amaitu eta hogeita hamar egun igaro ostean berriro lizentzia hartzeko eskubidea izango du, baina oraingo honetan ez da distantziagatik lizentzia luzatuko.

Ordaindu gabeko lizentzia gehiago hartzeko eskubidea izango du, betiere aurreko lizentzia bukatu zenetik hogeita hamar egun jarraian iragan badira. Kasu honetan ere ez da aplikatuko bidaia egin behar izateagatik luzapena.

Atal honetan xedatutakoaren ondorioetarako, gaixotasuna larria izango da gaixoa artatzen duen Gizarte Segurantzako espezialistak berriaz horrela kalifikatzen badu, edo, bestela, gaixotasunaren larritasuna behar bezala egiaztatzen duen agiria aurkezten bada.

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

7.º Lo acordado en el presente artículo para las horas extraordinarias lo será sin perjuicio de lo establecido en el artículo 6 del presente Convenio sobre «Disponibilidad de Horas»

### CAPÍTULO III

#### Artículo 8.º *Bajas.*

Todas las bajas por enfermedad profesional se abonarán al 100 % desde el primer día, todas las bajas por accidente laboral se abonarán al 100 % del salario mensual desde el quinto día exceptuando las lumbalgias.

En la enfermedad común o accidente no laboral se abonará el 50 % los tres primeros días del salario mensual la primera baja del año (resto de días según normativa vigente). Las siguientes bajas se abonará el primer día al 50 % del salario mensual (resto de días según normativa vigente). Cuando haya hospitalización la empresa complementará la prestación hasta el 100 % los días que dure la hospitalización, y a partir del día 31 de la baja también se complementará hasta el 100 %.

Tanto las bajas por riesgo en el embarazo o embarazo de riesgo se le complementará la baja al 100 %.

#### Artículo 9.º *Licencias.*

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

Las Empresa concederá licencias 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 el Estatuto de los Trabajadores, 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 se empezará a disfrutar a partir del primer día laborable que corresponda al trabajador interesado.

B) Por alumbramiento de esposa: 3 días naturales, pudiéndose ampliar en 2 días más, así mismo retribuidos, en caso de parto con cesárea.

#### C) Por enfermedad grave:

En el caso del cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos: 3 días naturales.

En el caso de hijos políticos, padres políticos y hermanos políticos: 2 días naturales.

Cuando la enfermedad grave persistiera y se refiera a cónyuge, hijos, padres o hermanos, que convivieran con eól, se 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, 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 como enfermedad grave toda aquella que sea calificada explícitamente como tal por el especialista de la Seguridad Social que trate al enfermo, o en su defecto por medio de un documento que acredite suficientemente la gravedad de la enfermedad.

Gaixotasun larria egiaztatzen duen agiria baimena hartu aurretik aurkeztu beharko da enpresan, justifikatutako premiazko arrazoiengatik hori egiterik ez dagoen kasuetan izan ezik; orduan telefonoz ohartarazi beharko da enpresa gertakariaren egunean bertan, eta lehenengo lan-egunean, lanera itzultzen den unean, emango da egiaztatzea beranduenez.

D.1) Aurreko atalean aipatutako ahaideen heriotzagatik: 3 egun natural.

D.2) Osaba-izeben edo biloben heriotzagatik: egun natural bat.

E) Anai-arreben, ezkontzako anai-arreben edo seme-alaben ezkontzagatik: egun natural bat.

F) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik: Oegun natural bat.

G) Familiako medikuarengana edo espezialista partikulararengana joateko: Aurreikusitako gabeko justifikatutako arrazoiengatik, ordaindutako 8 ordu izango dira urtean; ordu horiek 16ra arte luzatu ahal izango dira enpresako medikuak justifikazioa egiaztatzen badu.

H) Gizarte Segurantzako espezialistarengana joateko. Beharrezkoa den denbora emango da, baldintza hauekin:

Arduradunari horren berri ematea, espezialistarekiko hitzordua baino 24 ordu lehenago gutxienez, eta kontsultara joan izanaren egiaztatzea berehala aurkeztea.

Langileak lanekoak ez diren egun eta orduetan espezialistarengana joaterik ez duela justifikatzea.

Baimen hau egiaz langilearen laguntza behar dute lehen graduko ahaideen kasuan ere aplikatuko da (adibidez, seme-alaba adingabeak edo elbarriak).

I) Bularra ematea: Emakume langileek haurri bularra emateko denboran (9 hilabeteetara arte) ordubeteko atsedendaldi bat egiteko eskubidea izango dute, eta atsedendaldi hori bi zatikitan zatitu ahal izango dute, edo eskubide hau beren lanaldia arruntaren helburu bererako ordubeteko murriztapenagatik ordezkatu.

J) Langileen Estatutuari men eginez:

1. Nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonal bat bete zezake beharrezkoa den denbora. Legezko edo hitzarmenezko arau batean epealdi jakin bat ezarrita dagoenean, arau horrek diotenari lotu beharko zaio absentiari eta horren diru-ordainari dagokienez.

2. Lehen adierazitako egitekoa betetzea dela medio, hiru hilabeteko epean lanorduen % 20 baino gehiago lan egiten ez badira, Enpresak Lege honen 46. artikulua 1. idatz-zatian arautzen den eszedentzia-egoerara pasatu ahal izango du langile hori.

3. Zeregin horiek betetzeagatik langileak kalte-ordain bat jasoko balu, enpresatik jasotzeko eskubidea duen soldatetik kenduko da diru kopuru hori.

K) Jaunartzea edo bataioa. Seme-alaben, anai-arreben edo biloben jaunartze edo bataioagatik: egun natural bat.

B, C eta D kasuetan, joan-etorria 150 km-tik gorakoa bada, baimenari bi egun natural erantsiko zaizkio.

Halaber, dokumentu bidez egiaztatutako izatezko aitatasuna edo amatasuna aintzat hartuko da, ezkontza-lotura izan ala ez.

Ordaindutako baimenak beraien helburua ez den beste baterako neurritz gain hartzea hutsegite larria izango da.

Este documento de acreditación de enfermedad grave deberá presentarse en la Empresa con antelación al disfrute del permiso, salvo que por motivos, justificados, y de urgencia, ello no fuera posible, en cuyo caso se deberá avisar a la Empresa telefónicamente el mismo día del hecho y se entregará la certificación, como máximo el primer día de trabajo en el momento de la incorporación al mismo.

D.1) Por fallecimiento de los parientes señalados en el apartado anterior: 3 días naturales.

D.2) Por fallecimiento de tíos, sobrinos: 1 día natural.

E) Por matrimonio de hermanos, hermanos políticos e hijos: 1 día natural.

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

G) Para asistir al médico de cabecera o especialista particular: Por causas imprevistas y justificadas, se dispondrán de 8 horas retribuidas al año, que podrán extenderse a 16 o más si el Servicio Médico de Empresa certifica su justificación.

H) Para asistir al especialista de la Seguridad Social: Se concederá el tiempo necesario cuando habiendo necesidad para ello:

Se comunique al Mando con al menos 24 horas de antelación la fecha y hora de la cita con el especialista, presentando inmediatamente despues el correspondiente justificante de asistencia.

Se justifique que el trabajador no puede acudir al especialista los días u horas no laborales.

Este permiso puede hacerse extensible a familiares en primer grado que verdaderamente necesiten la compañía del trabajador (p. ej. hijos menores o minusválidos).

I) Lactancia: Las mujeres trabajadoras y durante el período de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a una pausa de 1 hora que podrán dividir en dos fracciones o, a su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal de trabajo en una hora, con la misma finalidad.

J) Atendiendo al Estatuto de los Trabajadores:

1. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

2. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 de esta Ley.

3. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario al que tuviera derecho en la Empresa.

K) Comunió o bautizo. Por comunió o bautizo de hijo, hermano o nieto: 1 día natural.

En los casos de los apartados B), C) y D), si hubiera desplazamiento superior a 100 kms. el permiso se ampliará en dos días más.

Así mismo, se reconocerá la paternidad o maternidad de hecho suficientemente documentado, haya o no vínculo matrimonial.

La utilización abusiva de los permisos retribuidos, con fines distintos a los que se conceden, será considerada como falta grave.

#### 10. artikulua. Eszedentziak.

Enpresan gutxienez urte bateko antzintasuna duten langileei eszedentzia emango diete enpresek, eta lanpostua gordeko diete, edota lehen zeukaten lanpostuan edo antzeko batean automatikoki lanean hasteko aukera emango diete, betiere honako baldintza hauek betetzen badituzte:

- a) Eszedentzia hartzeko arrazoiak familia- edo ikasketa-arlokoak edo horien antzekoak izatea.
- b) Eszedentzia hori ez izatea sei hilabetetik gorakoa.
- c) Horrelako eszedentzia aldi berean hartu duen langileak plantillaren % 2 tik gora ez izatea.

#### 11. artikulua. Beste eszedentzia batzuk.

Enpresan gutxienez urtebeteko antzintasuna duten langileei eszedentzia emango die enpresak, eta lanpostua gordeko die, edota lehen zeukaten lanpostuan edo antzeko batean automatikoki lanean hasteko aukera emango die, betiere honako baldintza hauek betetzen badituzte:

- a) Eszedentzia lanbide-heziketako ikasketak, edo birziklatze-ikasketak egiteko hartzea, betiere ikasketa horiek, ondoren, enpresan bertan erabil badaitezke.
- b) Eszedentzia urtebetetik gorakoa ez izatea, bi alderdiak bestelakorik adosten ez badute.
- c) Era horretako eszedentzia aldi berean hartzen duten langileak, gehienez ere, bat izatea 50 langile baino gutxiagoko enpresetan; bi, 50etik 100 langilera bitartekoetan, eta plantillaren % 2, ehun langile baino gehiagoko enpresetan.
- d) Aipatu eszedentzia, bestelakorik erabaki ezean, ezin izango dute hartu enpresako zuzendaritza-taldeko kide eta arduradunek.

Gainerako eszedentziei dagokienez, indarreko legedian ezarritakoa aplikatuko da.

### IV KAPITULUA

#### 12. artikulua. Hitzarmeneko soldata.

2020rako % 1,3ko soldata-igoera adostu da. Igoera horrek atzeraeragineko ondoreak izango ditu; horrela, eragindako atzerapenak apirilera nominaren bidez ordainduko dira.

Gutxienezko ordainsarien taulak eranskinean jasotzen direnak izango dira.

#### 13. artikulua. Laneko arropa.

Ahal den neurrian, negurako arropa eta udarako arropa emango die langile guztiei.

#### 14. artikulua. Lanpostuen balioespena.

Erabiltzen diren sistemetak edozeinetan kontzeptuak irizpide orokor hauetara itzuli ahal izango dira.

- a) Jakintza-irizpidea: Teorikoak eta praktikoak (trebetasuna, eskarmentua, etab.).
- b) Eskaintako ahaleginen irizpidea, bai zentzumen-ahaleginak edo nerbio-ahaleginak, bai ahalegin fisikoak edo buru-ahaleginak.
- c) Langileak bere gain dituen elementuekiko arduraren irizpidea, bai eta langilearekin harremana dutenekikoa ere (instalazioak, materialak eta produktuak, pertsonak, edo informazioa, eta abar).
- d) Ingurumen-baldintzen irizpidea (nekagarritasuna, toxikotasuna, edo arriskugarritasuna).

