

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, Equilan Mobiliario, S.L. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20101822012017 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2020ko ekainaren 15an enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkaritza gehiengoak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2020ko ekainaren 19an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritza honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta 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 hitzarmen kolektiboak aurretik aipatutako Langileen Estatutuaren Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak betetzen ditu.

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2020ko ekainaren 22a.—Juan Maria Esnaola Mendizabal, jarduneko lurralde ordezkaritza. (2946)

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 Equilan Mobiliario, S.L. (código 20101822012017).

ANTECEDENTES

Primero. El día 15 de junio de 2020 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y el Delegado de Personal.

Segundo. El día 19 de junio de 2020 se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

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

En su virtud,

RESUELVO

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

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

San Sebastián, a 22 de junio de 2020.—El delegado territorial en funciones, Juan Maria Esnaola Mendizabal. (2946)

Equilan Mobiliario SL Enpresako Hitzarmen Kolektiboa

I. KAPITULUA

EREMUA

1. *Lurralde-eremua.*

Hitzarmen hau Equilan Mobiliario SL enpresako langile guztiei ezarriko zaie.

2. *Funtzio-eremua.*

Hitzarmen kolektibo honek enpresako langile guztiei eragingo die. Eskolako eta bulegoko altzariak fabrikatzea, horixe da enpresaren jarduera ekonomikoa.

3. *Pertsona-eremua.*

Hitzarmen kolektibo hau enpresan 2. artikuluan adierazitako jardueretan zerbitzuak ematen dituzten langile guztiei aplikatuko zaie, salbu eta sozietatearen forma juridikoa duten enpresen administrazio-organoetako kide edo kontseilari-kargua besterik ez dutenei, Langileen Estatutuaren 1.3 c) artikuluan ezarritakoari jarraituz.

4. *Denbora-eremua.*

Hitzarmenaren indarraldia 2020ko otsailaren 1ean hasiko da, eta 2021eko abenduaren 31 arte iraungo du.

Indarraldia amaitzean, hitzarmena automatikoki salatua geratuko da, eta beste negoziazio-mahai bat eratu beharko da, hurrengo hitzarmenaren negoziatioak haste aldera, hilabeteko epean.

Negozio-mahairik ez bada eratzen, edo eratu arren ez bada hitzarmen berririk sinatzen, hitzarmen honen indarraldia mugarik gabe luzatuko da, hurrengo hitzarmena sinatu arte.

5. *Eskuratutako eskubideen bermea.*

Hitzarmen hau sinatzean enpresan dauden langileek izan ditzaketen eskubide eta baldintza onuragarriagoak kontratuan jasota geratuko dira langileek eskuratutako eskubide indibidualtzat.

Baldintza horiek ordezeko eskubidetzat hartuko dira hitzarmen honetan arautzen ez denerako.

6. *Konpentsatzea eta xurgatzea.*

Hitzarmen honetan ezarritako ordainsariek aurreko guztiak konpentsatu eta xurgatuko dituzte, haien izaera eta jatorria edozein izanda ere.

Nolanahi ere, hitzarmen honek dakartzan hobekuntzak xurgatu eta konpentsatu ahal izango dituzte legezko xedapenez ezarritako hobekuntzek; betiere, langilearen aldekoena den araua aplikatuko da.

7. *Batzorde Misto Parekidea.*

Bi aldeek erabaki dute Batzorde Mistoa sortzea, hitzarmen hau interpretatzeko, eztabaidak ebazteko, aldeak adiskidetzeko eta hitzarmena betetzen dela zaintzeko.

II. KAPITULUA

ORDAINSARIAK

8. *Soldata.*

2020rako urteko soldata gordinak kalkulatzeko, 2019ko soldata-tauletan 2019ko Estatuko Kontsumoko Prezioen Indizearen (% 0,8) igoera aplikatuko da (I. eranskina).

Convenio Colectivo Equilan Mobiliario, S.L.

CAPÍTULO I

ÁMBITO

1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todos los trabajadores de Equilan Mobiliario, S.L.

2. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo afecta a la totalidad de la plantilla de la empresa dedicada a la actividad económica de Fabricación de mobiliario escolar y de oficina.

3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación para todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa dedicada a la actividad indicada en el artículo 2.º, excepto a los que se dediquen al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, en los términos previstos en el artículo 1.3 c) del Estatuto de los Trabajadores.

4. *Ámbito temporal.*

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2020 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2021.

El convenio quedará automáticamente denunciado, debiendo constituirse la nueva mesa negociadora, con objeto de iniciar las negociaciones para el convenio siguiente, en el plazo de un mes.

En el supuesto en que no se constituya la mesa negociadora o, constituida ésta, no se firmara un nuevo convenio, quedará prorrogada la vigencia del presente convenio de forma indefinida hasta la firma de un nuevo convenio.

5. *Garantía de derechos adquiridos.*

Todos los derechos y condiciones laborales que viene disfrutando los trabajadores existentes en la empresa a la firma del presente convenio, que pudieran resultar más beneficiosos, se contractualizan como derechos individuales adquiridos por los trabajadores,

Dichas condiciones actuarán como derecho supletorio en lo no regulado por el presente convenio.

6. *Compensación y absorción.*

Las retribuciones establecidas en el Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento en que entrara en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

En todo caso, las mejoras resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, aplicándose, en todo momento, la norma más favorable para el trabajador.

7. *Comisión Mixta Paritaria.*

Ambas partes negociadoras acuerdan someterse al Preco como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

CAPÍTULO II

RETRIBUCIONES

8. *Salarios.*

Los salarios brutos anuales para el año 2020 será el resultado de aplicar el incremento del Índice de Precios al Consumo Estatal del año 2019 (0,8 %) en las tablas salariales de 2019 (anexo I).

Soldata hilekoa izango da, eta kontzeptu hauez osaturik egongo da:

– Soldata-maila bakoitzerako oinarrizko soldata.

– Ad Personam plusa. Hor jasoko dira enpresako langileek gaur egun dituzten gainerako ordainsari-kontzeptuak eta soldata-baldintza hobeak, behin lanbide-kategoria berria zehaztu ondoren. Aldiz, plus horretan ez dira sartuko lan-baldintzen ondoriozko plusak (arrisku-plusa, nekagarritasun-plusa, gaueko lanarena eta lan-kalitatearena), ez eta antzinasun-plusa ere.

Ad Personam plusak ez ditu xurgatuko taulan eginiko hazkundeen ondorioz oinarrizko soldatan jasotako igoerak.

– Borondatezko hobekuntza xurgagarria: kontzeptu honetan borondatezko soldata-hobekuntzak jasoko dira; hitzarmen honetako oinarrizko soldataren igoerak xurgatu ahal izango dituzte hobekuntza horiek.

