

AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA

4

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD
AUTÓNOMA

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena, Jaso Equipos de Obras y Construcciones, S.L. (Idiazabal) enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (kodea 20100511012014).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2022ko urriaren 10ean enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2022ko ekainaren 30ean aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

Hirugarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-02-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2022ko urriaren 21ean bete da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritzak honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuaren 14.1.g artikulua (2021-01-29ko *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 kolektiboen 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 Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko eta gordailutzeko, eta aldeei jakinarazteko agindua ematea.

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2022ko urriaren 24a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaria. (6720)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

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 Jaso Equipos de Obras y Construcciones, S.L. (Idiazabal) (código 20100511012014).

ANTECEDENTES

Primero. El día 10 de octubre de 2022, se suscribió el convenio citado por la dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras.

Segundo. El día 30 de junio de 2022, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

Tercero. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el artículo 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-02-2011), y se ha cumplimentado el 21 de octubre de 2022.

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. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 29-01-2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, 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 24 de octubre de 2022.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (6720)

Jaso Equipos de Obras y Construcciones, S.L. enpresaren hitzarmena. Idiazabal. 2022. urtea.

I. KAPITULUA

1. artikulua. Lurralde-eremua.

Hitzarmen Kolektibo hau Idiazabalgo (Gipuzkoa) Jaso Equipos de Obras y Construcciones lantokian aplikatuko da.

2. artikulua. Zeregin eta langileria eremua.

Hitzarmen Kolektibo hau Jaso Equipos de Obras y Construcciones, S.L.ko langile guztiei, beren zerbitzuak Idiazabalgo lantokian ematen dituztenei, dagokie.

3. artikulua. Indarraldia eta iraupena.

Hitzarmen honek urte bateko indarraldia izango du. 2022ko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean ondorio guztietarako eta horrela iraungo du 2022ko abenduaren 31ra bitartean, indarrean jartzeko beste data bat berariaz ezartzen den artikuluetan izan ezik.

Automatikoki denuntziatuta geratuko da 2022ko urriaren 1ean, handik aurrera has daitezkeelarik negoziazioak ordezkotzeko Hitzarmen Kolektiborako. 2023ko urtarrilaren 1etik 18 hilabete igarotzen badira beste hitzarmen bat adostu edo hitzartu gabe, honako honek bere indarra galduko du.

II. KAPITULUA

LANALDIA

4. artikulua. Lanaldia.

2022. urtetarako lan efektiboko gehienezko ordu kopurua, orduko zenbaketan, 1.668 ordukoa izango da.

Bi txanda edo gehiagoko lanaldirako lanorduko efektiboak 1.668 izango dira, kasu guztietan 15 minutuko atsedena sartuta; ordu horiek lanaldi efektibo gisa zenbatuko dira, eta ondorioz ordaindu egingo dira.

5. artikulua. Laneko egutegiak eta ordutegiak.

Langileen legezko ordezkariekin eta, hala badagokio, ordezkari sindikalekin eztabaidatu ondoren, Enpresako Zuzendaritzak bakarrik ezarri ahal izango ditu laneko egutegiak eta ordutegiak.

Gipuzkoarako Egutegi Ofiziala argitaratzen denetik hasita eta aurreko parrafoan aipatutako eztabaidaren ondoren, hilabeteko epea izango du Enpresako Zuzendaritzak langile guztientzako egutegia zehazteko. Egutegiak, gutxienez, lanaldiaren ordutegitaula eta oporraldi kolektiboaren datak zehaztuko ditu.

6. artikulua. Orduen poltsa.

Produktzioa hobetzeko, eta kontuan izanik bizitza pertsonala eta lana bateragarri egiteko neurriak, orduak konpentsatzeko sistema bat ezarri da, aurrerantzean «orduen poltsa» deituko dena.

Sistema horren bidez behar pertsonalak eta lan-kargari lotutako gora-beherak erregulatuta nahi dira, eta ondorioz, gaitasun falta edo gehiegizko gaitasuneko egoerak. Lan-karga kudeatzeko eta malgutzeko sistema indartsu bat da sistema hori, enpresari zein langileari onurak ekarriko dizkiona.

Sistema martxan jartzeko honako hau adostu da: lanaldi arruntan enpresaren zuzendaritzak, 2022an, 66 ordu izango ditu gehienez ere larrialdietarako edo lan-karga gehiengo denboraldietan erabiltzeko, edo entrega-epe oso hertsia diren kasuetan eta haiek ez betetzeak eskariak edo bezeroak galtzea eragin dezakeen kasuetan erabiltzeko; alderantzizko kasuan ere erabil daitezke, hau da, merkatuaren egoerarengatik lan-karga txikia denean eta horrek

Convenio de empresa Jaso Equipos de Obras y Construcciones S.L. Idiazabal. Año 2022.

CAPÍTULO I

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en el centro de trabajo de Jaso Equipos de Obras y Construcciones, S.L., en Idiazabal (Gipuzkoa).

Artículo 2. Ámbito funcional y personal.

Este Convenio Colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores de Jaso Equipos de Obras y Construcciones, S.L., que prestan sus servicios en el centro de trabajo de Idiazabal.

Artículo 3. Vigencia y duración.

El presente convenio tendrá una vigencia de un año. Entrará en vigor a todos los efectos a partir del 1 de enero de 2022 finalizando el 31 de diciembre de 2022, con excepción de aquellos artículos en los que, expresamente, se establece otra fecha de entrada de vigor.

Quedará automáticamente denunciado a partir del 1 de octubre del año 2022, pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el Convenio Colectivo que lo sustituya. Transcurridos 18 meses a partir del 1 de enero de 2023 sin haberse acordado un nuevo convenio, el presente perderá su vigencia.

CAPÍTULO II

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 4. Jornada de trabajo.

El número máximo de horas de trabajo efectivo, en cómputo anual, para el año 2022 será de 1.668 horas.