Sistema hauekin emandako balioespenak enpresako lanpostuetako bakoitzaren kokapen erlatiboa ezarriko du, lan-balio kualitatiboen hierarkiari dagokionez. Lanpostuaren beraren ezaugarriak edo eskakizunak buruzkoak da balioespen hori, lanpostu horretan nor dagoen kontuan izan gabe.

#### Artículo 10.º Excedencias.

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

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

#### Artículo 11.º Otras Excedencias.

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

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

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

### CAPÍTULO IV

#### Artículo 12.º Salario de Convenio.

Se acuerda un incremento salarial del 1,3 % para el año 2020, con efectos retroactivos a 1 de enero y los atrasos generados se abonarán en la nómina de abril.

Las Tablas de retribuciones mínimas serán las establecidas en el anexo.

#### Artículo 13.º Ropa de trabajo.

La empresa en la medida de lo posible facilitará a todo trabajador ropa para el invierno y ropa para el verano.

#### Artículo 14.º Valoración de Puestos de Trabajo.

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

- a) Criterio de conocimientos. En su doble vertiente de teóricos y prácticos (habilidad, experiencia, etc.).
- b) Criterio de esfuerzos aportados, tanto sensoriales o nerviosos como físicos o mentales.
- c) Criterio de responsabilidad por los elementos que tenga a su cargo el personal o se relacionen con él (instalaciones, materiales y productos, personas o información, etc.).
- d) Criterio de condiciones ambientales (penosidad, toxicidad o peligrosidad).

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

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

Baloratutako ezein lanpostutan ez da jasoko, hasiera batean, balorazioa egin aurretik baino diru-sarrera txikiagoa.

Aurreko diru-sarretatik beherakotzat jotzen bazaie langileei diru-sarrera horiek gordeko zaizkie, irentsigarri moduan, honako baldintza hauetan:

a) Produkzio-primak eta, hala izanez gero, bestelako plusak ez dira diru-sarrera finkotzat hartuko inola ere. Kontzeptu horien ordainetan, lanpostu berriari dagozkion zenbatekoak jasoko dira lehenengo unetik.

b) Lehengo balorazioaren eta berriaren arteko aldea gerorako igoeretan xurgatuko dira, bakoitzean alde horren % 50 igoko dela gehienez ere. Alde hori euro 1era iristen ez denean, osorik xurgatu ahal izango da.

c) Balorazioaren ondorioz ekonomikoki kaltetuak suertatu diren langileei lehendik zuten lanpostu-mailaren antzeko bat eskaini diezaieke enpresak edozein momentutan, halako lanposturen bat hutsik egonez gero. Proposamen hori ez bada onartzen, diferentzia guztiz xurgatuko da gehikuntza bakoitzak ahalmentzen duen mugaren barruan, eta, kasu horretan, ez da derrigorrez errespetatu beharko artikulua honetako b) atalean ezarritakoa.

Enpresan 18 hilabete baino gehiago daramatzaten langile guztiak kategoriaz igoko dira automatikoki.

**15. artikulua.** *Gaueko lanak eta bereziki nekagarri, toxiko eta arriskutsuak diren lanak.*

Lanen aparteko nekagarritasuna, toxikotasuna eta arriskugarritasuna barne hartuta geratuko dira lanpostuak baloratzerakoan eta pizgarrien balioak ezartzean. Pizgarria beste soldata-kontzeptu batzuetan sartu gabe dagonean, lan horiek egin behar dituzten langileek % 20, % 25 edo % 30eko haborokina jasoko dute, aipatutako kontzeptuetako batek, bik edo hiruk ukitzen dituzten kontuan hartuz.

Haborokin horren zenbatekoa oinarrizko soldata gehi antzinatasun-plusa gehituta kalkulatu da.

Eguneko lanaldian zehar aipatutako lanetan 60 minututik gora eman dituen langileak lanaldi-erdiari dagokion plusa jasoko du. Emandako denbora lanaldi-erdia baino gehiagokoa izango balitz, lanaldi osoaren gainean kalkulatu litzaioteko plus hori.

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

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

Lana osasungarritasun- eta higie-ne-baldintza normaletan egiteko beharrezkoak diren neurriak hartu ondoren, adierazitako hoberia ordaintzeari utziko zaio, kasu bakoitzean bidezkoak diren errekurtsuak baztertu gabe.

**16. artikulua.** *Antzinatasuna.*

Hitzarmen Kolektibo honek eragindako langileek aldizkako igoerak jasoko dituzte zerbitzu-urte bakoitzeko; zehazkiago, bosturtekoen arabera kobratuko dute, eta oinarrizko soldataren % 3koak izango dira bosturteko horiek.

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

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

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

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

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

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

Todo trabajador que lleve más de 18 meses en la empresa se le subirá de categoría automáticamente.

**Artículo 15.º** *Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos.*

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores una bonificación del 20, 25 o 30 por 100, según se vea afectado por uno, dos o los tres conceptos anteriores.

Dicha bonificación se calculará sobre el salario base más la antigüedad.

El/a trabajador/a que realice las tareas a que se ha hecho referencia durante un período superior a 60 minutos por jornada devengará el plus correspondiente a media jornada; si excediese de media jornada dicho plus se calculará sobre la totalidad de la misma.

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

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

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

**Artículo 16.º** *Antigüedad.*

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 3 % del salario base.



Langileen antzintasuna arau hauen arabera zenbatuko da:

a) Antzintasanaren hasiera data langilea enpresan sartu zenekoa izango da, ikastun edo izangai-garaia ere barne hartuta.

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

Probaldian edo aldi baterako eta bitarteko langile gisa enpresan zerbitzuak emanez egindako denbora ere zenbatuko da, langileok enpresaren plantillan sartzen direnean.

c) Antzintasanagatiko iguera berriak bosturteko bakoitza betetzen den hilabetean hasiko dira kobratzen.

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

Plus horrek ez du mugarik izango.

#### 17. artikulua. Aparteko haborokinak.

Aparteko hiru ordainsari ezartzen dira, bat udakoa, beste bat Gabonetakoa eta beste bat mozkinetakoa. Lehenengo biek kontzeptu guztietako soldataren 30 egunekoak izango dira lanbide-maila guztientzat, antzintasan-plusa barne; mozkinen ordainsaria, berriz, oinarritzko soldataren % 10ekoa izango da.

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

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

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

Haborokin horiek lan egindako egunen arabera ordainduko dira, eta ondorio horietarako horrelakotzat hartuko dira istripu edo gaixotasunagatiko bajak, baimendutako egunak eta arazko baimen ordainduak.

Edozein kasutan ere, lanerako ezintasun iragankorrean sartutako gaixotasun edo istripuagatiko bajaran emandako epealdian langileek ez badute aparteko haborokinik jaso, enpresak dagokien zatia edo, horrela badagokio, osoa ordainduko die.

Kontrakoa adosten ez bada, aipatutako haborokinak uztaillaren 15ean eta abenduaren 15ean ordainduko dira, eta mozkinen ordainsaria hileroko nominan hainbanatuta ordainduko da.

#### 18. artikulua. Itxaronaldia eta langabezia-egoeran emandako denbora.

Enpresari dagozkion arrazoiak, langilearen asmoak eragindakoak izan gabekoak, direla-eta langileak jardun gabe egon behar duen denbora da «itxaroten» egondako denbora. Arrazoiak hauek izango dira: langileak eskura izan behar dituen materialak edo elementuak ez izatea; aurreko eragiketan erritmoa motela izatea; erremintarik edo neurtzeko tresnarik ez izatea; lan bat egiten ari zen bitartean otzoporen bat izan delako lanean jarraitu behar den edo ez erabaki arte itxaron behar izatea; garraiatzeko edo mugitzeko bitartekoen zain egotea, baldin eta bitarteko horiek matxuratuta ez badaude; maniobregatik lana eten behar izatea; tresnak eta erremintak obrara bertara bildu behar izatea; beste talde batzuei egotzi ahal zaizkien aka-

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

a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa, incluyendo el período de aprendizaje o aspirantazgo.

b) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado.

También se estimarán los servicios prestados dentro de las empresas en período de prueba y por el personal eventual e interino, cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

c) Los nuevos aumentos por antigüedad comenzarán a devengarse a partir del mismo mes en que se cumpla cada nuevo quinquenio.

Constituyendo este plus un premio de vinculación del/a trabajador/a a sus empresas respectivas, la mejora señalada anteriormente no podrá ser compensada con otros conceptos, pero podrá ser absorbible con aquéllas que por este mismo concepto tengan establecidas las empresas.

Este Plus no tendrá limite alguno.

#### Artículo 17.º Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen tres pagas extraordinarias, una de Verano, otra de Navidad y una paga de Beneficios, las dos primeras de 30 días de salario en todos sus conceptos para todas las categorías profesionales más el plus de antigüedad y la paga de beneficios que sera un 10 % del salario base.

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

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

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

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

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

Salvo pacto en contrario, las fechas de abono de dichas gratificaciones serán las del 15 de julio y 15 de diciembre, la paga de Beneficios sera prorrateada mensualmente en la nomina.

#### Artículo 18.º Tiempo de espera y tiempo de paro.

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

tsengatik hainbat zeregin berriro egin behar izatea, eta abar. Kasu hauetan, tartean den langileak bere soldata jasotzen jarraituko du, aurreko hilean lortutako primen orduko batezbestekoa gehituta.

«Halabeharrezko» egoerako alde batera utzita, «langabezia» kontzeptua zera izango da, enpresarenak ez diren arazoak direla-eta, adibidez, materialik eza, lanik eza, elektrizitaterik ez eta abar, langileak jardun ez izatea. Kasu hauetan, bere kategoriaren arabera edo lanpostuaren mailaren arabera dagokion ordainsaria jasoko du halere.

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

#### 19. artikulua. *Nominak ordaintzea.*

Enpresek hileroko ordaindu ahal izango dizkiete soldatak lan-gile guztiei. Banketxe edo aurrezki-kutxen bidez ordaindu ahalko da.

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

### V KAPITULUA

#### 20. artikulua. *Lanbide-taldeak eta lanbide-sailkapena.*

Bi lanbide-talde egongo dira.

Administrarria eta espezialista.

Lanbide-taldeei buruzko berariazko batzordea sortzea erabaki da. Batzorde horren helburua bidaliko zaizkion azterlan edo akordioak aztertzea izango da.

#### 21. artikulua. *Kontratazioan aukera-berdintasuna sustatzea. Sexua edo adina direla-eta bereizkeriarik egiteko debekua.*

Hitzarmen hau sinatzen dutenak, ohartuta beharrezkoa dela emakumea lan-merkatuan sartzea eta hori inolako bereizkeriarik eragin gabe eta aukera-berdintasuna errespetatuz egin behar dela, ados daude berdintasuna lortzeko bidean helburu direla:

1. Emakumeek zein gizonek aukera berberak izan behar dituzte honako alor hauetan: enpleguan, prestakuntzan, mailaz igotzean eta beren lana garatzean.