2021eko ekitaldiari begira, 2020ko urteko Kontsumoko Prezioen Indizea hazten den proportzio berean haziko da soldata-aula.

Igoerak Soldata Masa Gordinaren gainean egingo dira. Kontzeptu hauek osaturik dago masa hori: «Oinarrizko soldata», «Ad Personam plusa» eta «Finkatutako antzinasuna». Soldata-masa gordinaren kontzeptuak ezingo dira xurgatu beste ordainsari-kontzeptu batzuetan eginiko igoeretan.

9. Aparteko lansariak.

Aparteko bi lansari izango dira, Udakoa eta Eguberrietakoa, 30 egunekoa bakoitza, eta soldata errearen arabera ordainduko dira; hau da, bakoitza 30 soldata-egun.

Aparteko lansari horiek uztailearen 15ean eta abenduaren 20an ordainduko dira. Ordainsari horiek sei hiletik behin sortuko dira: urtarrilaren 1etik ekainaren 30era arte, eta uztailearen 1etik abenduaren 31ra arte, hurrenez hurren. Lan egindako denborari proportzionalki dagokion aparteko lansaria jasoko du sei hilekoan zehar lanean hasi edo lana uzten duen langileak.

10. Ordainsari aldakorra: Etekinen ordainketa.

Ekitaldiko emaitza garbia (zergak ordaindu ondoren) kontuan hartuta, etekinak 50.000,00 eurotik gorakoak badira, mozkinen ordainketa bat izango da. Lansari hori hurrengo ekitaldiko martxoaren 31n ordainduko da, eta zenbatekoa kalkulatzeko, ehuneko jakin bat aplikatuko da soldata-maila bakoitzerako ezarritako soldataren gainean.

Enpresak lortutako etekin garbiak (zergak ordaindu ondoren) kontuan hartuta zehaztuko da ehuneko hori, eskala honen arabera.

Etekin garbia	Soldata-mailaren gaineko %
50.000 € arte	Ez da aplikatuko
50.001 € eta 100.000 € artean	% 2
100.001 € eta 150.000 € artean	% 3
150.001 € eta 200.000 € artean	% 4
200.000 eurotik gora	% 5

11. Antzinasuna.

Hitzarmen hau sinatzen duten bi alderdiek hitzartu dute antzinasuneko osagarri pertsonalaren kontzeptua eta tratamenduak behin betiko ezabatzea, gaurdaino aintzat hartu eta aplikatu diren arauak zein ordainsariei dagokienez.

Aurrez ere plus hori jasotzen zuten langileen antzinasuna finkatuko da, eta orain arte sorrarazitako zati proportzionala gehituko da.

12. Bidaia-dietak eta -esleipenak.

Laneko arazoak tarteko beren ibilgailuarekin batera edo bestera joan behar duten langileek dieta hau jasoko dute: 0,31 €/km.

El salario se devengará en cómputo mensual, y estará compuesto por:

– Salario Base para cada Nivel Salarial.

– Plus Ad Personam, que integrará el resto de conceptos retributivos y condiciones salariales más beneficiosas que tienen actualmente los trabajadores de la plantilla, una vez establecida su nueva categoría profesional, sin incluir los pluses por la condición del trabajo (peligrosidad, penosidad, turnicidad, nocurnidad y calidad del trabajo) ni la antigüedad.

El plus Ad personam no absorberá los incrementos del Salario Base por incremento de la tabla.

– Mejora Voluntaria Absorbible: en este concepto se incluirán mejoras salariales voluntarias, que podrán absorber las subidas del Salario Base del presente convenio.

Para el ejercicio 2021, la tabla salarial se incrementará en el mismo porcentaje en que se incrementa el Índice de Precios al Consumo Estatal del año 2020.

Los incrementos se aplicarán sobre la Masa Salarial Bruta, que está integrada por los conceptos «Salario Base», «Plus Ad Personam» y «Antigüedad Consolidada». Los conceptos que conforman la Masa Salarial Bruta no podrán absorberse por cualquier aumento de otros conceptos salariales.

9. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad que serán de treinta días cada una, abonándose a Salario Real, a razón de 30 días de salario.

El abono se efectuará el 15 de julio y el 20 de diciembre. Se devengarán en periodo semestral, del 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre, respectivamente. El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre percibirá la gratificación correspondiente en la proporción al tiempo trabajado.

10. Retribución variable: Paga de beneficios.

Siempre y cuando el resultado neto del ejercicio (después de impuestos) supere los 50.000,00 € de beneficio, se establece el abono de una paga de beneficios, que será abonada el 31 de marzo del ejercicio siguiente, cuyo importe se obtendrá de la aplicación de un porcentaje determinado sobre el salario establecido para cada nivel salarial.

El porcentaje se determinará en atención a los beneficios netos (después de impuestos) obtenidos por la empresa, en función de la siguiente escala.

Beneficio neto	% sobre nivel salarial
Hasta 50.000 €	No aplica
Desde 50.001 € hasta 100.000 €	2 %
Desde 100.001 € hasta 150.000 €	3 %
Desde 150.001 € hasta 200.000 €	4 %
A partir de 200.000 €	5 %

11. Antigüedad.

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

Se consolida la Antigüedad de los trabajadores que la venían percibiendo, añadiendo la parte proporcional hasta ahora generada.

12. Dietas y asignaciones de viaje.

Los trabajadores que por motivo de trabajo tengan que realizar desplazamientos con su vehículo personal, percibirán 0,31 €/km.

Langileek, laneko arrazoiak tarteko egin beharreko bidaie-tan etxetik kanpo egin behar badute otordua, 14,44 € jasoko di-tuzte otordu bakoitzeko, beti ere ez badute gaua etxetik kanpo egin behar; eta egunean 46,41 € gaua Espainiako lurraldean igaro behar badute. Dieta horiek jasotzeko, egiaztagiriak aur-keztu beharko dituzte aurrez. Enpresak aintzat hartuko du lan-gileen prestutasuna bidaia hauek egiteko, ordutegi-prestutasu-neko eguneko plus baten bidez.

13. Laneko arropak.

Enpresak laneko arropaz osatutako bi ekipamendu oso emango dizkie langileei, eta betiere lan bakoitzerako jantzi ego-kiak bilatuko ditu.

Langileek bi arropa-ekipamendu izango dituzte denboraldi bakoitzeko (negua eta uda), honako elementu hauek izan ezik:

– Neguko jaka eta segurtasuneko oinetakoak, horietatik unitate bakarra izango dute, eta erabileraren arabera ordeztuko dira.

– Soldatzeko segurtasuneko arropa, hori ere lanaren beha-ritzaren arabera ordeztuko da.