Para la jornada a dos o más turnos las horas efectivas de trabajo será de 1.668 horas, incluyendo en todos los casos 15 minutos de descanso que se computarán como tiempo de trabajo efectivo, y en consecuencia tendrán el carácter de retribuidos.

Artículo 5. Calendarios y horarios de trabajo.

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

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

Artículo 6. Bolsa de horas.

De cara a la optimización de la producción, y teniendo en cuenta las medidas de conciliación personal y laboral, se establece un sistema de compensación de horas que, a partir de ahora, denominaremos «bolsa de horas».

Este sistema pretende regular las necesidades personales y las fluctuaciones en la carga de trabajo y, como consecuencia, la falta o exceso de capacidad. Se trata de tener una herramienta potente de gestión y flexibilización de cargas de trabajo que aporte ventajas tanto para la empresa como para el trabajador.

Para su puesta en marcha, se pacta que dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la Dirección de la Empresa podrá disponer de hasta un máximo de 66 horas anuales durante el año 2022, que podrá utilizar tanto para atender emergencias o períodos punta de la producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida de pedido o de la clientela, etc. como, en caso contrario, en momentos de

enpresaren ohiko jarduketari eragin diezaiokenean. Aurrez aipatutako ordu baliagarriak erabiltzearen ondorioz orduak gehitu edo gutxitzeak enpresa osoari eragin diezaiokie, edo enpresaren atal batzuei edo langileei banaka soilik.

Gerta daitezkeen bi egoerak honako hauek dira:

Gehiegizko lan-karga: lan-karga handiegia delako langileak ordu gehiago egin behar badu lan, hori sail bakoitzeko ardura-dunak baimendu beharko du, eta orduen poltsan agertu beharko dute langileak edo enpresak nahi duen moduan erabili ahal izateko gero, honako irizpideak jarraituz:

— Edozein kasutan ere, legeak ezarritako atsedenaldiak errespetatu beharko dira.

— Astelehenetik ostiralera lan egindako orduen konpentsazioa modu arruntean egingo da, lan egindako orduak dagozkien atsedenaldiak kontuan hartuta.

— Erreleboka lan egiten duten langileek, eta orduen poltsa lan ordu gehiago egiteko erabiltzen denean eta ordu horiek larunbat edo jaiegunetan bete behar direnean, goizeko edo arratsaldeko txandan egin ahaliko dute lan.

Enpresaren zuzendaritzak larunbat eta jaiegunetan lan egitea agindu dezake. Larunbat eta jaiegunetan lan egindako orduen konpentsazioa lan egindako ordu bakoitzeko ordu eta hogeita minutuko atsedenaldiekin egingo da, eta jaiegunetan lan egindako ordu bakoitza ordu eta erdiko atsedenaldiekin.

Lan-karga txikiegia: lan-karga txikiegia denean enpresak egutegia aldatu ahal izango du, eta egutegian lanegun diren egun guztiak edo batzuk kendu edo laburtu ahal izango ditu, betiere, aldaketa egingo den eguna eta ordua baino 5 eguneko aurrerapenarekin abisatzen bazaio langileari. Kasu horretan, egutegian ezarrita dauden egunez gain beste egun batzuetan lan eginez edo lanaldi luzeagoak eginez egingo da konpentsazioa. Edozein kasutan ere, legeak ezarritako atsedenaldiak errespetatu beharko dira.

Lanaldi luzeagoa edo laburragoa egiteko betebeharra eragotzi gabe, artikulua honetan azaltzen den orduak dagokienez, zuzendaritzak, enpresa-batzordeari kontsulta egin ostean, exekuzio edo aurreabisuko egunetik hasita 60 eguneko epean adierazi beharko du konpentsazio gisa hartu beharreko orduak edo lan egin beharreko orduak nola eta noiz hartu behar diren.

7. artikulua. Oporrak.

Hitzarmen honetan, langileek, urtean 30 egun naturaleko opor ordainduak izango dituzte; derrigorrez eta eskusiban hartu beharrekoak 26 lanegun izango dira.

Oporren eraginetarako, larunbatak lanegun osotzat hartuko dira.

30 opor-egunei dagokien zenbatekoari, zeina Batzorde Paritarioan finkatu beharreko soldata-taulan zehaztuko baita, antzintasun-plusa gehituko zaio.

8. artikulua. Gaueko lana. Borondatezkoa.

58 urtetik gorako langileek gauez (22:00etatik-06:00etara bitartean) lan egin beharretik salbuesteko eskatu ahal izango diote enpresako zuzendaritzari, eta goizeko txandari (6:00etatik-14:00etara) edo arratsaldekoari (14:00etatik-22:00etara) soilik atxikita geratu ahal izango dira txandaka lan egiten badute edo lanaldi zatitua badute.

Enpresak eskaera hori onartuko du baldin eta lanaren antolaketa eta banaketak aukera ematen badute eta atal bakoitzean egoera horretan aldi berean langile gehiegi ez badaude; zehazki:

1. Soldadura-Robotika atalean 3 langile baino gehiago ez badago egoera horretan.

disminución de la actividad por causas del mercado, cartera de pedidos, que puedan afectar al normal desarrollo de la empresa. El aumento o disminución de las horas como consecuencia de la utilización de las horas de disponibilidad arriba mencionadas, podrá afectar a la totalidad de la empresa, secciones de la misma o a trabajadores individualmente.

Las dos situaciones que se pueden dar son las siguientes:

Exceso de carga de trabajo: Cuando un exceso de carga de trabajo requiera una dedicación extraordinaria por parte del trabajador estas horas deberán estar debidamente autorizadas por el responsable de cada Dpto. y quedarán acumuladas en su bolsa de horas para ser disfrutadas en momentos posteriores a voluntad del trabajador o empresa, con los siguientes criterios:

— En todo caso, siempre se respetarán los descansos entre jornadas establecidos por Ley.

— La compensación de las horas realizadas de lunes a viernes se efectuará de manera ordinaria, con periodos de descanso equivalentes a las horas trabajadas.