2. Gizonek eta emakumeek soldata berdina izatea lan berdina egiten badute, bai eta berdintasuna ere, gainerako enplegu-baldintza guztietan.

Debekatuta dago sexua edo adina direla-eta edozein bereizkeriarik eragitea, baita sexua edo adina direla-eta ordainsari desberdina ematea ere enpresan antzeko lanpostuetan diharduten langileei. Enpresek debeku horiek betetzen ez badituzte, bereizkeria jasan duten langileek dagozkien soldata-aldeak jasotzeko eskubidea izango dute.

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

#### 22. artikulua. *Hierarkia- eta lanbide- harremanak.*

Enpresak nahitaez eman beharko dizkie bertako agintariei haien lanpostuari dagozkion oinarriko zeregin eta erantzukizunen idatzizko zerrenda.

#### 23. artikulua. *Probaldia.*

Probaldi bat hitzartu daiteke, idatziz: ezingo da inolaz ere sei hiletik gorakoa izan teknikari tituludunentzat, ezta bi hiletik go-

tado/a percibirá su salario incrementado con la media horaria de las primas obtenidas en el mes anterior.

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

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

#### Artículo 19.º *Pago de nóminas.*

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

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

### CAPÍTULO V

#### Artículo 20.º *Grupos profesionales y Clasificación profesional.*

Habra dos grupos profesionales.

Administrativ@ y especialista.

Se acuerda crear una Comisión específica sobre Grupos Profesionales, que tendrá como objetivo analizar los estudios o acuerdos que le sean remitidos.

#### Artículo 21.º *Fomento de igualdad de oportunidades en la contratación. Prohibición de discriminación en razón de sexo o edad.*

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

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

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

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

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

#### Artículo 22.º *Relaciones jerárquico-profesionales.*

La empresa estará obligada a proporcionar a los mandos de la misma, relación escrita de las funciones y responsabilidades fundamentales que correspondan a su puesto.

#### Artículo 23.º *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titu-

rakoa ere gainerako langileentzat; peoientzat eta espezialisten-  
tzat, ordea, hamabost lanegunekoa izango da gehienez ere.

Probaldian, langileak bere lanbide-kategoriari eta lanpos-  
tuari dagozkion eskubideak eta betebeharrak izango ditu, plan-  
tillakoa izango balitz bezala, lan-harremanaren erabakitik erato-  
rritakoak salbu; erabaki hori alderdietako batek eskatuta hartu  
ahal izango da.

#### 24. artikulua. Lana uztea.

Enpresako lana beren borondatez utzi nahi duten langileek  
enpresari jakinarazi beharko diote, eta alde zuzenetik ohartarazi,  
epe hauek betetz:

- Langile soilak: hamabost egun.
- Mendeko langileak: hamabost egun.
- Administrazioko langileak: hilabete.
- Administrazioko buruak edo tituludunak: bi hilabete.
- Titulurik gabeko teknikariak: bi hilabete.
- Teknikari tituludunak: bi hilabete.

Adierazitako epean alde zuzenetik jakinarazi behar hori ez  
betetzeak honako eskubide hau emango dio enpresari: aurrea-  
bisuko atzerapen-egun bakoitzeko langilearen eguneroko solda-  
taren zenbatekoaren baliokidea den kopurua kentzeko lan- gile-  
aren kitapenetik.

Langileak abisua epearen barruan ematen badu, enpresak  
epea amaitutakoan likidatu beharko ditu une horretan kalkula  
daitezkeen kontzeptu finkoak. Gainerakoak, ordaintzeko une  
arruntean.

Enpresak egin behar hori betetzen ez badu, likidazioaren or-  
daintzetan izandako atzerapen-egun bakoitzeko egun bateko  
zenbatekoa jasotzeko eskubidea izango du langileak kalte-ordain  
gisa; kalte-ordain hori aurreabisua emateko epea adina  
luz daiteke gehienez ere. Langileak behar adinako aurrerape-  
naz abisatzeko egin beharra betetzen ez badu, enpresa ez da  
horretara behartuta egongo, eta, ondorioz, ez da eskubide hori  
sortuko.

#### 25. artikulua. Kitoak.

Langile orok eskatu ahal izango du langileen ordezkari bat  
edo Enpresa-batzordeko kide bat edo afiliatuta dagoen Atal Sin-  
dikaleko delegatua bertaratzea, nahi dituen aholkuak jasotzeko  
kitapenaren ordainagiria sinatu baino lehen.

Langileen ordezkariak, edo enpresa batzorderik edo sindi-  
katu-ordezkariak ez dagoen enpresetan, langileak kito-ordain-  
agiriaren kopia eskatu ahal izango du sinadura baino 48 ordu le-  
henago, egokitzat jotzen dituen helburuetarako.

#### 26. artikulua. Aldi baterako Lan Enpresak. Langileak laga- tzeko kontratuak.

Ezin izango da inor kontratatu aldi baterako enpresa baten  
bitartez.

#### 27. artikulua. Lanak eta zerbitzuak azpikontratatzeko.

1. Enpresek, burutuko diren kontratuen edo azpikontra-  
tuen aurreikuspenei buruzko informazioa jakitera emateko be-  
harra baldintzatu gabe, obra edo zerbitzu jakin batzuk enpresa  
kontratzaile edo azpikontratzaile batekin egiten dituzte-  
nean, langileen legezko ordezkariak honako honen berri eman  
beharko diote:

- Enpresa kontratistaren edo azpikontratistaren izena  
edo sozietatearen izena, helbidea eta identifikazio fiskaleko  
zenbakia.
- Kontratuaren helburua eta iraupena.

lados, ni de dos meses para los demás trabajadores/as, ex-  
cepto para peones y especialistas, en cuyo caso la duración má-  
xima será de quince días laborables.

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

#### Artículo 24.º Ceses.

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

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

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la refe-  
rida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la li-  
quidación del/a trabajador/a una cuantía equivalente al im-  
porte de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

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

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Em-  
presa llevará aparejado el derecho del/a trabajador/a a ser in-  
demnizado/a con el importe de una salario diario por cada día  
de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del pro-  
pio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consi-  
guiente, no nace este derecho, si el/a trabajador/a incumplió la  
de avisar con la antelación debida.

#### Artículo 25.º Finiquitos.

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

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

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

No se podrá contratar a nadie mediante una empresa de  
trabajo temporal.

#### Artículo 27.º Subcontratación de obras y servicios.

1.º Sin perjuicio de la información sobre las previsiones de  
contratación o subcontratación que vayan a realizarse, las em-  
presas, en los supuestos en que formalicen un contrato de pres-  
tación de obra o servicios con una empresa contratista o sub-  
contratista, deberá informar a la representación legal del perso-  
nal, sobre los siguientes extremos:

- Nombre o razón social, domicilio y número de identifica-  
ción fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- Objeto y duración de la contrata.

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

e) Lan-arriskuak saihesteko xedez, jarduerak koordinatzeko aurreikusi diren neurriak.

2. Enpresa kontratistek edo azpikontratistek, idatziz eta kontrata egikaritzen hasi aurretik, alderdi hauei buruzko informazioa eman beharko diete langileei eta langileen legezko ordezkariari:

a) Enpresaburu nagusiaren izena edo sozietatearen izena, helbide soziala eta identifikazio fiskaleko zenbakia.

b) Kontratuaren helburua eta iraupena.

c) Kontratua gauzatuko den lekua.

d) Enpresa nagusiaren lantokian kontratuz edo azpikontratuz lan egingo duten langileen kopurua, hala badagokio.

e) Lan-arriskuak saihesteko xedez, jarduerak koordinatzeko aurreikusi diren neurriak.

3. Hitzarmeneko hirugarren xedapen gehigarrian ezarritako HitzarmenekoBatzorde Iraunkorrari ahalmena emango zaio jarduera horren eboluzioaren jarraipena eta azterketa egiteko, legez kontrako langile-lagatzeak edo langileen lan-baldintzak kaltetzea ekiditeko. Horrela dagokionean, Batzordeak komenigarritzat jotzen dituen neurriak hartu ahal izango ditu, ABLEetako langileentzat hartutakoen ildotik, sektoreko hitzarmen kolektiboren baten langile- eta funtzio-eremuetan ez dauden langileak dituzten enpresetan.

## VI KAPITULUA

28. artikulua. Lan-jokabidearen kodea.

– Printzipio arautzaileak:

Enpresa Zuzendaritzak zehatu ahal izango ditu langileen egite edo ez-egite errudunak, kontratuan jasotako laneko bete-kizunak ez betetzea dakartenean, honako artikulua hauetan ezartzen diren hutsegiteen mailaketaren arabera.

Zuzendaritzak duen ahalmena erabiliz, enpresari dagokio zigorak ezartzea, Hitzarmen honetan jarritako baldintzak oinarri hartuta.

Hutsegiteen zehapena jakinarazteko, idazki bat helaraziko zaio langileari. Zehapena eragin duten gertakariak eta data jarri beharko dira idazki horretan.

Hutsegite larri eta oso larriengatik ezartzen dituen zehapen guztien berri emango die enpresak langileen legezko ordezkariari.

Zigorra ezarritakoan, 60 egunez luzatu ahal izango da, zigorra ezarri zen egunetik zenbatzen hasita.

– Hutsegiteen mailaketa:

Langileek egiten dituzten falta guztiak honela sailkatuko dira, garrantziaren edo asmoaren arabera: Hutsegite arina, larria edo oso larria.

– Hutsegite arinak:

Honako hauek hartuko dira hutsegite arintzat:

a) Hilean hirutan lanera garaiz ez sartzea edo lanetik behar baino lehenago ateratzea, justifikatu gabe.

b) Hilabeteko tarte batean egun batean lanera ez etortzea, justifikatu gabe.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

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

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

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

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

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

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

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

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

## CAPÍTULO VI

Artículo 28.º Código de conducta laboral.

– Principios ordenadores:

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

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

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

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

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

– Graduación de las faltas:

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

– Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

d) Inolako arrazoi justifikaturik gabe zerbitzua edo lanpostua denbora laburrez uztea, horrek kalte garrantzitsuak eragiten badizkie pertsoneri edo gauzei.

e) Narriadura arinak eragitea langileen ardurapean dauden lan-ekipoen eta -materialen Kontserbazioan edo mantentzean.

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

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

h) Behar den garaian ez jakinaraztea langilearen familian izandako aldaketak, baldin eta Gizarte Segurantzian edo Zerga Administrazioan eragina badute.

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

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

k) Lankideekin, bezeroekin edo hornitzaileekin eztabaidatzea lanaldiaren barnean.