III. KAPITULUA

LAN-DENBORA

14. Lanaldia.

1.682 orduko urteko lanaldia ezarri da.

Sei ordutik gorako lanaldi jarraituetan egiten diren 15 minu-tuko atsedenaldiak ez dira benetako lan-denboratzat hartuko.

15. Urteko oporrak.

Hitzarmen Kolektibo honen eraginpeko langile guztiek 30 opor-egun natural izango dituzte. Horietatik 22 lanegunak izango dira lanaldia astelehenetik ostiralera betetzen duten lan-gileentzat, eta 26 lanegun, asteko lanaldia astelehenetik larun-batera betetzen dutenentzat.

Aldi baterako ezintasunagatik, edo haurdunaldiagatik, ama-tasunagatik eta adopzioagatik nahiz aitatasunagatik legez eza-rritako atsedanak hartzen direnean, eten egingo da oporraldia, aipatutako gorabehera horiek irauten duten denborarako. En-presak interesdunekin adostuko du, arrazoi horiek tarteko, lan-gileek hartzeko dituzten oporrak noiz hartu.

Langileek aukera izango dute lantokia dagoen udalerriko jaiegunaren ordeze beste lanegun bat hartzeko; dagozkien opor-egunei gehituko zaie egun hori.

16. Aparteko orduak.

Aparteko orduak egitea borondatezkoa izango da, enpresak, jarduera-arrazoiak tarteko, besterik justifikatzen ez duen kasue-tan izan ezik.

Aparteko ordu horiek nola konpentsatu langileak aukera-tuko du: ordu horiek kobratuz, 1 x 1 lanordu arrunt bakoitzeko, edo atsedeen-egunetan pilatuz, 1 x 1,20 lanordu arrunt bakoitze-ko.

Gerta daiteke, premiazko eskariei edo ekoizpen handiko bo-ladei erantzuteko beharrezkoa denean, aparteko orduak egin behar izatea. Egiturazko izaera izango dute aparteko ordu horiek.

Langileen Estatutuaren 34.2 artikulua arabera urtean zehar lanaldia modu irregularrean banatzeko zehazten den % 10 horri dagozkion orduak ez dira aparteko ordutzat hartuko.

17. Lizentziak.

Langileek lizentzia ordainduak izateko eskubidea izango dute, betiere, gutxienez 24 ordu lehenago jakinaraziz, zoritxa-

Cuando por motivo del trabajo tengan que realizar desplaza-mientos que le obliguen a comer fuera de su domicilio, percibirá 14,44 € por cada comida efectuada sin necesidad de pernocta 46,41 € diarios cuando deban realizar pernocta en territorio na-cional, previa presentación de justificantes. La empresa valo-rará la disponibilidad del trabajador a desplazarse con un plus diario de disponibilidad horaria.

13. Prendas de trabajo.

La Empresa proporcionará a los trabajadores dos equipos completos de ropa de trabajo, buscando las prendas más idó-neas para cada trabajo.

Los trabajadores dispondrán de 2 equipos de ropa por cada temporada (de invierno y de verano), a excepción de:

– La chaqueta de invierno y los zapatos de seguridad, de los que dispondrán de una unidad, que se reemplazará según su uso.

– La ropa de seguridad de soldadura, que será reempla-zada según las necesidades del desarrollo del trabajo.

CAPÍTULO III

TIEMPO DE TRABAJO

14. Jornada laboral.

Se establece una jornada anual de 1.682 horas de trabajo efectivo.

El tiempo de descanso de 15 minutos para jornadas conti-nuas de más de seis horas no tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

15. Vacaciones anuales.

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colec-tivo disfrutará de 30 días naturales de vacaciones, de los cuales serán 22 laborables para los trabajadores que realicen su jor-nada de lunes a viernes y de 26 laborables para los que reali-cen su jornada semanal de lunes a sábado.

La Incapacidad Temporal, los descansos establecidos legal-mente por gestación, maternidad y adopción, así como la pater-nidad, interrumpen las vacaciones por el tiempo de duración de dichas incidencias. La Empresa acordará con los interesados la fecha de disfrute de las vacaciones pendientes por estas cau-sas.

Los trabajadores que así lo quieran, podrán sustituir el des-canso del día festivo de la localidad del centro de trabajo por otro día laborable, que se sumará a los días de vacaciones que le correspondan.

16. Horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias tendrá carácter vo-luntario, salvo justificación de la empresa por razón de la activi-dad.

Su compensación será, a elección del trabajador, mediante el cobro a razón de 1 x 1 hora ordinaria de trabajo o la acumu-lación en días de disfrute de descanso a razón de 1 x 1,20 horas ordinarias.

Podrán realizarse horas extraordinarias de carácter estruc-tural cuando sean necesarias para abordar la cobertura de pe-didos urgentes o de periodos punta de producción.

No tendrán la consideración de horas extraordinarias las co-rrespondientes a la distribución irregular del 10 % de la jornada a lo largo del año, que establece el art. 34.2 ET.

17. Licencias.

Los trabajadores, preavisando con al menos 24 horas de an-telación, salvo hecho infortunado y/o imprevisible, y en todos

rreko edo ustekabeko gertaeretan izan ezik, eta, nolana ere, behar bezala justifikatuz. Lizentzia horiek artikuluko honetan ezarritzen denari jarraituz hartu eta ordainduko dira.

Halaber, aurrez jakinarazi eta justifikatzeko baldintza berekin, ondoren adierazten diren lizentzia ordaindu gabeko ere izango dituzte.

Lizentzia guztiak gertaera eragilea gertatzen den unean hartu beharko dira, eta ondorioak gertaera eragilearen ondorengo lehen lanegunetik aurrera izango dituzte, zintzo betetzeko Auzitegi Gorenaren 2018ko otsailaren 13ko 145/2018 epaia.

Enpresak honako kasu hauetan emango ditu lizentziak, hartu aurretik behar bezala justifikatzen badira.

a) Ezkontzagatik: 18 egun naturaleko lizentzia. Lizentzia hori egutegiko beste 10 egunez luza daiteke gehienez ere, ordaindu gabeko lizentzia-egunak hartuz.

Lizentzia hori, osorik edo bere zati bat, ezin izango da xurgatu oporraldiekin batera egokitzeagatik.

b) Seme-alaben jaiotzagatik: 3 egun naturaleko lizentzia; egun horietatik gutxienez bi lanegunak izango dira, eta epe hori hiru egun natural gehiagoz luza daiteke, erditzea zesareaz izan bada. Lizentzia hau bi egunez luzatu ahal izango da lekualdaketa badago.