— Para los trabajadores de relevos, cuando la utilización de la bolsa de horas consista en el aumento de horas de trabajo que se efectúen en sábados o festivos, los trabajos podrán realizarse, con carácter general, en horario de mañana o de tarde.

La Dirección de la Empresa podrá ordenar el trabajo en sábados y festivos. La compensación de las horas realizadas en sábados y festivos se efectuará con descansos de una hora y 20 minutos por cada hora trabajada en sábados y con descansos de una hora y 30 minutos por cada hora trabajada en festivos.

Falta de carga de trabajo: Cuando exista una falta de carga de trabajo la empresa podrá modificar el calendario, reduciendo en todo o en parte la jornada de los días que por calendario corresponda trabajar, siempre que el trabajador sea preavisado con 5 días de antelación a la fecha y hora de modificación. En este caso su compensación se efectuará aumentando la jornada laboral o en jornadas distintas a las establecidas en el calendario laboral de la empresa. En todo caso, siempre se respetarán los descansos entre jornadas establecidos por Ley.

Sin perjuicio de la obligación de realizar una jornada superior o inferior, en el momento indicado por la empresa, las horas a que se hace referencia en este artículo, la Dirección, previa consulta al Comité de Empresa, indicará en un plazo de 60 días a contar desde la fecha de su ejecución o preaviso, la forma y fecha del disfrute compensatorio o realización de las horas que correspondan.

Artículo 7. Vacaciones.

El personal incluido en este Convenio tendrá derecho a un periodo de vacaciones retribuidas de 30 días naturales, debiendo de disfrutarse exclusiva y necesariamente 26 días laborales.

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

El importe correspondiente a los 30 días de vacaciones, que se detalla en la tabla salarial, será incrementado por el plus de antigüedad.

Artículo 8. Trabajo nocturno. Voluntario.

Los trabajadores mayores de 58 años podrán solicitar a la Dirección de la empresa que sean dispensados de realizar trabajo nocturno (comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas), pudiendo quedar adscritos únicamente al turno de mañana (de 6:00 a 14:00 horas) o de tarde (de 14:00 a 22:00 horas) en caso de que trabajen a relevos o con jornada partida.

La empresa accederá a la solicitud cursada siempre y cuando la organización y distribución del trabajo lo permita y no concurran en cada una de las secciones varios operarios en esta misma situación, concretamente:

1. Que en la sección de Soldadura-Robótica no existan más de 3 operarios en esta situación.

2. Ebaketa atalean langile bat baino gehiago ez badago egoe-
ra horretan.

3. Pintura atalean langile bat baino gehiago ez badago egoe-
ra horretan.

Aurrekoaz gainera, enpresako zuzendaritzak eskaera onar
dezan, posible izan behar da eskatzailearen atal berean atxikita
dagoen 58 urtetik beherako edozein langilek 58 urtetik gora-
koaren gaueko lanpostua betetzea.

III. KAPITULUA

BAIMENAK

9. artikulua. Baimenak.

Langileek baimen ordainduak izateko eskubidea izango dute,
betiere, gutxienez 24 ordu lehenago jakinaraziz, zorixarra edo
ustekabea denean izan ezik, eta, nolanahi ere, behar bezala jus-
tifikatuz. Baimen horiek artikulua honetan ezartzen denari jarraiki
hartu eta ordainduko dira.

Baimen guztiak alokairu errealearen arabera ordainduko dira,
produktio primak eta pizgarri ezagatik primak, hala badagokio,
barnebildu gabe.

Halaber, aurrez jakinarazi eta justifikatzeko baldintza bere-
kin, adierazten diren ordaindu gabeko baimenak izango dituzte
langileek.

Lizentzia guztiak egitate sortzailea gertatzen den unean har-
tu beharko dira. Jaiotza, ezkontza eta heriotza kasuetan, baime-
naren egitate sortzailea laneguna ez den egun batean gertatu
bada, baimena hartzen hasteko eguna hurrengo egun baliodu-
nera atzeratuko da.

Enpresek ondoko kasuetan emango dituzte baimenak, beti
ere hauek justifikatuak badaude.

a) Langilearen ezkontzagatik:

— 18 egun naturalak. 10 egun natural gehiagoko ordaindu ga-
beko baimenaz hedatu ahal izango delarik.

Baimen hori ezingo da zurgatu, zati batean edo osotasunean,
oporraldiarekin bat egiteagatik.

b) Seme-alaben jaiotzagatik:

— 3 egun naturaleko lizentzia; bi behintzat lanegunak izango
dira; zesarea bidezko erditzearen kasuan 3 egun natural ordain-
du gehiagoz luzatu ahal izango da. Lizentzia hau bi egunez luza-
tu ahal izango da lekualdaketak egin behar izatekotan.

Seme-alabak garai aurretik jaiotzeagatik edo, jaio ondoren,
ospitalean utzi behar izateagatik:

— Amak edo aitak egunean ordubetez utzi ahal izango du lana
egoerak dirauen bitartean.

c) Gaixotasun larriagatik edo ospitalizazioagatik:

— Ezkontidearena edo langilearekin bizi diren seme-alaben
edo gurasoena: 3 egun ordaindu, ordaindu gabeko 3 egun natu-
ral gehiagorekin luzatu ahal izango dena. Lizentzia hau bi egu-
nez luzatu ahal izango da lekualdaketa badago. Ospitaleratzerik
gabeko ebakuntza kirurgikoen kasuan, lizentzia 2 lanegunekoa
izango da.

— Aitarena edo amarena, langilearekin bizi ez badira; anai-
arrebena, bilobena, aitona-amonena, aitaginrebena edo amagi-
narrebarena, ezkon anaia-arrebena edo ezkon seme-alabena: 2
lanegun eta, lekualdaketak egin behar izatekotan, gehienez bes-
te bi egun natural.

Gaixotasunaren egintza eragileak dirauen bitartean (gaixota-
sun larriaren kasuan), langileak baimena hartzeko data aukeratu
ahal izango du enpresaren adostasunez. Adostasunik ez badago,
hurrenez hurreneko egunetan hartu beharko da.