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

– Hutsegite larriak:

Honako hauek hutsegite larritzat hartuko dira:

a) Hilabetean, hirutan baino gehiagotan lanera garaiz ez sartzea edo lanetik behar baino lehenago ateratzea, justifikatu gabe.

b) Hilabetean, inolako justifikaziorik gabe lanera ez etortzea bi egunetik lau egunera bitarte. Lanera ez joateak lankide baten txandari eragiten badio, edo enpresari kalte garrantzitsuak eragiten badizkio, nahikoa izango da behin bakarrik lanera ez joatea.

c) Zergetan edo Gizarte Segurantzian eragina duten datuei buruzko informazioa faltsutzea edo nahita ez aipatzea.

d) Lanaldiaren barnean jolasean edo beste edozein mota-tako denbora-pasatan jardutea behin eta berriz, lan-jardunaren kalterako.

e) Eginkizunen jardun arruntean, langileek ez betetzea organikoki gainean dituztenek agindutakoa, betiere ez-betetze horrek pertsoneri edo gauzei kalte larria eragiten badie.

f) Norberaren txukuntasunik eta garbitasunik ezak, betiere horrek lankideen kexa justifikatuak eragiten baditu, eta aldez aurretik enpresak behar bezala ohartarazi badu langilea.

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

h) Laneko martxa onari eragiten dioten utzikeria edo gogorik eza, betiere pertsoneri edo gauzei kalte larrikeria eragiten ez badie.

i) Enpresaren baimenik gabe lan partikularrak egitea lanaldiaren barnean, baita enpresako tresnak, lanabesak eta makineria edo ibilgailuak erabiltzea norberaren edo inoren gauzetarako, nahiz eta lanalditik kanpo izan.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

– Faltas graves:

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

j) Hiruhileko batean, hutsegite arinak behin baino gehiagotan egitea (garaiz ez etortzearena salbu), mota desberdinekoa izan arren eta jada zehapena jaso bada.

k) Langileen sexu-askatasunaren aurkako eraso oro, hitzeko irainen zein irain fisikoen bidez, edo pertsonen intimitate edo duintasunarekiko errespetu-faltaren bidez.

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

– Hutsegite oso larriak:

Hutsegite oso larritzat hartuko dira:

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

b) Hilabetean, lanera ez joatea jarraian hiru egunean, edo tarteka, bost egunean.

c) Esleitutako egitekoetan iruzur egitea, desleial jokatzeko edo konfiantzaz aprobetxatzea; lanorduetan, enpresari, lankideei edo edonori ostu edo lapurtzea, enpresaren instalazioetan edo beste edozein lekutan.

d) Gaixotasunaren edo istripuaren plantak egitea. Adierazitako edozein arrazoiengatik langilea bajaran egonik, edozein motatako lanak egiten baditu bere kontura edo beste baten kontura, laneko arau-haustetat hartuko da. Oso hutsegite larritzat hartuko da, halaber, gaixo egoteagatik edo istripuagatik hartutako baja luzatzeko egindako manipulazio oro.

e) Arrazoi justifikaturik gabe zerbitzua edo lanpostua abandonatzea, denbora gutxirako izanda ere, horren ondorioz enpresari edo lankideei kalte nabarmena eragin, segurtasuna arriskuan jarri edo istripua eraginez gero.

f) Enpresan nahitaez isilpean gorde beharreko sekretuak urratzea.

g) Enpresarekiko bidegabeko lehia diren jarduerak egitea.

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

i) Hitzeko edo egintzako tratu txarrak ematea, bai eta nagusiak edo horien senideak, lankideak, eta enpresako hornitzaile eta bezeroak errespetu eta begirunerik gabe tratatzea ere.

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

k) Lanari dagokionez, nagusiek agindutakoa ez betetzea –lagintekieriaz agindutakoak salbu–, ez-betetze horrek enpresari edo lankideei kalte handia eragiten badie. Nagusiaren agintekieriaz hartuko dira zuzendaritza-langileek eta erdi-mailako nagusiek edo agintedunek legezko aginduak nabarmen eta nahita hautsiz eta langileei kalte eginez egindakoak.

l) Sexu-askatasunaren aurkako ekintzak, lan-nagusitasunaz baliatuz egin badira, edo beren zirkunstantzia pertsonalagatik nahiz lan-zirkunstantziengatik egoera ahulagoan dauden langileei egin bazaizkie.

– Zehapenak:

Adierazitako hutsegiteak egiteagatik jar daitezkeen gehieneko zehapenak honako hauek izango dira.

a) Hutsegite arinengatik:

Idatziz kargu hartzea.

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

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

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

– Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para su empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos/as, jefes/as o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el/a trabajador/a.

l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

– Sanciones:

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

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Hutsegite larriengatik:

Idatziz kargu hartzea.

Bitik hogei egunera bitartean lana eta soldata kentzea.

c) Hutsegite oso larriengatik:

Idatziz kargu hartzea.

Hogeita bat egunetik hirurogei egunera bitarteko enplegua eta soldata kentzea.

Kaleratzea.

– Preskripzioa:

Duten graduaren arabera, hutsegiteak preskribitzeko epeak honako hauek dira:

Hutsegite arinak: hamar egun.

Hutsegite larriak: hogeia egunetara.

Hutsegite oso larriak hirurogei egunetara.

Aipatutako faltak preskribatzeko epeak enpresak falta horiek gertatu direla jakiten duen egunetik hasiko dira, eta, nolanahi ere, faltak gertatu eta sei hilabetera.

## VII KAPITULUA

### 29. artikulua. Lan-segurtasuna eta osasuna.

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

Arriskuei aurre egiteko, enpresaburuak etengabeko jarduna garatuko du printzipio hauei jarraikiz:

1. Arriskuak saihestea.

2. Saihestu ezin diren arriskuak ebaluatzea.

3. Arriskuei jatorrian aurre egitea.

4. Lana pertsonara egokitzea –batez ere lanpostuen ikuskerari dagokionez–, baita ekipoen, eta lan- eta produkzio-metodoen aukeraketara egokitzea ere, batez ere lan monotono eta errepikakorra arintzeari eta horrek osasunean dituen eraginak gutxitzeari begira.

5. Teknikaren eboluzioa kontuan izatea.

6. Arriskua sortzen duenaren ordez, arrisku txikia edo arriskurik sortzen ez duena erabiltzea.

7. Prebentzioaren plangintza egitea, prebentzioan honako hauek barne hartzen dituen multzo koherentea bilatuz: teknika, lanaren antolamendua, lan-baldintzak, gizarte-harremanak eta ingurumen-faktoreen eragina.

8. Babes kolektiboa norberaren babesaren aurretik jartzen duten neurriak hartzea.

9. Langileei jarraibideak ematea.

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

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

Bestalde, langileak, banaka aintzat hartuta, Laneko Segurtasunari eta Osasunari buruz jaso dituzten jarraibideak betetzera behartuta daude, betiere IV. atalean aipatzen den behar adinako informazioa eta prestakuntza egokia, teorikoa zein praktikoa, jasoko dutelarik alde aurretik. Norberaren babeserako balibideen eta jantzien erabilerari buruzko aholkuak jasoko dituzte batez ere.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

– Prescripción:

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

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

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

## CAPÍTULO VII

### Artículo 29.º Seguridad y Salud Laboral.

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

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

1. Evitar los riesgos.

2. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

3. Combatir los riesgos en el origen.

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

5. Tener en cuenta la evolución técnica.

6. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

7. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales.

8. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

9. Dar las instrucciones a los/as trabajadores/as.

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

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

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

b) Langileen ordezkariak.

Halaber, prebentzioko ordezkariak behar adina baimen ordaindu izango dute Laneko Segurtasuni eta Osasunaren arloko ikastaroetara joateko, arlo horretan eskumena duten erakunde edo instituzio ofizialek antolatutako badira (31/1995 Legeko 37.2 art.) edo hitzarmen hau sinatzen duten sindikatueta zerbitzuek antolatutako, betiere eskumeneko erakundeek hartarako eskumena eman dieten arloetako ikastaroak antolatzen badituzte. Enpresaburuak eman behar du baimen horiek baliatzeko baimena. Baimena ukatzen badie, Hitzarmena Interpretatzeko Batzorde Mistoaren aurrean errekurtsioa aurkezteko aukera izango dute langileek, eta Batzorde horrek erabakiko du.

Laneko segurtasun- eta osasun-batzordearen bilera bakoitzaren akta egingo da, eta horren kopia bana emango zaie hitzarmen honetako 51. artikuluan aipatzen den enpresako sindikatu-ataleko delegatuei.

IV. Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legea aplikatuz, enpresa guztiak behartuta daude langileari prebentzio-erlorko prestakuntza teoriko eta praktikoa nahikoa eta egokia ematera, bai langilea kontratatzerakoan, kontratu-mota eta berorren iraupena edozein dela ere, baita langilearen zereginetan aldaketak egiten direnean edo lan-taldeen teknologia berriak sartzen direnean ere.

Prestakuntza hori baliabide propioak erabiliz eta kanpoko zerbitzu homologatuak kontratatuz eman ahal izango da. Atal honetan ezarritakoa betez enpresak gauzatzen dituen prestakuntza-prozesuen berri eman beharko zaie langileen legezko ordezkariari.

Prestakuntzan ematen den denbora benetan lan egindako denboratzat joko da ondorio guztietarako.

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

a) Artikulu honetako I. idatz-zatian zehaztutako programak eta lantokian nahitaez bete behar diren laneko segurtasun eta osasuneko arauak prestatzeko, martxan jartzeko eta horien aplikazioa kontrolatzeko prozesuetan parte hartzea.

b) Enpresaburuak bere iritziz egokitzen hartzen duen lehen-tasun-hurrenkera proposatzea enpresaburuari aurreikusitako programak gauzatzeko behar diren inbertsioak onartu aurretik.

c) Materialei, instalazioei, makinei eta produkzio-prozesuaren gainerako aldeei buruzko informazioa izatea, betiere informazio hori honako hauetarako beharrezkoa den heinean: dauden edo izan litezkeen arriskuak atzematea eta arrisku horiek kentzeko edo murrizteko neurriak proposatzea.

d) Eraginpeko langileei osasun-neurriari edo arriskuen zein istripuen ikerlanari buruzko informazioa ematea, aipatutako batzordeak eta zerbitzuek egokientzat jotzen dituzten baliabideen bidez, betiere produkzioaren martxa arrunta eragozten ez badute.

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

f) Zerbitzu medikoarekin, agintedunekin eta segurtasun-teknikariarekin lankidetzan aritzea istripuak eta lanbide-gaixotasunak saihestea helburu duten prebentzio-neurriak ezartzeko eta neurri horien eraginkortasuna eta emaitzak kontrolatzeko lanetan.

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

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

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

IV. En aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales todas las empresas están obligadas a que cada trabajador/a reciba formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación se podrá impartir mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos homologados. La representación legal del personal deberá ser informada de los procesos de formación que la empresa desarrolle de conformidad con lo establecido en este apartado.

El tiempo destinado a la formación será considerado a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

V. El Comité de Seguridad y Salud Laboral junto con los Servicios de Prevención, tendrán las siguientes facultades y responsabilidades específicas, sin perjuicio de las que le están atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento (principalmente las atribuidas a los Servicios de Prevención, en el art. 31 de la Ley 31/ 1995).

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

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

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

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

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

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



g) Osasun Zerbitzuaren eta segurtasun-teknikariaren aholkularitza izatea, lanbide aldetik berez eta espezifikoki horiei dagozkien gai guztietan.