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

Amak edo aitak egunean ordubetez utzi dezake lana, egotira horrek dirauen bitartean.

c) Honako hauen gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzeagatik:

– Ezkontidearena edo langilearekin bizi diren seme-alabena edo gurasoena: Hiru egun natural, ordaindu gabeko beste hiru lizentzia-egunez luzatu ahal izango direnak. Lizentzia hau bi egunez luzatu ahal izango da lekualdaketa badago.

– Aitarena edo amarena, langilearekin bizi ez badira; anai-arrebena, bilobena, aitona-amonena, aitagarreba-amaginarrebarena, koinatu-koinatarena eta suhi-errainarena: egutegiko 2 egun eta, lekualdaketarik egin behar izatekotan, gehienez egutegiko beste bi egun.

Gaixotasun larriak dirauen bitartean, lizentzia-egunak langileak aukeratu ahal ditu, betiere enpresarekin adostuta. Adostasunik egon ezean, baliatzeko egunak bata bestearen jarraian hartu beharko dira.

Gaixotasun larriak bere horretan jarraitzen badu:

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

– Ordaindu gabeko lizentzia gehiago hartzeko eskubidea izango du, kasu eta denbora kopuru beretan, baldin eta aurreko lizentzia bukatu zenetik hogeita hamar egun jarraian iragan badira. Kasu horretan ere ez da aplikatuko joan-etorria egiteagatik luzapena.

Etxean atsedena hartzea eskatzen duen ospitaleratzetik gabeko operazioagatik (justifikatu egin beharko da atsedena hartu beharra): Atsedena hartu behar duena langilearen ezkontidea, semea, alaba, gurasoa, anaia, arreba, biloba, aitona, amona, aitagarreba, amaginarreba, koinatua, koinata, suhia edo erraina bada: egutegiko 2 egun; joan-etorrikerik egin behar izanez gero, bi egunez luza daitezke.

los casos con la debida y suficiente justificación, tendrán derecho a licencias retribuidas que se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se establece en el presente artículo.

Igualmente, con las mismas condiciones de preaviso y justificación, los trabajadores podrán disponer de las licencias no retribuidas que se señalan.

Todas las licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante, comenzando en todo caso sus efectos en el primer día de trabajo posterior al hecho causante, en cumplimiento de la sentencia del Tribunal Supremo 145/2018 de fecha 13/02/2018.

Las empresas concederán licencias en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean previamente justificados.

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

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

b) Por nacimiento de hijo/a: 3 días naturales de licencia de los que al menos dos serán laborables, pudiéndose ampliar en tres días naturales más en caso de parto con cesárea. Esta licencia podrá ampliarse en dos días en caso de desplazamiento.

Por nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados después del parto:

La madre o el padre tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo al día mientras dure dicha situación.

c) Por enfermedad grave u hospitalización:

– Del cónyuge, hijos/hijas, así como de padre o madre que convivan con el trabajador/a: 3 días naturales, pudiéndose ampliar hasta 3 días más de licencia no retribuida. Esta licencia podrá ampliarse en dos días en caso de desplazamiento.

– De padre/madre que no convivan con el trabajador/a, así como de hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre y madre política, hermanos/as políticas o hijos/as políticas: 2 días naturales, ampliables hasta dos días en caso de desplazamiento.

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

Cuando la enfermedad grave persistiera:

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

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

Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario justificado: Del cónyuge, hijos/as, padre/madre, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre y madre política, hermanos/as políticas o hijos/as políticas: 2 días naturales, ampliables en dos días en caso de desplazamiento.

d) Heriotzagatik:

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

– Langilearen aita-amarena, anai-arrebena, bilobena, aitona-amonena, aitagarreba-amaginarrebarena, koinata-koinatuarena, edo errain-suhiarena: egutegiko 2 egun; joan-etorririk egin behar izanez gero, bi egunez luza daitezke.

Ezkontidearen, seme-alaben, gurasoen eta neba-arreben heriotzagatik lizentzia ezin izango da xurgatu, baldin eta langilearen oporraldian edo ezkontzagatik lizentzian gertatzen bada.

e) Gurasoen, anai-arreben edo seme-alaben ezkontzagatik: egutegiko egun bat.

f) Ohiko bizilekuz aldatzeagatik: egutegiko egun bat.

g) Mediku-kontsultetara joateko:

Langileak Gizarte Segurantzako espezialisten mediku-kontsultara joateko behar duen denbora guztia, kontsulta-ordua eta lan-ordutegia aldi berean badira eta kontsulta hori Medikuntza Orokorreko mediku batek agintzen badu. Horretarako, langileak mediku-agindu horren egjaztagiria aurkeztu beharko dio aurrez enpresaburuari. Gainerako kasuetarako, hala nola Gizarte Segurantzako familia-medikuaren kontsultara joateko (Medikuntza Orokorreko medikuarenera) edo medikuntza partikularreko kontsultara joateko, urtean ordaindutako 16 ordu izango ditu gehieze ere. Ordu horiek ere justifikatu egin beharko dira.

Era berean, urtean 16 orduko muga horren barruan, lanera ez joateko honako arrazoi hauek ere hartu ahalko dira barnean, betiere behar bezala justifikatuta: ezkontideari nahiz langilearekin bizi diren seme-alabei eta gurasoei medikuaren kontsultetara edo azterketa medikoetara laguntzea edo garrantzi txiki-ebakuntzak egitea, bai eta ospitalean horiekin egotea ere. Zalantza izanez gero, Batzorde Misto Interpretatzailearen irizpe-nera jo daiteke.

h) Haurra jaio aurreko azterketak egiteko:

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

i) Bularra emateko:

Emakume langileek edoskitze-aldian (9 hilabete arte) ordu bateko etena hartzeko eskubidea izango dute, eta ordubete hori bitan zatitu ahal izango dute. Baimenaren iraupena proportzionalki handituko da ama haur batez baino gehiagoz erditu den kasuan.

Emakumeak, nahi izanez gero, eskubide hori lanaldian ordu bateko murrizketarekin ordezkatzeko edo lanaldi osoetan metatzeko aukera izango du, helburu berberarekin. Baimen hori aitak edo amak baliatu ahalko du, biek lan egiten badute.

j) Betebehar saihestezinak betetzeko:

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

Arestian aipatu betebeharrak betetzeagatik, langileak hiru hilabeteko aldian lan-orduen % 20 baino gehiagoko lana egin ezin duenean, enpresak Langileen Estatutuaren 46. artikuluko 1. atalean araututako eszedentzian jarri ahalko du langilea.

Langileak, karguren bat edo beste betebeharren bat betetzeagatik ordaina jasotzen badu, zenbateko hori enpresako sol-datatik kenduko zaio.

d) Por muerte:

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

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

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

e) Por matrimonio de padre/madre, hermanos/as, hijos/as: 1 día natural.