2. Que en la sección de corte no exista más de 1 operario
en esta situación.

3. Que en la sección de pintura no exista más de 1 opera-
rio en esta situación.

Adicionalmente a lo anterior, para que la Dirección de la Em-
presa acceda a la solicitud deberá ser posible que cualquier tra-
bajador menor de 58 años, que se encuentre adscrito a la misma
sección que el solicitante pueda cubrir el puesto nocturno del
mayor de 58 años.

CAPÍTULO III

LICENCIAS

Artículo 9. Licencias.

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

Las licencias retribuidas se abonarán a salario real sin in-
cluir primas de producción o primas de carencia de incentivo,
en su caso.

Igualmente, con las mismas condiciones de preaviso y justi-
ficación, 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. En los casos de nacimiento, ma-
trimonio y defunción, si el hecho causante del permiso coincide
con día no laborable la fecha de inicio del disfrute del permiso
se retrasa al primer día hábil siguiente.

La empresa concederá licencias en los siguientes supues-
tos, siempre que los mismos sean previamente justificados.

a) Por matrimonio:

— 18 días naturales de licencia. Esta licencia podrá ampliar-
se hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no re-
tribuida.

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 des-
pués del parto:

— La madre o el padre tendrán derecho a una hora de au-
sencia 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 en caso de hos-
pitalización, pudiéndose ampliar hasta 3 días más de licencia
no retribuida. Esta licencia podrá ampliarse en dos días en caso
de desplazamiento. En el caso de intervenciones quirúrgicas sin
hospitalización la licencia será de 2 días hábiles.

— 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 hábi-
les, 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.

Gaixotasun larriak irauten duenean:

– 3 egun naturaleko bigarren baimen ordaindu bat hartzeko eskubidea izango du ezkontide edo seme-alaben kasuan eta 2 egunekoa langilearekin bizi diren guraso edo anai-arreben kasuan, baldin eta lehenengo baimena amaitu zenetik hogeita hamar egun hurrenez hurren igaro badira. Kasu honetan ezin izango da joan-etorrien ondoriozko zabalkuntzarik aplikatu.

– Kasu berdinetan eta denbora bererako ordaindu gabeko baimenak hartzeko eskubidea izango du, beti ere aurreko baimena bukatu zenetik hurrenez hurren hogeita hamar egun igaro badira. Kasu honetan ere ez da aplikagarria izango joan-etorriaren ondoriozko zabalkuntza.

Ezkontideari, seme-alabaren bati, aita edo amari, anai-arreba edo bilobaren bati, aiton edo amonari, aitaginarreba edo amaginarrebari eta ezkon anaia-arreba edo ezkon seme-alabaren bati egindako ebakuntza kirurgikoagatik, betiere, ospitalizaziorik egon ez arren, etxean geratzera behartzen baditu: 2 lanegun eta, lekualdaketarik egin behar izatekotan, gehienez beste bi egun.

d) Heriotzagatik:

– Ezkontidearena eta seme-alabena: 5 egun natural eta, lekualdaketarik egin behar izatekotan, beste bi egun.

– Guraso edo anai-arrebena, biloba, aitona-amona, guraso politiko, anai-arreba politiko edo seme-alaba politikoa: 2 egun naturala eta, lekualdaketarik egin behar izatekotan, beste bi egun.

Ezkontidearen, seme-alabaren, guraso edo anai-arreben heriotzagatik baimena ezin izango da zurgatu oporrekin edo langilearen ezkontzagatik baimenarekin bat egiten badu.

e) Gurasoen, seme-alabaren edota anai-arreben ezkontzagatik:

– Egun natural 1.

f) Ohizko bizilekua aldatzeagatik:

– Egun natural 1.

g) Medikuen kontsultetara joateko:

– Langilea Gizarte Segurantzako espezialisten kontsulta medikora joan behar duen kasuetan behar den denborako baimena izango du, kontsulta-ordua lanorduetan gertatzen denean, beti ere, aipatutako kontsulta medikuntza orokorreko fakultatiboak preskribatu badu. Dena den, langileak aldeztu aurretik aurkeztu beharko dio enpresariari aipatutako preskripzio mediko hori justifikatuko duen ziurtagiria. Gainerako kasuetan, Gizarte Segurantzako familiako sendagilearen kontsulta medikora edo medikuntza partikulararengana joateagatik gehienez urtean 16 ordu ordaindu izango dira, horiek ere justifikatu beharko direlarik.

– Era berean, beharrezkoa den denboraz eta urtean 16 orduko muga horren barruan, ezkontidea edo langilearekin bizi diren seme-alaba edo gurasoak kontsulta medikoetara, azterketa medikoetara eta ospitalean sartzera laguntzeko hutsegiteak, bai eta garrantzi txikiko interbentzio kirurgikoetan laguntzeko hutsegiteak ere barne hartuko dira. Zalantzarik gertatuz gero, Batzorde Misto Interpretatzailearen irizpenera jo ahal izango da.

h) Jaio aurreko azterketetarako:

– Jaio aurreko azterketak eta erditzeko prestatzeko tekniken ikastaroak egiteko behar beste denbora, betiere, horiek lanorduetan egin behar badira.

i) Bularra ematea:

– Gurasoek, bularra emateko aldia (9 hilabete arte), bi zatitan zatitu ahal izango duten ordubeteko geldione baten eskubidea izango dute. Baimen hau proportzionalki luzatuko da erditze multipleko kasuetan. Gurasoek euren borondatez, helburu berarekin, eskubide hau euren jardun arruntaren ordu bateko murrizte batekin aldatzekoa edo lanaldi osoetan metatzekoa. Lizentzia hau amak edo aitak hartu ahal izango dute, biek lan egiten dutela gertatzen bada.

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 hábiles, ampliables en dos días en caso de desplazamiento.

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 Paritaria.

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:

– Los padres o madres, 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. Los progenitores, 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.