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

VI. Enpresa nagusiak behar beste neurri ezarriko ditu laneko arriskuen prebentzioari buruzko jarduerak enpresa kontratistekin edo zerbitzu-1enpresekin koordinatzeko, enpresa horietako langileek enpresa nagusioek dituzten segurtasun-baldintza berberak izatea bermatzearen.

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

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

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

Aipatutako jantzi eta oinetakoak adierazi diren zereginetarako baino ezin izango dira erabili, eta zeregin horietan aritu bitartean soilik.

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

Aipatutako babes-jantziez gain, enpresek babes-arropa edo -jantzi egokiak emango dizkiete langile guztiei. Gai horri buruz sortzen diren auziak Laneko Agintaritzaren eskudunak ebartziko ditu.

VIII. Batzorde Mistoan Lan Segurtasun eta Osasuneko Azpibatzordea sortzen da, sektoreko lan-segurtasun eta -osasunaren gaian beharrezkoak diren neurriak eta jarduketak aztertu eta garatzeaz arduratu dadin.

Azpibatzorde horrek gaiari buruzko berriazko planak eta programak ezartzea erabaki ahal izango du. Horrez gain, gai horri buruz goragoko eremuetan hartzen diren akordioak sektorerara ekartzeaz arduratuko da.

### 30. artikulua. Osasuna zaintzea.

Enpresak bertan lanean ari diren langileen osasun-egoera aldizka zainduko dutela bermatuko du, egiten dituzten laneko baldintzen arriskuen arabera. (osasunari buruzko informazioak arrisku-ebaluazioetan eta prebentzio-planetan txertatuko dituzte).

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

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

Osasunaren zaintza hori burutzeko, berriazko protokoloak edo osasun arloko agintariak ematen dituzten jarraibideak apli-

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Artículo 30.º Vigilancia de la salud.

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

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

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

La referida vigilancia de la salud se realizará aplicando los Protocolos Específicos o criterios de las autoridades sanitarias

katuko dira (zarata, kargak eskuz jaso beharra, jarrera behar-  
tuak, bistaratze-pantailak, beruna...), eta arreta berezia jarriko  
zaie lanbide-gaixotasunei eta arrisku-ebaluaketak hala agintzen  
dituen gaixotasunei.

Osasunaren zaintzak borondatezkoa behar du, hirugarrenak  
ere arriskuan jar daitezkeenean izan ezik. Informazioa langile  
bakoitzari emango zaio, diskriminaziorik eza eta konfidentzi-  
altasuna (berariazko baimenik badago salbu) errespetatuz.  
Zaintza hori lanean hasi ondoren edo lanpostu berri batean hasi  
ondoren bermatuko da, baita osasun-arrazoiak direla-eta den-  
bora luzez lanera etorri gabe izan den langilea lanean hasi on-  
doren ere.

Enpresariak bermatzen du langileen osasuna zainduko  
duela, betiere, langileetako bakoitzak duen lanari dagozkion  
arriskuak kontuan hartuta.

Azterketa horiek egin ahal izateko, langileak baimena eman  
behar du ezinbestean. Langileen ordezkariak egindako txos-  
tenaren ondoren, honako kasu hauetan baino ez da borondatez-  
koa izango: langileen osasunari buruzko lan-baldintzen ondo-  
riok aztertzeko osasun-azterketak egitea nahitaezkoa bada,  
edo langilearen osasun-egoera langilearentzat arriskutsua ote  
den egiaztatzeko, edo arrisku bereziak babesteari eta arriskuga-  
rritasun bereziko jarduerak babesteari buruz legezko xedape-  
nean horrela ezarrita badago.

Edozein kasutan ere, langileari ahalik kalterik gutxiena egi-  
ten dioten azterketak eta frogak aukeratu beharko dira, bai eta  
arriskuarekin proportzionalak direnak ere.

Langileen osasuna zaintzeko neurriak langilearen intimitate-  
ari eta pertsonaren duintasunari zor zaion begirunez egingo dira  
beti, eta osasun-egoerarekin zerikusia duen informazio oro isil-  
pean gordeko da.

Aurrekoa gorabehera, lanpostua betetzeko langilearen gai-  
tasunari edo babeserako eta prebentziorako neurriak sartzeko  
edo hobetzeko premiari buruz egindako osasun-azterketetatik  
ateratako ondorioen berri emango zaie enpresaburuari eta pre-  
bentzio gaietan erantzukizuna duten pertsonen edo organoen,  
prebentzio arloko gaien dagokienez dituzten eginkizunak behar  
bezala bete ditzaten.

Azterketa horiek lanorduetatik kanpo egiten direnean, horie-  
tan ematen den denbora ez da ordainduko.

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

### 31. artikulua. Gaitasuna murriztuta duten langileak.

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

### 32. artikulua. Emakume haurduna.

Emakume haurdun orok, enpresako medikuaren edo, hala-  
korik ez bada, espezialistaren txostena aurkeztu ondoren eta  
langileak nahiz enpresak hala eskaturik, bere egoerarentzat ne-  
kagarria edo arriskugarria den lan batean arituko balitz, aldi ba-

(ruido, manipulación manual de cargas, posturas forzadas, pan-  
tallas de visualización, plomo,) teniendo en cuenta especial-  
mente las Enfermedades profesionales reconocidas o que la  
evaluación de riesgo lo contemple.

La vigilancia de la salud debe ser voluntaria, salvo en los su-  
puestos de riesgo a terceros. La información será entregada in-  
dividualmente a cada trabajador/a respetándose la confiden-  
cialidad (salvo autorización expresa) y no-discriminación. Esta  
vigilancia deberá estar garantizada tras la incorporación al tra-  
bajo o a un nuevo puesto de trabajo y tras una ausencia prolon-  
gada por motivos de salud.

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

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

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

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

No obstante lo anterior, el/a empresario/a y las personas u  
órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán  
informados de las conclusiones que se deriven de los reconoci-  
mientos efectuados en relación con la aptitud del/a trabaja-  
dor/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesi-  
dad de introducir o mejorar las medidas de protección y preven-  
ción, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funcio-  
nes en materia preventiva.

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

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.3 c) del  
Reglamento de los Servicios de Prevención, los exámenes de  
salud, incluirán, en todo caso, una historia clínico-laboral, en la  
que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y  
control biológico y estudios complementarios en función de los  
riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción  
detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el  
mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones  
de trabajo y las medidas de prevención adoptadas.

### Artículo 31.º Personal con capacidad disminuida.

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

### Artículo 32.º Mujer embarazada.

Toda mujer embarazada, previo informe del médico de Em-  
presa o del especialista si aquél no existiese, y cuando la traba-  
jadora o la empresa lo soliciten, si desarrollase un trabajo pe-  
noso, o peligroso para su estado, se le cambiará provisional-

terako lanpostuz aldatuko litzateke bere egoerarentzat arriskurik ez duen egokiago batera, hain zuzen, bere jatorrizko lanpostua eta kategoria kontserbatuz.

Kasu horretan, Enpresako Zuzendaritzak Enpresa-batzordeari edo Langileen Ordezkaritari entzun ondoren, haurdunak utzitako lanpostu hutsa derrigorrez bete beharko duen pertsona izendatuko du, eta azken hori, behin-behineko egoeran dagoenez, bere lanpostura itzuliko da haurdun dagoena berera itzultzen denean.

Haurdun dagoen langileak nahiz aldaketak eragindako langileak, une bakoitzean betetzen duen lanpostuari dagozkion ordainsariak jasoko ditu.

## VIII KAPITULUA

**33. artikulua.** *Lan-baldintzen funtsezko aldaketa eta mugikortasun geografikoa.*

a) Arrazoi ekonomiko, tekniko, antolamenduzko edo produktioengatik, enpresaburuak berak bakarrik lantegiko langile batengan, hainbat langilerengan edo langile guztiengan ondorio kolektiboak dituen erabaki bat hartzen duenean, eta, horren bitartez, langileek akordio edo itun kolektibo bidez aitortuak dituzten edo baliatzen dituzten baldintzetan aldaketa nabarmenak egiten direnean, prozedura honi jarraitu beharko zaio:

a.— Aldez aurretik horren berri ematea langileen ordezkaritari, aldaketa egiteko arrazoiak adierazita.

b.— Langileen legezko ordezkariekin 15 eguneko kontsultaldi bat ezartzea.

c.— Epe horretan gehiengoaren akordiorik ez badago aldatetaren beharrari buruz, Precoren arbitraje-prozedurara joko da gaiaz erabakitzeko. Han dagokion laudoa eman beharko da, aurreko paragrafoan ezarritako kontsultaldia amaitu eta 15 egunera gehienez. Langileen legezko ordezkaritzak nahitaezko arbitrajea onartzen ez badu, aldaketaren erabakia betearazlea izango da enpresaren aldetik, Langileen Estatutuaren 41. artikuluan ezarritako moduan, kontsultaldia amaitzen denetik zenbatzen hasita.

Enpresan langileen legezko ordezkaritarik ez badago, enpresako plantillak helburu horrekin hautatzen duen ordezkaritzak izango ditu funtzio horiek.

b) Aurreko paragrafoan adierazitako prozedura enpresaren Zuzendaritzak proposa ditzakeen mugigarritasun geografiko kolektiboetan ere aplikatu daiteke.

## IX KAPITULUA

### JARDUERA SINDIKALA ENPRESAN

**34. artikulua.** *Enpresako sindikatu-atalak.*

Legez eraturitako sindikatu batean afiliatuta dauden enpresako edo lantokiko langileek enpresako sindikatu-atal bat eratzeko aukera izango dute.

Sindikatu atalek berme orokor hauek izango dituzte:

a) Enpresako lokaletan eta berriaz jarritako oholetan argitalpenak eta oharrik hedatzea, izaera sindikaleko edo laborekoak badira, betiere.

b) Sindikatuetak ordezkariek hautatzea, enpresaburuaren aurrean sindikatu-ataleko afiliatuen ordezkaritza izateko.

c) Enpresa Batzordeko postuetarako hautagaiak proposatzea hauteskundeetan.

mente de su puesto de trabajo a otro más cómodo, si lo hubiere, sin riesgo para su estado, conservando el derecho a reintegrarse en su puesto y categoría originales.

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

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

## CAPÍTULO VIII

**Artículo 33.º** *Modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica.*

a) Las modificaciones sustanciales, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de las condiciones reconocidas a los/as trabajadores/as por acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos, en virtud de una decisión unilateral del/a empresario/a de efectos colectivos, afecten a uno, varios o todos los/as trabajadores/as del centro de trabajo, se adecuarán al siguiente procedimiento:

a.— Notificación previa a la representación del personal, con indicación de los motivos en que se fundamenta tal modificación.

b.— Establecimiento de un período de consultas con la representación legal del personal de una duración de 15 días.

c.— En caso de que en dicho plazo no se alcanzase un acuerdo mayoritario sobre la necesidad de tal modificación, se someterá la cuestión al procedimiento arbitral del Preco, quien deberá dictar el correspondiente Laudo en un plazo que no exceda a los 15 días desde la finalización del período de consultas establecido en el apartado anterior. En el caso de que la representación legal del personal no acepte el arbitraje obligatorio, la decisión de modificación será ejecutiva por parte de la empresa en los términos establecidos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores a contar desde la finalización del período de consultas.