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

g) Para consultas médicas:

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

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

h) Para exámenes prenatales:

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

i) Por lactancia:

Las mujeres trabajadoras y durante el período de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas. A este permiso podrán acogerse indistintamente la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

j) Por cumplimiento de deber inexcusable:

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando el cumplimiento del deber antes indicado suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artikulu honen ondorioetarako, joan-etorria dagoela uler-tuko da joan-etorria benetan gertatzen denean eta justifikatuta dagoenean, baldin eta bizilekuaren eta gertakaria izan den lekuaren artean 300 km baino gehiago baldin badaude.

– Izatezko bikoteak:

Izatezko bikoteek, bikoteko kideak edozein sexutakoak izanik ere, artikulu honetan ezkontzaren kasurako adierazitako eskubide berberak sortuko dituzte; horretarako, behar bezala egiaztatu beharko dute elkarrekin bizi direla (lizentzia eskatu baino bi urte lehenago gutxienez etxe berean erroldaturik daudela adierazten duen ziurtagiria, izatezko bikoteen erregistroaren ziurtagiria, edo bikote gisa elkarrekin bizi direla egiaztatzen duen beste edozein dokumentu ofizial).

IV. KAPITULUA

KONTRATAZIOA

18. Probaldia.

Enpresan lanean hasten diren langileei, honako probaldi hauek ezarriko zaizkie:

– 6 hilabete, VII eta VIII. soldata-mailako kategorian duten langileei.

– 3 hilabete, IV., V. eta VI. kategorietako langileei.

– 2 hilabete, I., II. eta III. kategorietakoei.

Probaldi horretan, langileak bere lanbide-kategoriari eta betetzen duen lanpostuari dagozkion eskubideak eta betebeharrak izango ditu. Era berean, probaldiak irauten duen bitartean, langileak nahiz enpresak bertan behera utz dezakete proba, edo kontratua deuseztatu ahal izango dute aurretiaz jakinarazi gabe.

Kontratua etenda dagoen denboran ez dira zenbatuko probaldiko egunak.

19. Aldi baterako laneko enpresak. Langileak lagatzeko kontratuak.

Enpresak, aldi baterako laneko enpresen zerbitzuak kontratatzen dituenetan, hitzarmen honetako langileek dituzten lan-eskubideak eta Hitzarmeneko soldata-tauletan haien kategoriarik dagozkien gutxieneko ordainsariak bermatuko dizkiete haien eskura jarritako langileei.

V. KAPITULUA

LANBIDE-SAILKAPENA, ETA LANEAN MAILAZ IGOTZEA

20. Lanbide-sailkapena.

Ondoren zehazten da enpresako lanpostuen zerrenda. Kategorian bakoitzak bete beharreko eginkizun nagusiak jasotzen dira, baina horiez gain izan daitezke beste batzuk ere.

* 1. lanbide-taldea: Administrazioa eta bulego teknikoa.

– Arkitektoa edo Bulego Teknikoko arduraduna: Arkitekto-lanbideari dagozkion eginkizunak egiten ditu, proiektua garatzeko ardura du eta lantalde bat du bere ardura pean.

– Bulego Teknikoko arduraduna: Proiektuen garapen teknikoaz, balorazioaz eta emaitzez arduratzen da, zuzendaritzarekin eta tailerrarekin proiektua gauzatzeko lanak koordinatuz.

– Dekoratuzailea: Proiektuak diseinatzen ditu, horien aurrekontua prestatzen du eta bulego teknikoarekin koordinatzen du proiektu horien garapena.

– Komertzial teknikoa: Kontratuak sustatzen ditu, aurrekontuak egiten ditu eta bezeroaren kontua eramaten du; alde horretatik, parte bat jasotzen du lanen ordainetatik.

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

– Parejas de hecho:

Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos dos años con anterioridad a la fecha de solicitud, certificación de registro de parejas de hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja) generará los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.

CAPÍTULO IV

CONTRATACIÓN

18. Periodo de prueba.

El periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso será de:

– 6 meses para los trabajadores con categoría de nivel salarial VII y VIII.

– 3 meses para las categorías IV, V y VI.

– 2 meses para las categorías I, II, y III.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe. Asimismo, durante dicho periodo, tanto el trabajador como la Empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin necesidad de previo aviso.

Durante la suspensión del contrato no computará el periodo de prueba.

19. Empresas de Trabajo Temporal. Contratos de puesta a disposición.

Cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal, se garantizará que el personal puesto a su disposición tenga los mismos derechos laborales, así como las retribuciones mínimas de las tablas de Convenio según su categoría.

CAPÍTULO V

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO

20. Clasificación profesional.

La relación general de puestos de trabajo de la Empresa es la que se describe a continuación, desarrollando las tareas que se enumeran para cada categoría, como principales y no excluyentes.

* Grupo profesional 1: Administración y oficina técnica:

– Arquitecto o Responsable de Oficina Técnica: Realiza tareas propias de la profesión de Arquitecto, responsabilizándose del desarrollo del proyecto y teniendo un equipo a su cargo.

– Técnico Oficina Técnica: Se responsabiliza del desarrollo técnico, de la valoración y resultado de los proyectos, coordinando con la dirección y el taller la ejecución del mismo.

– Decorador/a: Diseña los proyectos, encargándose de presupuestarlos y coordinar con la oficina técnica el desarrollo de los mismos.

– Comercial técnico: Promueve contratos, realizará presupuestos y lleva la cuenta del cliente, participando en el cobro de los trabajos.

– Administrari ofiziala: Gerentziaren zuzendaritza pean bada ere, arduraz eta autonomiaz egiten du lan, eta diruzaintzarekin, gastuen kontrolarekin, aurrekontuekin eta finantziarioarekin loturiko eginkizunetan parte hartzen du.

– Administrari laguntzailea: Lanbideari dagozkion eginkizunak bete behar ditu, administrazioko ofizial baten gainbegirada pean edo, horrela badagokio, zuzendariaren edo gerentzearen ardura pean.

– Administrari laguntzailearen laguntzailea: Administrazio sailean ohikoak diren laguntza-eginkizunak bete behar ditu, administrari ofizialari edo laguntzaileari lagunduz.

* 2. lanbide-taldea: Ekoizpena.

A azpitaldea: Tailerreko ekoizpen arloko langileak.

– Tailerreko arduraduna: Ekoizpenaren arduraduna da, eta proiektuak fabrikatzeaz arduratzen da, zuzendaritzarekin eta beste arlo batzuekin koordinaturik, bai beharrezko materiala erosteko bai enkarguak betetzeko. Lantaldea zuzentzeko eta hautatzeko arduraduna da. Fabrikazio-eremuko arduradunekin batera koordinatuko du tailerra eta zuzenean haren eginkizunak hartu ahal izango ditu.