Izatezko bikoteak:

— Ezkon bizikidetasunak, bikotearen kideak edozein sexu-koak direla ere, behar bezala justifikatzen bada, (batera erroldaturik dauden ziurtagiria, eskaera data baino bi urte lehenagotik jarraian elkarrekin direla egiaztatzen duena, edo izatezko bikoteen erroldako ziurtagiria edota, izaera ofizialez, izatezko ezkon bizitza egiaztatzen duen beste edozein agiri) artikuluko honetan ezkontzaren kasurako adierazitako eskubide berak sortuko ditu.

— Alabaina, zenbait kasutan (aita edo amaren, anai-arrebaren baten edo seme-alabaren baten gaixotasun larria edo ospitalizazioa, ospitalizaziorik behar ez duen baina etxean geratzera behar duen ebakuntza kirurgikoa, heriotza eta edoskitzea), bikotekideari eta, orobat, bikotekideen seme-alabei eta gurasoei dagokiela joko da, ez beste inori; hala, beraz, lizentzia ezin izango da hartu, bikotekidearen anai-arrebak, bilobak edo aitona-amonak tartean daudenean.

j) Nahitaezko betebeharra betetzeagatik:

— Behar adinako denboraz, izaera publiko eta pertsonaleko eginbehar saihestezin bat betetzeko.

Arestian aipatutako eginbeharra betetzeak, hiru hilabeteko epe batean, lanorduen % 20 gutxienez egin beharreko lana egiteko ezintasuna ekartzen badu, Enpresak Langileen Estatutuko 46. artikuluko lehenengo atalean arautzen den eszedentzia egotzera igaro ahal izango du ukituriko langilea.

Langileak eginbeharra edo kargua betetzeagatik kalte-ordain bat jasotzen badu, kalte-ordain horren zenbatekoa enpresan dagoen alokairuari kenduko zaio.

Artikulu honen ondorioetarako, lekualdaketa dagoela esango da lekualdaketa benetan gertatzen denean eta justifikatuta dagoenean, betiere, bizilekuaren eta gertakaria izan den lekua- ren artean 300 km baino gehiago baldin bada.

IV. KAPITULUA

ORDAINSARI-EGITURA

10. artikulua. Gutxieneko ordainsariak.

2021/12/31n indarrean zeuden soldatei 2022an Gipuzkoako 2021eko KPla (% 6,3) gehituko zaie, urteko gehieneko igoera-mu- garekin: 2.855,90 euro.

Aurreko soldata-igoeraren arabera, Batzorde Paritarioak 2022rako soldata-etaulak finkatuko ditu. Taula horietan, A zuta- beari dagozkion zenbatekoak 100 eurotan igoko dira 2021aren aldean.

Ordainsari horiek hitzarmen honetan itundutako urteko la- naldiari dagozkio urte bakoitzerako.

11. artikulua. Prestakuntza-kontratuetako ordainsariak.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, txandakako pre- takuntza-kontratua duten pertsonak 18.000 € gordinetako ordain- saria jasoko dute urtean, lanaldi osoari dagokionez, eta kopuru hori pertsona bakoitzak kasu bakoitzean egiten duen lanaldiari egokituko zaio proportzionalki. Aurreikuspen horretatik salbue- tsita daude lantokiko prestakuntzako praktikak.

Ikasketa mailari egokitutako lanbide praktikarako prestakun- tza kontratuarekin enpresan sartzen diren pertsonak 26.347,88 € gordinetako ordainsaria jasoko dute urtean.

12. artikulua. Gaueko lana.

Gaueko hamarrak (22:00) eta goizeko seiak (06:00) bitarte- ko jarduna da gaueko lana.

Parejas de hecho:

— Las parejas de hecho, indistintamente de cual 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 dere- chos que los contemplados en este artículo para el caso de ma- trimonio.

— No obstante, en los supuestos de enfermedad grave u hos- pitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que pre- cise reposo domiciliario, muerte, matrimonio de padre/madre, hermanos/as, hijos/as y lactancia, se referirá exclusivamente al compañero/a, así como a los hijos/as y padres de los convivien- tes, no siendo extensible la licencia para los hermanos/as, nie- tos/as y abuelos/as del otro conviviente.

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, po- drá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de ex- cedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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 lu- gar del hecho causante sea superior a 300 kms.

CAPÍTULO IV

ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Artículo 10. Incremento salarial.

Los salarios vigentes a 31/12/2021 se incrementarán en el año 2022 en el IPC de Gipuzkoa del 2021 (6,3 %) con el límite máximo anual de incremento de 2.855,90 euros.

En base al incremento salarial anterior, la Comisión paritaria fijará las tablas salariales para 2022 en las cuales los importes correspondientes a la columna «A» se verán incrementados en 100 euros con respecto al 2021.

Dichas retribuciones se entienden referidas a la jornada anual pactada en este Convenio para cada uno de los años.

Artículo 11. Remuneración de los Contratos Formativos.

Durante la vigencia del presente Convenio las personas con contrato de formación en alternancia percibirán una remunera- ción de 18.000 € brutos anuales en términos de jornada com- pleta, cantidad que se adaptará proporcionalmente a la jornada que en cada caso realice cada persona. Quedan exceptuadas de esta previsión las prácticas de FCT (Formación en Centro de Trabajo).

Las personas que se incorporen a la Empresa con un con- trato formativo para la práctica profesional adecuada al nivel de estudios percibirán una remuneración de 26.347,88 € brutos anuales.

Artículo 12. Trabajo nocturno.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas.

Gaueko lanaren haborokina ondorengo arauen arabera erregulatuko da:

a) Gaueko epealdi horren barruan ordubete baino gehiago eta lau baino gutxiago jarduten bada, lanean emandako orduez bakarrik jasoko da haborokina.

b) Gaueko epealdian 4 ordutik gora jardun bada, eguneko lanaldi osoari dagokion haborokina jasoko da, epealdi horren barruan egon ala ez.

c) Gaueko txandako langileei ostiraletako txanda konpen-satzeko, egindako lanaldi osoari gaueko ordutegiari dagokion ho-baria aplikatuko zaio, betiere gutxienez 6 orduko lanaldia egiten bada eta horietako 2 gutxienez gaueko 22:00etatik aurrera.