En caso de que en una empresa no exista representación legal de los trabajadores, se entenderá que estas funciones serán asumidas por la representación elegida para dicho fin por parte de la plantilla de la empresa.

b) El procedimiento señalado en el apartado anterior será igualmente de aplicación para las movilidades geográficas de tipo colectivo que pueda plantear la Dirección de la empresa.

## CAPÍTULO IX

### ACTIVIDAD SINDICAL EN LA EMPRESA

**Artículo 34.** *Secciones Sindicales de Empresa.*

Los trabajadores de una Empresa o centro de trabajo afiliados a una Central Sindical legalmente constituida, podrán formar una Sección Sindical de Empresa.

Las Secciones Sindicales tendrán las siguientes garantías con carácter general:

a) Difundir publicaciones y avisos exclusivamente de carácter sindical o laboral en los locales de la Empresa y tablones instalados al efecto.

b) Elegir Delegados Sindicales que representen a los afiliados de la Sección ante el Empresario.

c) Proponer candidatos a elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.

d) Aurretiko jakinarazpenaz eta Enpresaren baimenez, aditu sindikalen laguntza erabiltzea gai kolektiboetan (negoziatio kolektiboa, soldata-berrikuspenak, erregulazioak eta abar). Aditu horiek enpresaren lokaletara sartzeko baimena izango dute.

e) Lanorduetatik kanpo enpresaren beraren lokaletan bitzeko aukera emango die enpresak Enpresako Atal Sindikal baten kideei.

f) Afiliatutako edozein langilearen aurkako hutsegite larri edo oso larriengatik diziplina-neurrien kasuan, Enpresak, interesdunari arrazoitutako idazkia emateaz gainera, kopia bat emango dio interesduna kide den Atal Sindikalari.

g) Edozein arrazoi dela-eta Enpresa Batzordeetan posturen bat hutsik geratzen bada, ordezkaturakoaren zerrendaren hurrengo lekuan dagoen langileak beteko du automatikoki. Zerrenda agortuz gero, hauteskunde sindikal partziala egingo da hutsik dauden postuak betetzeko.

h) Gutxienez probintzia-mailakoa den sindikatu-karguren bat betetzeko eszedentzia eskatzen duten sindikatu-ataleko kideek ez dute enpresak gutxienez urtebeteko egonaldia bete behar. Eszedentzia horiek nahitaezkoak izango dira sindikatu-agintaldiak irauten duen denboran, eta lanpostua gordetzeko eskubidea daukate, Langileen Estatutuaren 46. artikuluko 1. paragrafoan zehazten den bezala (hitzarmen honen lehenengo V. kapituluaren 6. artikuluan jasotzen zen).

Enpresako edo lantokiko langileen % 10 baino gehiagoko afiliazioa duten sindikatu-atalek (% 20 enpresak 100 langile baino gutxiago baditu), aurrekoek gain, eskumen hauek izango dituzte:

1) Enpresako edo lantokiko sindikatu-atalen ordezkariak egiazko soldatarekin ordaindutako gehieneko ordu-kopuru bat izango dute hiler, taula honen arabera:

Tamaina / Tamaño	Afiliazioaren % / % afiliación	Ordezkarí kop. / N.º delegados	Orduak hileko / Horas mes
Hasta 100 arte	20	1	10
Más de 100 b. gehiago	10	1	15
Más de 100 b. gehiago	20	1	20
Más de 100 b. gehiago	40	1 edo 2 / 1 o 2	1 bada, 30 / 30 si es 1 2 badira, 15 / 15 sin son 2

2) Baldintza horiek betetzen dituzten sindikatu-atalek ordu-kopuru bat izango dute beraien afiliatuentzat, sindikatu-prestakuntzarako eta gainerako jardueretarako. Urtean, gehienez, 40 ordu izango dira, eta ez dira ordainduko.

Ordu horiek erabili ahal izateko, nahitaezkoak izango da enpresari horren berri idatziz ematea, 48 ordu lehenago 8 ordu erabiltzeko bada, eta 72 ordu lehenago lizentzia luzeagoa bada.

3) Halaber, hiru hilean behin enpresaren egoerari buruzko informazioa jasoko dute, berriaz egindako bilera baten eta beharrezkotzat jotzen duten dokumentazioaren bitartez.

Era berean, enpresak hartu nahi dituen neurriei buruzko informazioa emango du, gai hauen inguruan:

Enplegu-erregulazioko espedienteak.

Enpresaren leku-aldatze erabateko edo partzialei buruz.

Lan-sistema berriak eta pizgarriak sartzea.

d) Utilizar previa notificación y autorización de la Empresa, los servicios de asesores sindicales con acceso a los locales de la Empresa en los temas colectivos (negociación colectiva, revisiones salariales, regulaciones de empleo, etc.).

e) Las Empresas permitirán reuniones a los afiliados a una Sección Sindical de Empresa en los locales de la misma, fuera de las horas de trabajo.

f) En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves contra cualquier trabajador afiliado, la Empresa, junto con el escrito razonado al interesado, entregará copia a la Sección Sindical a la que pertenezca.

g) En el caso de producirse vacante por cualquier causa en los Comités de Empresa, aqueólla se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido. En caso de agotarse la misma, procederá la convocatoria de elecciones sindicales con carácter parcial para cubrir las vacantes.

h) Los componentes de una Sección Sindical que soliciten excedencia con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter, al menos provincial, no necesitarán del período mínimo de permanencia en la Empresa de un año. Dichas excedencias tendrán el carácter de forzosas por el tiempo que dure el mandato sindical y tendrá derecho a la conservación del puesto de trabajo, tal y como determina el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, recogido en el artículo 6 del anterior Capítulo V de este Convenio.

Las Secciones Sindicales que cumplan el requisito de tener más del 10 % de afiliación sobre la plantilla total de la Empresa o centro de trabajo, o del 20 % en caso de Empresas de menos de 100 trabajadores, tendrán además de las anteriores, las siguientes atribuciones:

1) Los Delegados de las Secciones Sindicales de la Empresa o centro de trabajo, dispondrán de un máximo de horas mensuales retribuidas a salario real, de acuerdo con la siguiente tabla:

2) Las Secciones Sindicales que cumplan dichos requisitos, dispondrán para el conjunto de sus afiliados de un número de horas para la formación sindical y actividades análogas, no retribuidas y cuyo cómputo total no podrá sobrepasar las 40 horas anuales.

Para utilizar dichas horas, será preceptivo que la Empresa tenga conocimiento por escrito, de la Central Sindical con una antelación de 48 h. en el caso de utilizar sólo 8 h, y 72 h. en el caso de que la licencia sea mayor.

3) Asimismo, estarán facultadas para recibir información trimestral sobre la marcha de su Empresa, mediante una reunión a tal efecto y la documentación que estimen necesaria.

Igualmente, la Empresa informará sobre las medidas que tenga intención de adoptar respecto a:

Expedientes de regulación de empleo.

Traslados totales o parciales de Empresa.

Introducción de nuevos sistemas de Trabajo e incentivos.

Lanaren antolamenduan eragin handia izan dezaketen erabakiak.

Langileen % 15 edo gehiago biltzen dituzten sindikatu-atalek ordaindutako batzarrek egiteko eskubidea izango dute, lanaldiaren barruan zein lanalditik kanpo. Bi moduen artean aukeratu ahal izango dute, baina lanaldiaren barruan ordu bakar bat erabiltzeko formula bat edo bestearen aplikazioa baldintzatuko du.

Helburu horretarako orduen kopuruak hauek izango dira:

% afiliazioa	Lanorduetan	Lanorduetatik kanpo
15	6	8
30	8	10
50	10	12

35. artikulua. *Enpresa-batzordeak eta langileen ordezkariak.*

Langileen Estatutuaren 62. artikulutik 68.era bitartekoetan xedatutakoa beteko da (biak barne), sindikatu-orduen bermeari dagokionean izan ezik, modu honetan xedatzen baita:

Enpresaren tamaina	Ordaindutako orduak
30 langile arte	20 ordu hilean
31-75 langile	25 ordu hilean
76-150 langile	30 ordu hilean
151-250 langile	35 ordu hilean
250 langile b. gehiago	40 ordu hilean

Langileen ordezkarien eta Enpresa Batzordeko kideen orduak hiler metatu ahal izango dira kide bat edo batzuegan, hilean 40 orduko gehieneko mugarekin.

Egiaz aprobetxatzen diren orduak soldata errearen arabera kobratuko dira, ekoizpen-primak barne.

Sekretupekoak izango dira Batzordearekin eginiko bileretan Enpresa Zuzendaritzak ematen dituen isilpeko informazioak. Enpresa Batzordeko kideek edo Langileen Delegatuek sekretu hori gordetzera behartuta egongo dira, eta enpresako langileen ere gorde beharko dute.

36. artikulua. *Batzar orokorrak.*

Enpresen batzar orokor ordainduak egiteko baimena emango diete plantillako langile guztiei, bai lanorduen barruan bai lanorduetatik kanpo; urtean 4 ordu gehienez. Batzarrera joan direnei baino ez zaie ordainduko, eta batzarra lantokian izan bada, beti ere.

Batzar horietarako deia Enpresa Batzordeak egingo du beti beren ekimenez edo sindikatu-atal bakoitzeko sindikatu-ordezkarien eskariz, betiere daukaten afiliatuen kopurua plantilla osoaren % 33 era iristen bada edo, zuzenean, enpresako plantillaren % 33 ren eskariz; Langileen Estatutuaren 77.1 artikulua xedatzen duen moduan, eskaria idatziz eta interesdunek behar bezala sinatuta aurkezten bada.

Deialdia 48 orduko aurrerapenarekin jakinaraziko zaio enpresari, eta enpresak jaso izana adierazi beharko du. Eguneko gai-zerrenda jendaurrekoa izango da, eta 48 orduko aurrerapenarekin egon beharko da ikusgai. Batzarraren ordua Enpresako Zuzendaritzarekin adostuta lehaztuko da.

Batzarraren erabakiak langileen erdian gehi baten boto pertsonal, zuzeneko eta sekretuaren bidez hartuko dira, eta jendaurrean aldarrikatuko dira, Batzordeko idazkariak jasoko duen aktaren bitartez.

Salbuespen-arrazoi sendoak tarteko, enpresak batzar horren data aldatu ahal izango du; era berean, langileen ordezkariak 24 ordura murriztu ahal izango du aurreabisu-epaia.

Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

Las Secciones Sindicales que reúnan al 15 % o más de la plantilla, tendrán derecho a realizar asambleas retribuidas dentro del horario de trabajo o fuera de él. Ambas fórmulas serán opcionales, pero la utilización de una sola hora dentro del horario de trabajo condicionará la aplicación de una u otra fórmula.