– Txandako edo ataleko arduraduna: Lan-txanda bateko edo tailerreko fabrikazio-atal bateko arduraduna da. Bere ataleko lanak egiteko arduraduna izango du, edo bere txandan biak koordinatzeko; tailerreko arduradunarekin elkarlanean jardungo du epeak kudeatzeko eta ekoizpena bideratzeko, baita ardura pean dituen pertsonen lana antolatze ere.

– Tailerreko ofiziala: Makinen funtzionamendua ezagutzen duen langilea da eta arduradunaren edo txandako nahiz ataleko arduradunaren esanetara aritzen da beti. Badaki planoak interpretatzen eta arduraz eta autonomiaz lan egiten du. Ofiziala 1. eta 2. kategoriakoa izan daiteke, arduraren, eskarmentuaren, autonomiaren eta egiten duen lanaren zailtasunaren arabera.

– Tailerreko peoia: Ofizialek dituzten eginkizunen lan osagarriak egiten dituzte eta ofizialei beren jardunean laguntzen diete. Nolabaiteko autonomiaz jarduten dute eta makinen funtzionamenduaren berri badute tailerrean metala edo egurra lan-tzeko oinarrizko eginkizunetan. Peoiak bi kategoriatakoak izan daitezke: arruntak eta espezialistak.

Peoi arruntek gehienez ere bi urte egin ditzakete kategoria horretan, eta, epe hori igarota, peoi espezialistaren kategoria eskuratuko dute.

– Laguntzailea: Tailerreko lanetan edo muntaketak instalatzeko lanetan laguntzen du; ez du autonomiarik horrelako eginkizunetan. Laguntzaileek gehienez ere bi urte egin ditzakete kategoria horretan, eta, epe hori igarota, peoi arruntaren kategoria eskuratuko dute.

A azpitaldea: Instalazio eta muntaketako langileak:

– Muntatzaile/instalatzaile ofiziala: Arotzeria eta metal-arotzeria ezaguerak dituen aldetik, muntaketak eta instalazioak zuzentzen eta egiten ditu. Proiektuak instalatzeko muntaketa-planoak interpretatzen daki. Langile hauek 1. eta 2. kategoriakoak izan daitezke, beren arduraren, eskarmentuaren, autonomiaren eta egiten duten lanaren zailtasunaren arabera.

– Gidaria: Proiektuak instalatzeko salgaiak eta tailerrerako material-hornidura garraiatzeko lanak egiten ditu, materiala kargatzeko eta deskargatzeko lanak barne direla.

– Peoi muntatzailea/instalatzailea/igeltseroa: Arotzeria, metal-arotzeria eta igeltserotza-lanen ezaguera duen aldetik, instalazio eta muntaketak egiten ditu ofizial baten edo muntatzaile/instalatzaile baten esanei jarraituz. Nolabaiteko autonomiaz jarduten du lanak egiteko oinarrizko zereginetan.

– Muntatzaile laguntzailea: Instalazioak eta muntaketak egiten ditu, baina betiere goragoko baten jarraibideei jarraituz

– Ofizial administrativo: Realizará el trabajo con responsabilidad y autonomía, participando en las tareas de tesorería, control de gastos, ventas, presupuestos, financiación, bajo la dirección de la gerencia.

– Auxiliar administrativo: Realizará tareas propias de la profesión, bajo la supervisión de un oficial administrativo o, en su caso, del director o gerente.

– Ayudante de Auxiliar administrativo: Realizará tareas de asistencia o auxilio propias del departamento de Administración, asistiendo a un auxiliar o a un oficial Administrativo.

* Grupo profesional 2: Producción:

Subgrupo A: Operarios producción de Taller:

– Encargado/a de taller: Es el responsable de la producción, responsabilizándose de la fabricación de los proyectos, coordinándose con la dirección y otros departamentos tanto para la compra de material necesario, como para la ejecución de los encargos. Se responsabilizará de su equipo, de dirigirlo y de seleccionarlo. Coordinará el taller con los responsables de área de fabricación y podrá asumir directamente sus funciones.

– Responsable de turno o sección: Es el responsable de un turno de trabajo o de una sección de fabricación del taller. Se responsabilizará de la ejecución de los trabajos de su área o la coordinación de ambas en su turno, coordinando los trabajos con el encargado de taller en relación a los plazos y desarrollo de la producción, y de las personas a su cargo.

– Oficiales de taller: Es un trabajador que conoce las máquinas y trabaja en orden y siempre bajo las directrices del encargado o responsable de turno o sección. Sabe interpretar los planos y trabaja con responsabilidad y autonomía, según su categoría de 1.ª y 2.ª que se determinará según responsabilidad, experiencia, autonomía y complejidad del trabajo desarrollado.

– Peón de taller: Es el obrero ocupado que sabe ejecutar trabajos complementarios de los que realizan los oficiales y ayudan a estos en su cometido profesional, actuando con cierta autonomía y dominio de la maquinaria en tareas básicas de ejecución de trabajos de metal o madera del taller, según su categoría de peón ordinario y especialista.

El periodo máximo de permanencia en la categoría de peón ordinario será de 2 años, pasando finalizado este periodo a las categorías de peón especializado.

– Ayudante: Realiza tareas de asistencia y auxilio en el desarrollo de trabajos de taller o en la instalación de montajes, sin autonomía propia en el desarrollo del mismo. El periodo máximo de permanencia en esta categoría es de 2 años, pasando finalizado este periodo a las categorías de peón ordinario.

Subgrupo A: Operarios instalación y montaje:

– Oficial Montador/instalador: Es el trabajador que dirige y ejecuta instalaciones y montajes con conocimientos de carpintería y carpintería metálica. Sabe interpretar los planos de montaje para la instalación de los proyectos. Según su categoría de 1.ª y 2.ª que se determinará según responsabilidad, experiencia, autonomía y complejidad del trabajo desarrollado.

– Conductor/a: Realizará las tareas de transporte de mercancías para la instalación de los proyectos o suministro de material para el taller, que incluirá la carga y descarga de material.

– Peón montador/instalador/albañil: Es el trabajador que ejecuta trabajos de instalación y montaje con conocimientos de carpintería, carpintería metálica y/o trabajos de albañilería, bajo las directrices de un oficial o un montador/instalador, actuando con cierta autonomía en tareas básicas de ejecución de trabajos.

– Ayudante Montador: Es el trabajador que realiza instalaciones y montajes bajo las directrices y supervisión de un supe-

eta haren begirada pean. Laguntzaile hauek gehienez ere bi urte egin ditzakete kategoría horretan, eta, epe hori igarota, peoi instalatzaile/muntatzailearen kategoría eskuratuko dute.