Euren zeregina espresuki gaueko epealdian betetzeko kon-tratatutak izan diren langileek, hala nola gaueko jagoleek, ate-zainek eta gauzain edo serenoek ez dute gaueko lanaren habo-rokinik jasoko.

Artikulu honetan barnebidutako zereginak betetzen dituz-ten langileek gaueko lanaren plusa deritzana jasoko dute, % 25i dagokiona Oinarrizko Soldataren eta Pizgarri Ezagatik Prima-ren zenbatekoaren gainean aplikatua.

13. artikulua. Erreleboko plusa.

Erreleboko plusa bi edo hiru txandatan ari diren langileek be-netan lan egindako egun bakoitzeko sortuko da. 2022ko txanda-eguneko prezioa 4,38 €-koa izango da.

Enpresak lanaldi zatituko langileei ordutegi jarraituan lan egi-teko eskatzen badie, txanda-plusa ordainduko zaie. Txanda-plusa ez da ordainduko lanaldi zatituko langileek ordutegi jarraituan lan egiten badute familia eta familia bateragarri egiteko arra-zoiengatik edo enpresak langilearen beharizan espezifikoenegatik ematea erabaki duen beste arrazoi batzuenengatik.

14. artikulua. ABE osagarriak.

Lantokian dagoen absentismoaren ehunekoaren arabera eta ondorengo irizpide hauen arabera aplikatuko dira osagarriak:

— Lan-istripuak eta Laneko-gaixotasunak.

2022ko enpresa-hitzarmen honetarako, hauek izango dira istripuagatik eta lanbide-gaixotasunengatik aldi baterako ezin-tasun-osagarria kobratzeko absentismo-ehunekoak:

Absentismoa %	Oinarri Erregulatzailearen abonua %
<4,50	% 100
>4,50	Indarrean dagoen Legeriaren arabera

45 egun baino gehiagoko lan istripu eta laneko gaixotasun-ba-jetan, % 100 ordainduko da 46. egunetik aurrera.

— Istripu eta ohiko-gaixotasunak.

Absentismoa %	Oinarri Erregulatzailearen abonua %
<4,5	% 80
>4,5	Indarrean dagoen Legeriaren arabera

Gaixotasun arruntaren edo lanez kanpoko istripuaren ondo-rioz baja hartzen denean, lehenengo 3 egunetan, aurreko hileko oinarri arautzailearen % 60raino osatuko dira ordainsariak.

Gaixotasun arrunt edo lanez kanpoko istripu larrien ondo-riozko bajek 45 egun baino gehiago irauten dutenean, medikua-ren ziurtagiria aurkeztu eta gero, ordainsarien % 100 kobratuko da 46. egunetik aurrera.

Artikulu honen arau orokorrak:

— Artikulu honen ondorioetarako absentismoa kalkulatzeko Zuzeneko Lan-indarra osatzen duten langileak bakarrik hartzen da kontuan (eta hor adierazpen gisa sekzio hauek sartzen dira: Ebaketa-soldadura, pintura, muntaketa mekanikoa, muntaketa elektrikoa, biltegia eta txoferra, espedizioak, mantentze-lana, erremintak eta salmenta-ondoko zerbitzuko muntatzaileak, baita

La bonificación por trabajo nocturno se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

a) Trabajando en dicho período nocturno más de 1 hora sin exceder de 4, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas durante el período nocturno ex-ceden de 4, se cobrará con la bonificación correspondiente toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal período.

c) Los trabajadores del turno de noche, verán compensa-do el turno de los viernes, aplicando la bonificación correspon-diente a horario nocturno a toda la jornada realizada, siempre y cuando se realice una jornada mínima de 6 horas y al menos 2 se realicen a partir de las 22:00 horas.

Queda exceptuado del cobro de la bonificación por trabajo nocturno, el personal vigilante de noche, porteros/as y serenos, que hubieran sido contratados para realizar su función durante el período nocturno expresamente.

El personal que realice trabajos incluidos en el presente ar-tículo disfrutará de un complemento de remuneración, denomi-nado plus de trabajo nocturno, equivalente al 25 % aplicado so-bre el importe del Salario Base y la Prima Carencia Incentivo.

Artículo 13. Plus Relevo.

El plus relevo se devengará por cada día efectivo de trabajo del personal que este a dos o tres relevos. El precio por día de relevo en 2022 será de 4,38 €.

Si la Empresa solicita a trabajadores de jornada partida que trabajen en horario continuo se abonará el plus relevo. No se abonará el plus relevo en aquellos casos en que trabajadores de jornada partida trabajen en horario continuo por motivos de conciliación familiar o por otras causas de necesidades especí-ficas del trabajador que la empresa haya acordado conceder.

Artículo 14. Complementos I.T.

Se aplicarán complementos en función del porcentaje de absentismo existente en el centro de trabajo y de acuerdo a los siguientes criterios:

— Accidentes y Enfermedades Profesionales.

Para el presente Convenio de Empresa 2022 los porcenta-jes de absentismo para el cobro del complemento I.T. de Acci-dente y Enfermedades Profesionales serán los siguientes:

% Absentismo	% Abono Base Reguladora
<4,50	100 %
>4,50	Según legislación vigente

En las bajas de accidentes de trabajo y enfermedades pro-fesionales que superen los 45 días, se abonarán al 100 % a par-tir del día 46.º

— Accidentes y Enfermedades Comunes.

% Absentismo	% Abono Base Reguladora
<4,5	80 %
>4,5	Según legislación vigente

Los 3 primeros días de baja por enfermedad común o acci-dente no laboral se complementarán hasta el 60 % de la Base Reguladora del mes anterior.