El número de horas destinadas a este fin serán las siguientes:

% afiliación	Horario trabajo	Fuera de horario
15	6	8
30	8	10
50	10	12

Artículo 35. *Comités de Empresa y delegados de personal.*

Se estará a lo dispuesto en los artículos 62 al 68, ambos inclusive del Estatuto de los Trabajadores, excepto en lo que se refiere a la garantía de horas sindicales, que se establece de la siguiente forma:

Tamaño de Empresa	Horas retribuidas
Hasta 30 trabajadores	20 horas/mes
De 31 a 75 trabajadores	25 horas/mes
De 76 a 150 trabajadores	30 horas/mes
De 151 a 250 trabajadores	35 horas/mes
Más de 250 trabajadores	40 horas/mes

Las horas de los Delegados de Personal y Miembros del Comité de Empresa podrán ser mensualmente acumuladas en uno o varios miembros hasta el límite de 40 horas mensuales.

Las horas que efectivamente se aprovechen se cobrarán a salario real incluidas primas a la producción.

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

Artículo 36. *Asambleas generales.*

Las Empresas autorizarán la celebración de asambleas retribuidas de todo el personal de la plantilla, tanto dentro como fuera de horas de trabajo, hasta un máximo de 4 horas anuales. La retribución solamente corresponderá a los que hayan asistido y siempre que la asamblea haya tenido lugar en el centro de trabajo.

Estas asambleas serán siempre convocadas por el Comité de Empresa a iniciativa propia o a requerimiento de los Delegados Sindicales de cada Sección Sindical, siempre que se cuente con un número total de afiliados que lleguen al 33 % de la plantilla total, o bien directamente a solicitud de un 33 % de la plantilla de la Empresa, tal y como establece el artículo 77.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuando tal solicitud conste por escrito y debidamente firmada por los interesados.

La convocatoria se notificará a la Empresa con 48 horas de antelación, debiendo ésta acusar recibo. El orden del día será público y deberá estar expuesto también con 48 horas de antelación. La hora de celebración de la asamblea se fijará de común acuerdo con la Dirección de la Empresa.

Las decisiones que se tomen en asamblea, lo serán por el voto favorable personal, directo y secreto, de la mitad más uno de los trabajadores de la Empresa o centro de trabajo y deberán proclamarse públicamente mediante acta recogida por el secretario del Comité.

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

Ordaindu gabeko batzarrei dagokienez, lanorduez kanpo egingo dira gero ere, enpresa bakoitzean ezarrita dituzten ohitur arabera.

\* Sindikatuen jardunaren arau orokorrak.

Besteak beste, sindikatu-orduak erabiltzeko edo batzarretara joateko, sindikatu-ordezkariei batek enpresatik atera behar badu, 24 ordu aurretik jakinarazi beharko dio enpresari gutxienez, hitzarmeneko artikuluetan beste eperen bat ezartzen den kasuetan izan ezik.

Enpresaren barruan sindikatu-ekintza ahalbidetuko da, betiere lanaren antolaketa eta erritmoa eragozten ez badu. Afiliatuek sindikatuen ordezkariak edo aholkulariak egin behar dizkieten kontsultak lanorduetatik kanpo egingo dira. Salbuespen gisa, kontsulta horiek lanorduetan egin behar izanez gero, dagokion arduradunari baimena eskatu beharko zaio aurretik.

Enpresek lokal egoki bat izango dute lantokietan sindikatuek bilerak eta kontsultak egin ditzaten, baita langileek oro har ikusteko moduko iragarki-oholak ere. Batzar orokorren kasuan, helburu horretarako egokia den lekua utziko dute.

Diziplinako neurri larri edo oso larriren bat hartu aurretik, eta neurriok baliokoak izan daitezten, 24 ordu lehenago jakinarazi beharko zaie honako hauei zigor-proposamena:

- a) Langileen ordezkariak badira, enpresa-batzordeari.
- b) Sindikatu bateko ordezkaria bada, ordezkari horri dagokion tokiko edo probintziako sindikatuari.

Hurrengo 48 orduetan, erakunde horiek txostena igorriko dute. Txosten hori ez da loteslea izango, eta egoki irizten dion zehapena jarri ahal izango du enpresak, izapide gehiagorik gabe. Berme hori indarrean egongo da agintaldia amaitu eta ondorengo bi urteetan.

#### AZKEN XEDAPENA

Ondoren zerrendatzen diren gaiei buruz hitzarmen kolektibo honetan araupetutakoa interpretatzean edo aplikatzean eztabaida badago, honako hauei jarraikiz jardungo da: agintaritzahobaria, prestakuntza, Hitzarmena Interpretatzeko eta Segurtasun eta Osasun Batzorde Mistoa.

#### BERME SINDIKALAK

##### 37. artikulua. Diskriminaziorik eza.

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

- a) Langile baten lan egiteko aukera sindikatu batean afiliatuta edo afiliatu gabe egotearen mende jartzea.
- b) Enpresaburuak sindikatu bat edo enpresako atal sindikal bat eratzea edo horri laguntza ematea finantzatzeko laguntza edo beste edozein laguntza motaren bitartez.
- c) Langile bat kaleratzea, zehatzea, diskriminatzea edo langile horri edozein kalte eragitea sindikatu batean afiliatuta egoteagatik edo ez egoteagatik, betiere sindikatu horrek indarreko legeria betetzen badu.

#### LANGILEEN ORDEZKARIAK ETA ENPRESA BATZORDEA

##### 38. artikulua. Enpresari buruzko informazioa.

Enpresek, aldi behin, enpresaren egoeraren eta enpresaren berri emango diote Langileen Ordezkariei edo Enpresako Batzordeari.

En cuanto a las asambleas no retribuidas, seguirán celebrándose fuera de las horas de trabajo, conforme a los usos y costumbres que se tengan establecidos en cada Empresa.

\* Normas generales de actuación sindical.

Toda vez que un Representante Sindical necesite ausentarse de la Empresa, ya sea para el aprovechamiento de horas sindicales, asambleas etc., tendrá que comunicarlo a la Empresa con 24 horas de antelación como mínimo, salvo en los casos que el propio articulado del Convenio establezca otro plazo.

Se permitirá la acción sindical en el seno de la Empresa siempre que no suponga distorsión de la organización y ritmo de trabajo. Las consultas que los afiliados deban realizar a sus Delegados o asesores sindicales tendrán lugar fuera del horario laboral. Si excepcionalmente dichas consultas tuvieran que hacerse en horas de trabajo, previamente se pedirá permiso al encargado correspondiente.

Las Empresas dispondrán en los centros de trabajo de un local apropiado a las necesidades sindicales en cuanto a reunión y consulta, así como tablones de anuncios bien visibles a la generalidad de los trabajadores. En caso de asambleas generales, cederán el lugar más apropiado y disponible a tal fin.

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

- a) En caso de representantes de los trabajadores al Comité de Empresa.
- b) En caso de Delegado 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.

#### DISPOSICIÓN FINAL

En caso de controversia sobre la interpretación o aplicación de lo regulado en este Convenio Colectivo sobre las materias que a continuación se relacionan, habrá de estarse a los acuerdos parciales firmados sobre Prima Mando, Formación, Comisión Mixta de Interpretación del Convenio y Seguridad y Salud.

#### GARANTÍAS SINDICALES

##### Artículo 37.º No discriminación.

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

- a) Condicionar el empleo de un/a trabajador/a a la afiliación o no afiliación a una Central Sindical.
- b) La constitución o el apoyo por parte del/a empresario/a de una Central Sindical o Sección Sindical de Empresa mediante ayuda financiera o de otro tipo.
- c) Despedir a un/a trabajador/a, sancionarle, discriminarle o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no afiliación a una Central Sindical, siempre que ésta se ajuste a la legislación vigente.

#### DELEGADOS/AS DE PERSONAL Y COMITÉS DE EMPRESA

##### Artículo 38.º Información sobre la empresa.

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

Hori guztia honako hauetan ezarritako informazio-betebehar-  
rak alde batera utzi gabe: Langileen Estatutuaren 64. artikuluan,  
Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoan eta horiekin bat  
datozen xedapenetan.

Sekretupekoak izango dira Batzordearekin eginiko bileretan  
Enpresa Zuzendaritzak ematen dituen isilpeko informazioak.  
Enpresa-batzordeko kideek edo langileen delegatuek sekretu  
hori gordetzera behartuta egongo dira, eta enpresako langileen  
ere gorde beharko dute.

### 39. artikulua. *Diziplina neurriei buruzko informazioa.*

Edozein langileri diziplina neurri larriak edo oso larriak ezar-  
tzen dizkionean, enpresak, alde aurretik, langileen delegatuari  
edo Enpresa-batzordeari emango dio horien berri, eta horiek  
beren iritzia emateko aukera izango dute. Enpresako atal sindi-  
kalek haien afiliatuei buruzko txostena ere egin dezakete.

## X KAPITULUA

### BERME KOMUNAK

#### *Lehen xedapen gehigarria. Batzorde Misto.*

Hitzarmen honen Interpretaziorako Batzorde Misto bat era-  
tuko da, eta langileen ordezkariak eta enpresaren ordezkariak  
osatu dute.

Batzordekideek sindikatu bereko beste kideren baten esku  
utz dezakete beraien ordezkaritza.

Klausulak interpretatu eta aplikatzerakoan zalantzak edo  
desadostasunik gertatuz gero, bitariko batzordeak irizpena  
eman beharko du nahitaez.

Delegatuak ordezkatzan duen zentral sindikalaren bitartez  
izapidetuko dira kontsultak, edo enpresak berak izapidetuko  
ditu, eta Batzordeak Enpresaren helbidean bertan izango du  
egoitza.

Hitzarmen honen Negoziazio Batzordeak, hitzarmena inda-  
rrean dagoen bitartean, Interpretaziorako Batzorde Mistoaren  
funtzionamenduari buruzko Erregelamendua egitea komeni ote  
den aztertuko du, ematen dituen interpretazio-ebazpenei Hitzar-  
menean adostutakoaren eraginkortasun juridiko berbera emate-  
ko.

#### *Bigarren xedapen gehigarria. Soldata ez aplikatzeko klausula.*

Enpresak ezingo dio inoiz hitzarmen hau ez aplikatzeko au-  
kerari heldu Langileen Estatutuak 82.3 artikuluan jasotzen  
duen prozeduraren bidez; epea amaitu baino lehen hitzarmena  
berriro negoziatzen ahalegindu beharko du beste hitzarmen bat  
lotzeko edo berau berrikusteko, Langileen Estatutuaren 86.1 ar-  
tikuluak xedatzen duen moduan.

Dena dela, desadostasunik baldin badago, bi aldeek beren-  
beregiz adostu dute, Preco lanbide-akordioaren adiskidetzea eta  
bitartekaritza aplikatuko dela desadostasunok konpontzeko.

#### *Hirugarren xedapen gehigarria. Batzorde Iraunkorra.*

Aldeek Batzorde Iraunkor bat eratzea adostu dute. Batzorde  
hori honela egongo da eratuta: batetik, ordezkari sindikal 1  
egongo da, eta, bestetik, enpresak izendatutako kide 1. Batzor-  
de horren xedea izango da bi aldeek adostutako gaiak aztertze-  
a eta, hala badagokio, gai horiei buruzko erabakiak hartzea.