VI. KAPITULUA

DIZIPLINA-ARAUBIDEA

21. Aplikazio-printzipioak.

1. Arau-hausteeak, langilearen erruz kontratua ez betetzea ekartzen dutenean, zehapena jaso ahal izango dute zuzendaritzaren aldetik, kapitulu honetan ezarritako zehaztutakoaren arabera.

2. Langileek egindako arau-haustea hirutan sailkatuko dira: arinak, astunak eta oso astunak.

3. Enpresak, idatziz eta arrazoiak emanez jakinaraziko dio langileari arau-haustearen berri, sailkapena edozein izanik ere.

4. Langileen ordezkariak enpresaren diziplinazko jakinarazpen guztien kopia jasoko du, bai zehapenaren ohartarazpenari edo kargu-hartzeari buruzkoa bai zigorrarena berarena.

1.— Falta arinak: Falta arintzat ondokoak hartuko dira.

a) Hilabeteko epean gehienez hiru alditan berandu iristea, behar bezalako justifikaziorik gabe.

b) Hilabeteko epean egun batean lanera ez etortzea, inolako justifikaziorik gabe.

c) Lanera arrazoi justifikatu bategatik huts egingo dela behar beste aurrerapenez, edo, kasu guztietan, biharamuneko 24 orduetan ez jakinaraztea, horren berri emateko ezintasuna egiaztatu ezean.

d) Inolako arrazoi justifikaturik gabe lanpostua uztea, baldin eta lanpostua uzteagatik pertsonen edo gauzen segurtasuna arriskuan jarri ez bada; bestela, falta astuntzat edo oso astuntzat joko da.

e) Ardurapeko materiala kontserbatzeko zereginen arduragabekeria txikiak.

f) Norberaren garbitasuna ez zaintzea, horrek ekoizpen-prozesuari edo zerbitzua emateari eragin diezaiokeenean, betiere, aldez aurretik enpresak kasuan kasuko ohartarazpena egiten badu.

g) Jendearekiko tratuari dagokionez, arretarik eta zuzentasunik gabe jokatzeko, baldin eta jokabide horrek enpresaren irudiari kalte larrikeria eragiten ez badiu.

h) Lan-etekina normala gutxitzea, noizbehinka.

i) Egokitutako lanak behin eta berriro modu eskasean gauzatzeko, horrek pertsonentzat edo gauzentzat kalte larria ekartzen ez badu.

2.— Falta astunak: Honako hauek hartuko dira falta astuntzat:

a) Hogeita hamar egunetan, hirutan baino gehiagotan lanera garaiz ez etortzea, justifikatu gabe.

b) Hogeita hamar egunean bitan edo hirutan lanera ez etortzea, inolako arrazoi justifikaturik gabe.

c) Gizarte Segurantzaren eragina duten datuak faltsutzea, nahita ezkatzea edo oztopatzea.

d) Gaixo egotearen edo istripua eduki izanaren itxurak egitea, honen harira falta oso astuntzat zehazten dena bazter utzi gabe.

e) Beste langile bat ordezkatzeko itxurak egitea, haren laneko sarrera edo irteerako erregistroak eta kontrolak aldatuz.

f) Lanerako agindu eta jarraibideei jaramonik ez egitea, segurtasun- eta higiene-arauei dagozkienak barne, eta lanean

rior. El periodo máximo de permanencia en esta categoría es de 2 años, pasando finalizado este periodo a la categoría de Peón instalador/montador.

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

21. Principios de aplicación.

1. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con lo establecido en el presente Capítulo.

2. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

3. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa al trabajador.

4. La Representación de los Trabajadores recibirá copia de todas las comunicaciones disciplinarias de la Empresa, tanto del aviso o apercibimiento de sanción como de la sanción en sí misma.

1.— Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida o, en todo caso, dentro de las 24 horas del día siguiente, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado como falta muy grave.

e) Los pequeños descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo.

f) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Empresa.

g) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.

h) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

i) La ejecución deficiente y reiterada de los trabajos encomendados cuando de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

2.— Faltas graves: Se considerarán como faltas graves:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de treinta días.

b) Faltar de dos a cuatro días al trabajo, durante un periodo de treinta días, sin causa que lo justifique.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo establecido a este respecto como falta muy grave.

e) La simulación de la presencia en el trabajo de otro trabajador alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene,

arduragabekeriaz edo utzikeriaz jokatzeari, horien ondorioz enpresarentzako edo haren ondasunentzako kalte larriarik edo pertsonentzako istripu-arriskurik sortu ezean, kasu horretan, falta oso astuntzat joko baitira. Berariaz, arduragabekeriatzat hartuko da zerbitzuan segurtasuneko elementuak behar ez bezala manipulatzeari edo derrigorrez erabili beharreko jantziak eta aparatuak ez erabiltzeari.

g) Derrigorrez gorde beharreko sekretuak urratu edo haustea, horrekin enpresari kalte larria eragin ez bazaio.

h) Baimenik gabe, lanaldian lan partikularrak egitea eta enpresako tresnak norberaren kontuetarako erabiltzea.

i) Lan-errendimendu normala behin eta berriro gutxitzea, beti ere falta arinagatik idatzizko kargu-hartze eta zehapenen bat egon bada horren aurretik.

j) Laneko jardunean pertsonen aurka egindako hitzezko edo ekintzazko irainak, horiek larritasun handikoak direnean.

k) Lanean mozkortuta edo drogak hartuta egotea.

l) Hiruhileko batean hiru falta arin egitea (berandu iristea salbu), desberdinak izanik ere, baldin eta idatzizko kargu-hartzea eta zigorra egon bada tartean.

3.— Oso falta astunak: Honako hauek hartuko dira oso falta astuntzat:

a) Sei hilabetez hamar aldiz baino gehiagotan garaiz ez iristea, edo hogeitaz aldiz urtebetean, inolako justifikaziorik gabe.

b) Hilabetez hiru egunez jarraian edo txandakako bost egunetan lanera justifikaziorik gabe huts egitea.

c) Lanpostua uztea, horrek pertsonen edo gauzen osotasuna arriskuan jarri badu.

d) Agindutako kudeaketetan iruzurra egitea, leiala ez izatea edo gehiegizko konfiantzaz jardutea, edo enpresaren, lankideen edo enpresaren egoitzan egon daitezkeen gainerako pertsonen ondasunak hartzea, ebastea edo lapurtzea.

e) Gaixo egotearen edo istripua eduki izanaren itxurak egitea, edo gaixotasunagatik edo istripuagatik hartutako baja luzatzea, norberaren kontura edo beste baten kontura beste edozein lan egiteko.

f) Enpresari bidegabeko lehia egiten dioten ekintzak burutzea.