En las bajas de enfermedad común y accidentes no labora-les graves que duren más de 45 días, tras presentación por par-te del facultativo del correspondiente certificado, se abonarán al 100 % a partir del día 46.º

Normas generales de este artículo:

— Para el cálculo del absentismo a los efectos de este artículo se considerará únicamente el personal de Mano de Obra Directa (lo que incluye a título enunciativo las secciones de corte-solda-dura, pintura, montaje mecánico, montaje eléctrico, almacén y chofer, expediciones, mantenimiento, utillajes y montadores ser-vicio postventa, así como nuevas secciones que pudieran crearse

etorkizunean sortzen diren sekzio berriak ere), Jaso Equipos de Obras y Construcciones, S.L.ek zuzenean kontratatua Idiazabalgo zentroan, kalkulu honetarako salbuetsiz kolektibo horren «amatasuneko/aitatasuneko bajak». Oinarri Erregulatzailearen Abo-nuan aipaturiko ehunekoak lehenengo egunetik aurrera dira.

— Artikulu hauetan aipaturiko osagarriek ez dute inoiz gain-dituko lan-egoera arrunt bati dagokion soldata.

— Kalkulatzeko formula honako hau izango da:

Laneko istripu eta gaixotasunengatikiko absentismoa = Lana-ren ondoriozko aldi baterako ezintasuneko orduak/benetan lan egindako orduak.

Istripu eta gaixotasun arruntengatikiko absentismoa = Aldi ba-terako ezintasun arrunteko orduak/benetan lan egindako orduak.

Osagarri horiek ez dira ordainduko langilea Gizarte Seguran-tzak zuzenean ordaintzen duenean.

15. artikulua. Erretiro partzialak.

Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bategina (GSLOTB) onartzen duen 8/2015 Legegintzako Errege Dekretua-ren laugarren xedapen iragankorraren 6. apartatuan ezarrita-koaren arabera arautuko dira erretiro partzialak, baina 20/2018 Errege Lege Dekretuak emandako idazketaren arabera (I. titulua, Industria-arloko neurriak, I. kapitulua, Industria-lehiakortasuna sustatzeko neurriak). Izan ere, 1. artikuluan ezartzen da urriaren 30eko 8/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartu zuen Gi-zarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bategina aldatzen dela.

Enpresak konpromisoa hartzen du 2022an egin daitezkeen erretiro partzialetako errelebo-hartzaileetako bi Idiazabalgo lan-tegiko eskulan zuzeneko (MOD) kolektiboaren barruan kontrata-tzeko.

16. artikulua. Antzinasuna.

Hitzarmen kolektibo honetako langileek Zerbitzuan emanda-ko urteen araberrako igoerak izango dituzte aldian behin: bostur-tekoak ordainduko zaizkie, eta horien zenbatekoa Batzorde Pa-ritarioan zehaztu beharreko soldata-tauletako «A» zutabea lan-bide-kategoria bakoitzerako ageri den soldataren % 5 izango da.

«A» zutabeari dagozkion eta 2021eko abenduaren 31n inda-rran dauden zenbatekoak 100 € igoko dira 2022ko urtarrilaren 1ean.

Langileen antzinasunaren zenbaketa ondorengo arauen arabera egingo da:

a) Antzinasunaren hasiera-data langilea enpresan sartu zeneko izango da, aprendiz- edo izangai-garaia ere barnean har-tuta.

Lanbide-eskola edo unibertsitate baten bitartez kontratua egiten bada, kontratatutako langileak ikasketa-titulua lortzea helburu, eta kontratu hori amaitutakoan langileak enpresan jarrai-tzen badu, antzinasunaren hasiera-data langileari ikasketa-ti-tulua lortu eta gero egiten zaion kontratuarena izango da.

b) Antzinasuna zenbatzerakoan langileak enpresak jar-dunean emandako urte guztiak hartuko dira kontuan, lanbide-taldea edo kategoria edozein izan duela ere.

Probaldian edo aldi baterako eta bitarteko langileek enpre-saren Zerbitzuan emandako epealdia ere zenbatuko da, baldin eta langile horiek enpresako plantilan sartu badira.

c) Antzinasunagatikiko igoera berriak, bosturteko berri bako-i-tza betetzen den egunaren hurrengo hilean hasiko dira sortzen.

en un futuro) contratado directamente por Jaso Equipos de Obras y Construcciones, S.L. en el centro de Idiazabal, exceptuando, para este cálculo las «bajas de maternidad/paternidad» de dicho colectivo. Los porcentajes a que se referencia en el Abono de la Base reguladora son a partir del primer día.

— Los complementos a que hace referencia este articulado no superarán nunca el salario equivalente a una situación nor-mal de trabajo.

— La fórmula de cálculo será la siguiente:

Absentismo accidentes y enfermedades profesionales = Ho-ras de ausencia por I.T. de origen profesional/horas efectivas de trabajo.

Absentismo Accidentes y Enfermedades Comunes = Horas de ausencia de I.T. de origen común/horas efectivas de trabajo.

Estos complementos dejarán de abonarse cuando el traba-jador pase a situación de pago directo por parte de la Seguridad Social.

Artículo 15. Jubilaciones parciales.

La Empresa se compromete a acceder a las jubilaciones par-ciales, mediante suscripción de contratos de relevo, de los tra-bajadores que cumplan 61 años en 2022 y que así lo soliciten voluntariamente, siempre que cumplan con los requisitos esta-blecidos para la Industria manufacturera en cuanto a años de cotización necesarios y naturaleza del trabajo en los términos establecidos en el apartado 6 de la Disposición Transitoria 4.^a del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, añadido por el artículo 1 del Real Decreto Ley 20/2018, de 7 de diciembre, de Medidas urgentes de impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España.

La Empresa se compromete a que dos de los relevistas de las posibles jubilaciones parciales a llevar a cabo en 2022 sean contratados dentro del colectivo de mano de obra directa (MOD) de la planta de Idiazabal.

Artículo 16. 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 5 % sobre el salario que, para cada categoría profesional, se señala en la columna «A» de las tablas salariales.

Los importes correspondientes a la columna «A» vigentes al 31 de diciembre de 2021 se incrementarán, con fecha 1 de ene-ro de 2022 en 100 €.

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

a) La fecha inicial para su determinación será la de ingre-so en la empresa, incluyendo el período de aprendizaje o aspi-rantazgo.