Batzorde iraunkor horretan akordiorik iritsiko bada, orde-  
zkaritza bakoitzaren % 50 na baino gehiagoren aldeko botoa be-  
harko da. Akordiorik iritsiz gero, Hitzarmen honi erantsiko zaio,  
zati gisa, eta hitzarmenaren legezko eraginkortasun bera izango  
du.

Todo ello sin perjuicio de las obligaciones de información es-  
tablecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores,  
Ley Orgánica de Libertad Sindical y disposiciones concordantes.

Tendrán el carácter de secretas las informaciones confiden-  
ciales dadas por la Dirección de la Empresa en las reuniones  
con el Comité. Los miembros del Comité de Empresa o Delega-  
dos/as de Personal estarán obligados a guardar dicho secreto  
incluso con los propios/as trabajadores/as de la empresa.

### Artículo 39.º *Información sobre medidas disciplinarias.*

Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave  
impuestas por la empresa a cualquier trabajador/a, deberán  
ser puestas en conocimiento previo del/a Delegado/a de Perso-  
nal o Comité de Empresa, quienes podrán emitir su opinión  
sobre las mismas. Asimismo podrán emitir informe las Seccio-  
nes Sindicales de Empresa respecto de sus afiliados/as.

## CAPÍTULO X

### GARANTÍAS COMUNES

#### *Disposición adicional primera. Comisión Mixta Interpretativa.*

Se constituye una Comisión Mixta Interpretativa del pre-  
sente Convenio, que estará integrada por el representante de  
los/as trabajadores/as y representante de los/as empresa.

Dichos miembros podrán delegar su representación en otro  
miembro de la misma Central Sindical.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las par-  
tes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas,  
serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha Comisión.

Dichas consultas serán tramitadas a través de la Central  
Sindical que represente el delegado de personal o por la em-  
presa y tendrá su sede en el domicilio social de la empresa.

La Comisión Negociadora del presente Convenio, durante la  
vigencia del mismo, estudiará la conveniencia de elaborar un  
Reglamento de funcionamiento de la Comisión Mixta Interpreta-  
tiva con el fin de dotar a sus resoluciones interpretativas de la  
misma eficacia jurídica de lo acordado en Convenio.

#### *Disposición adicional segunda. Cláusula de inaplicación Salarial.*

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplica-  
ción del presente convenio, mediante el procedimiento al que  
se refiere el art. 82.3 ET, debiendo intentar en su caso la posi-  
bilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para  
lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el  
art. 86.1 ET.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso,  
los procesos a los que cabrá someterse para solventar las dis-  
crepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo  
interprofesional Preco.

#### *Disposición adicional tercera. Comisión Permanente.*

Las partes acuerdan la constitución de una Comisión Per-  
manente integrada, de una parte, por 1 representante sindical y  
de otra por 1 vocal designado por la empresa que tendrá como  
objeto el análisis, y en su caso, adopción de acuerdos, en aque-  
llas materias que las partes de mutuo acuerdo le sometan.

Los acuerdos a los que pueda llegarse en el seno de dicha  
Comisión Permanente requerirán el voto favorable de más del  
50 % de cada una de las dos representaciones, y se añadirán  
como parte integrante de este Convenio, con su misma eficacia  
legal.

*Laugarren xedapen gehigarria. Euskararen sustapena.*

Hitzarmen honen negoziazioan izan diren Enpresa Batzordea eta Enpresa bat datoz honako honetan: indarrak batu behar dituztela Euskara defendatzeko eta zabaltzeko. Honako hau adostu dute:

1. Dagozkion organo eta erakundeekin harremanak izango dituen batzorde bat eratzea, aipatutako helburua lortzeko partaidetza eta lankidetzatza lortze aldera.

2. Enpresen eremuan Euskara erabiltzeko eta hedatzeko jarduerak garatzea; zeregin hori behar bezala gauzatzeko, eskura dituzten baliabideak erabiliko dituzte bi alderdiek. Horretarako, honako agiri hauek euskaraz eta gaztelaniaz agertzeko ahalgina egingo du enpresak pixkanaka: lan-dokumentuak, nominak, Gizarte Aseguruak, etab.

Iragarki-tauletan argitaratzen diren ohar eta jakinarazpen guztiak euskaraz eta gaztelaniaz idatziko dira.

Era berean, hitzarmen hau indarrean dagoen artean, enpresak bi hizkuntzatan jarri beharko dituzte enpresako errotuluak, nominak eta laneko gainerako dokumentuak.

*Bosgarren xedapen gehigarria. Aukera-berdintasunaren sustapena.*

Enpresa-ordezkaritzak eta sindikatuek emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasuna sustatzeko premia adierazten dute. Horretarako Batzorde bat sortzea erabaki dute sektorearen egoeraren diagnostiko orokor bat egiteko eta beharrezko ekintzak ezartzeko sektoreko enpresen eta langileen arteko sentsibilizazioa sustatzeko aukera-berdintasunari buruz, pertsona guztien arteko errespetua eta emakumeak industriari duen presentziaren hazkundera bultzatuz ekintza positiboko neurrien bidez kontratazio-, prestakuntza- eta sustapen-arloetan.

Batzordeak, hiru hilabeteko gehieneko epean, adostuko du zein informazio helarazi behar zaien enprese, aurreko paragrafoan aipatzen den diagnostiko orokorra egin ahal izateko.

*Seigarren xedapen gehigarria. Gatazkak konpontzeko prozedura Preco.*

1. Bi alderdiek bere gain hartzen dute Gatazka Kolektiboak Ebazteko borondatezko Prozedurei buruzko Akordio Interkonfederala (Preco), 2000ko apirilaren 4ko 66 zk. *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* argitaratua. Erabaki hau honako Hitzarmen honen eremuan izango da aplikagarria, berorren klausulak aplikatzearen ondoriozko gatazka kolektiboetarako ebazpenei dagokienez.

2. Aurrekoa baztertu gabe, arbitrajearen berariazko konpromisoen tramitazioa Precoren prozeduren esku uzten du hitzarmen honen 38. artikulua, baina hori aplikatzeko beharrezkoa izango da bi alderdiak ados egotea.

*Zazpigarren xedapen gehigarria. Enpleguari buruzko Euskal Erabakiari atxikitzea.*

Hitzarmen hau izenpetzen duten Enpresako Zuzendaritzak eta zentral sindikalek bat egin dute 1999ko urtarrilaren 15ean Confebasketik eta ELA, CC.OO., UGT eta LAB sindikatuek enpleguari buruz itundu zuten Euskal Erabakiarekin.

*Zortzigarren xedapen gehigarria. Aseguru kolektiboa.*

Nahitaezko aseguruaz gain (horri dagozkion Gizarte Segurantzarako kuota nominalatik hartzen dira, berarekiko independentzia osoz), enpresek istripuetarako eta lanbide-gaixotasunerako aseguru-poliza bat sinatuko dute, eguneko 24 orduak estaltzeko, 21.000 euroko prestazioekin kasu hauetarako:

- Heriotza.
- Ezintasun iraunkor absolutua.
- Ezintasun iraunkor osoa.

*Disposición adicional cuarta. Impulso del Euskera.*

El Comité de Empresa y la empresa, presentes en la negociación de este Convenio, coinciden en la estimación de que deben aunar sus esfuerzos en la defensa y extensión del Euskera. A tal efecto acuerdan:

1.º La formación de una Comisión que realizará contactos con los Órganos e Instituciones pertinentes a fin de participar y cooperar en el objetivo antes indicado.

2.º Desarrollar en el ámbito de las empresas, actividades encaminadas a la utilización y extensión del Euskera facilitando ambas partes los medios que estén a su disposición para la efectiva ejecución de esta tarea. A tal efecto las empresas procurarán gradualmente que todos los documentos laborales, nóminas, Seguros Sociales, etc. figuren en bilingüe.

Todas las notas y avisos que se publiquen en los tablones de anuncios se redactarán en castellano y euskera.

Asimismo durante la vigencia del presente Convenio las empresas deberán adecuar a bilingüe los rótulos, nóminas y demás documentos laborales de la empresa.

*Disposición adicional quinta. Fomento de igualdad de oportunidades.*

La representación empresarial y las Centrales Sindicales manifiestan la necesidad de fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Con tal finalidad acuerdan la creación de una Comisión con objeto de realizar un diagnóstico general de la situación en el sector, y establecer las acciones necesarias para la sensibilización entre empresas, trabajadores y trabajadores del sector respecto a la igualdad de oportunidades, favoreciendo el respeto entre todas las personas y el incremento de la presencia de la mujer en el ámbito industrial, a través de medidas de acción positiva en materias de contratación, formación y promoción.

La Comisión acordará, en el plazo máximo de tres meses, la información que deberán remitirle las empresas al objeto de poder realizar el diagnóstico general al que se refiere el párrafo anterior.

*Disposición adicional sexta. Procedimiento de Resolución de Conflictos. Preco.*

1. Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (Preco) publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* n.º 66 de 4 de abril de 2000, que será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, referido a la resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo.

2. Sin perjuicio de lo anterior la aplicación del artículo 38.º del presente convenio colectivo, que remite a los procedimientos del Preco la tramitación de compromisos específicos de mediación, conciliación y arbitraje en todo caso si ambas partes así lo acuerdan.

*Disposición adicional séptima. Adhesión al Acuerdo Vasco sobre el Empleo.*

La empresa y las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo Vasco sobre el Empleo suscrito entre Confebask y las Centrales Sindicales ELA, CC.OO., UGT y LAB el pasado 15 de enero de 1999.

*Disposición adicional octava. Seguro colectivo.*

Además del seguro obligatorio cuyas cuotas a la Seguridad Social se deducen de la nómina y con total independencia respecto a eól, las Empresas suscribirán una póliza de seguro para casos de Accidente, que cubre las 24 horas del día, y Enfermedad Profesional, cuyas prestaciones ascienden a 21.000 euros en los supuestos de:

- Muerte.
- Invalidez Permanente Absoluta.
- Invalidez Permanente Total.



I. ERANSKINA / ANEXO I  
2020KO SOLDATA TAULAK / TABLAS SALARIALES DE 2020

Lanbide taldeak / Grupos Profesionales	Eguneko oinarritzko soldata / Salario Base Día	Eguneko hitzarmen plusa / Plus Convenio Día	Antzintasun eguna / Antigüedad Día	Aparteko ordainsaria / Paga extraordinaria	Mozkinen ordainsaria, eguneko / Paga de Beneficios Día	Urteko soldata / Salario Anual
I. taldea, administrariak Grupo I Administrativa	50,04 €	13,55 €	Oinarritzko soldataren % 3 3 % salario base	2.062,73 € + antzintasuna 2.062,73 € + antigüedad	Oin. soldataren % 10+ antzintasuna 10 % Salario base + antigüedad	29.167,42 € + antzintasuna 29.167,42 € + antigüedad
II. taldea, espezialistak Grupo II Especialista	29,48 €	31,54 €	Oinarritzko soldataren % 3 3 % salario base	18.952,45 € + antzintasuna 18.952,45 € + antigüedad	Oin. soldataren % 10 + antzintasuna 10 % Salario base + antigüedad	27.144,5 € + antzintasuna 27.144,5 € + antigüedad