g) Isilpean gorde beharreko sekretuak haustea edo urratzea, enpresari kalte larriarik eragiten bazaio.

h) Laneko errendimendu normala edo adostua nahita eta modu jarraituan gutxitzea.

i) Segurtasuneko edo garbitasuneko babes-elementuak behin eta berriro ez erabiltzea, eta utzikeria horren ondorioz edo arduragabekeria zuritu ezinen ondorioz istripu larriak eragitea.

j) Egokitutako lanak modu eskasean gauzatzea, horrek pertsonentzat edo gauzentzat kalte larria ekartzen badu.

k) Pertsonen kontrako hitzezko edo ekintzazko erasoak eta tratu txarrak laneko jardunean.

l) Agintaritzaren funtzioak betetzen dituztenek aginte hori gehiegikeriaz erabiltzea.

m) Sexu-jazarpena.

n) Falta astunak behin eta berriro egitea; hau da, hiru hilabeteko epean, era bateko edo beste falta astunengatik aurrez ere zehatuta izan ondoren beste falta astun bat egitea.

así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa o a sus bienes o comportasen riesgo de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves. Expresamente, se considera imprudencia en acto de servicio la manipulación indebida de los elementos de seguridad y la no utilización de las prendas y aparatos de seguridad de uso obligatorio.

g) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

h) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de herramientas de la empresa para usos propios.

i) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera repetida y siempre que hubiera mediado sanción previa de amonestación por escrito por falta leve.

j) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas durante el desarrollo de la actividad laboral cuando revistan acusada gravedad.

k) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

l) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves (excluidas las de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubieran mediado sendas sanciones de amonestación por escrito dentro de un trimestre.

3.— Faltas muy graves: Se considerarán faltas muy graves:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.

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

c) El abandono del puesto de trabajo cuando hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.

d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

e) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

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

g) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

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

i) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, así como causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

j) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados cuando de ello se derivasen perjuicios graves para las personas o las cosas.

k) Las agresiones y los malos tratos de palabra o de obra cometidos contra las personas en el desarrollo de la actividad laboral.

l) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

m) El acoso sexual.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, hubiera mediado sanción por falta grave, aún de distinta naturaleza, en el periodo de tres meses.

22. Zigorrak.

Faltak egiten dituzten langileei honako zehapen hauek jarri ahalko zaizkie gehienez:

a) Falta arinengatik:

- Ahozko kargu-hartzea.
- Idazki bidez ohartaraztea.

b) Falta astunengatik:

- Bi eta hogeit hamar egun bitartean enplegua eta soldata etetea.

c) Oso falta astunengatik:

Hogeit hamar eta hirurogeit hamar egunen artean enplegua nahiz soldata etetea.

- Diziplinazko kaleratzea.

23. Falten preskripzio-epea.

Enpresak faltaren berri izaten duenetik hamar egunera preskribatuko dute falta arinek, hogeit hamar egunera astunek, eta hirurogeit hamar egunera oso astunek, eta, nolana ere, falta egiten denetik sei hilabetera.

Xedapen Gehigarri Bakarra. Geroa BGAEari ekarpenak.

Geroa BGAEari egin beharreko ekarpena, langileak Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorri ezbehar arruntetarako egin beharreko kotizazio-oinarriaren % 4,60 izango da; % 2,3 langilearen kontura izango da eta beste % 2,3 enpresaren kontura.

22. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

- Despido disciplinario.

23. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Disposición Adicional Única. Aportaciones a Geroa-EPSV.

Se establece la aportación a Geroa-EPSV, en el 4,60 % de la Base de Cotización, por contingencias comunes del/a trabajador/a al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 2,3 % correrá a cargo del/a trabajador/a y el otro 2,3 % con cargo a la empresa.

I. ERANSKINA

2020. URTEKO SOLDATA-TAULA

		Soldata-maila	Urteko soldata
1. LANBIDE-TALDEA; ADMINISTRAZIOA ETA BULEGO TEKNIKOA			
	Arkitektoa/Bulego teknikoko arduraduna	VI	25.782,93 €
	Bulego teknikoko teknikaria	V	22.688,98 €
	Ofizial administraria	IV	19.595,02 €
	Dekoratzailea	III	17.532,39 €
	Administrari laguntzailea	II	14.954,10 €
	Teknikari komertziala	II	14.954,10 €
	Administrari laguntzailearen laguntzailea	I	13.300,00 €
2. LANBIDE-TALDEA: PRODUKZIOA			
A) Azpitaldea: Tailerreko langileak			
	Tailerreko arduraduna:	VII	28.876,88 €
	Txandako/ataleko arduraduna	VI	25.782,93 €
	1. mailako ofiziala	V	22.688,98 €
	2. mailako ofiziala	IV	19.595,02 €
	Peoi espezializatua	III	17.532,39 €
	Peoi arrunta	II	14.954,10 €
	Laguntzailea	I	13.300,00 €
B) Azpitaldea: Instalazioa eta Muntaketa			
	Muntatzaile/instalatzailea, 1. mailako ofiziala	V	22.688,98 €
	Muntatzaile/instalatzailea, 2. mailako ofiziala	IV	19.595,02 €
	Gidaria	III	17.532,39 €
	Peoi muntatzailea/instalatzailea/igeltseroa	II	14.954,10 €
	Muntatzaile/instalatzaile laguntzailea	I	13.300,00 €

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 2020

		Nivel salarial	Salario anual
GRUPO PROFESIONAL 1; ADMÓN. Y OFICINA TÉCNICA			
	Arquitecto / Responsable oficina técnica	VI	25.782,93 €
	Técnico oficina técnica	V	22.688,98 €
	Oficial administrativo	IV	19.595,02 €
	Decorador/a	III	17.532,39 €
	Auxiliar administrativo	II	14.954,10 €
	Comercial técnico	II	14.954,10 €
	Ayudante auxiliar administrativo	I	13.300,00 €
GRUPO PROFESIONAL 2; PRODUCCIÓN			
Subgrupo A) Operarios de Taller			
	Encargado de taller	VII	28.876,88 €
	Responsable turno/sección	VI	25.782,93 €
	Oficial de 1. ^a	V	22.688,98 €
	Oficial de 2. ^a	IV	19.595,02 €
	Peón Especialista	III	17.532,39 €
	Peón Ordinario	II	14.954,10 €
	Ayudante	I	13.300,00 €
Subgrupo B) Instalación y Montaje			
	Oficial 1. ^a Montador/instalador	V	22.688,98 €
	Oficial 2. ^a montador Instalador	IV	19.595,02 €
	Chófer-conductor/a	III	17.532,39 €
	Peón montador/instalador/albañil	II	14.954,10 €
	Ayte. montador/instalador	I	13.300,00 €