En los supuestos en los que a la finalización de contratos formalizados a través de Escuelas Profesionales o Universida-des con el objeto de obtener el título académico de los estudios que en cada caso estuviera cursando el trabajador, éste conti-nuase en la Empresa, la fecha de antigüedad será la del contra-to que se formalice una vez obtenido el título correspondiente.

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 in-terino, cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la em-presa.

c) Los nuevos aumentos por antigüedad comenzarán a de-venirse a partir del mes siguiente al día en que se cumpla cada nuevo quinquenio.

17. artikulua. Aparteko haborokinak.

Aparteko bi paga ezartzen dira; bata udakoa eta bestea Gabonetakoa, biak ere 30 egunekoak, lanbide-kategoria guztietarako. Paga horien zenbatekoa Batzorde Paritarioan zehaztu beharreko soldata-taulako apartegko pagak zutabeen jasoko da, eta antzintasun-plusa gehituko zaio.

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

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

Haborokin hauek lanean jardundako egunen arabera ordainduko dira eta eragin hauetarako horrelakotzat hartuko dira, istripu edo gaixotasunagatiko bajak, baimendutako egunak edo arauzko baimen ordainduak.

Edozein kasutan ere, aldi baterako ezintasunezko prestazioetan sartutako gaixotasun edo istripuagatiko bajaran emandako epealdian langileek ez badute aparteko haborokinik jaso enpresak dagokien zatia edo osoa ordainduko die.

Bestelako itunik ez dagoen bitartean, aipatutako haborokinak uztailaren 20an eta abenduaren 20an ordainduko dira, hurrenez hurren.

18. artikulua. Plusak eta osagarriak, joan-etorriengatik.

Ondoren adierazten diren plusak ordainduko dira langileek lantokitik kanpora joan behar badute hauek egitera: muntatze-eta desmuntatze-lanak, matxurak konpondu, berrikuspenak, prototipo-lanak, eta, oro har, laguntza teknikoko eta abiarazteko lanak enpresak fabrikatutako eta merkaturatutako produktuetan, hala nola dorre-garabi eta jasogailuetan.

Era berean, plus horiek ordainduko dira ekoizpen-bitartekoak (tresneriak adibidez) martxan jartzeko eta fabrikazio-prozesuak kontrolatzeko hornitzaileen era joan-etorriak egin behar badira.

Ez dira «Plusak eta osagarriak, joan-etorriengatik» izeneko artikuluhonetan sartuko honako hauetarako egiten diren joan-etorriak: araudiei buruzko foroak; azokak; hornitzaileen egoitzetarako bisitak, beren produktuak gurean sartzeko beharrezko informazioa biltzeko edo egiaztatzeko; merkataritza-bisitak; prestakuntza-ikastaroak emateko edo jasotzeko bidaia, eta norberaren ordezkartzetara egindako joan-etorriak (enpresak fabrikatutako edo merkaturatutako produktu bat -garabiak eta jasogailuak- muntatzeagatik edo desmuntatzeagatik egindakoak izan ezik).

Artikulu honetan berariaz ezarri ez diren kasuei ez dagokie plus-ordainketarik.

Era berean, ez zaizkie plus horiek ordainduko langile hauei: beren lanpostuaren izaera dela eta, joan-etorriak berezko zaizkion ohiko lan jarduna dutenei, eta, beraz, inguruabar hori ohiko ordainsarian jada kontuan hartu zaienei.

Hauek dira deskribatutako jardueretarako ordainduko diren osagarriak:

— Plus osagarria, atzerrira joateagatik:

Plus hori egunero ordainduko da atzerrira egiten diren joan-etorrietan, irteera-eguna eta iriste-eguna barne.

Ez dira atzerrirako irteeratatzat hartuko, Frantzia hegoalderako joan-etorriak, lantokitik 100 kilometrotik gorako distantziara ez badaude. Bidaia horiek lantokiaren eremutatzat hartuko dira, lantokitik gertu daudelako.

Era berean, ez dira atzerrirako irteeratatzat hartuko Portugalera joan-etorriak, betiere Iberiar Penintsularen barruan egiten badira: estatu barruko joan-etorritzat hartuko dira.

Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias, una de Verano y otra de Navidad, ambas de 30 días para todas las categorías profesionales. El importe de estas pagas se consignará en la columna de pagas extras de la tabla salarial que se concrete en la Comisión Paritaria y será incrementada con el plus de antigüedad.

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 Temporal.

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

Artículo 18. Pluses y complementos por desplazamientos.

Se pagarán los pluses que se indican a continuación en los casos en los que los trabajadores tengan que desplazarse fuera del centro de trabajo para la realización de trabajos de montaje, desmontaje, reparación de averías, revisiones, montaje de prototipos y en general, los trabajos de asistencia técnica y puesta en marcha de los productos fabricados y comercializados por la empresa, como grúas torre y elevadores.

Así mismo, los desplazamientos para la puesta en marcha de medios productivos como utillajes y control de procesos de fabricación en proveedores, conllevarán el pago de estos pluses.

Quedan excluidos de este artículo de «Pluses y Complementos por Desplazamientos», todos los desplazamientos por asistencia a foros de normativas, ferias, visitas a sedes de proveedores para recoger o contrastar información necesaria para inclusión de sus productos en el nuestro, visitas comerciales, viajes para impartir o recibir cursos de formación y desplazamientos a delegaciones propias (a excepción de los casos motivados por el montaje o desmontaje de un producto fabricado o comercializado por la empresa (grúas y elevadores).

Para los supuestos no establecidos expresamente en este artículo no corresponderá abono de los pluses.

Así mismo, quedarán excluidos del pago de estos pluses aquellos trabajadores que por la naturaleza de su puesto, los desplazamientos sean algo inherente al desempeño habitual de su trabajo, y por lo tanto, esta circunstancia se haya tenido ya en cuenta en su retribución ordinaria.

Los complementos que se pagarán para las actividades descritas son los siguientes:

— Complemento Plus Extranjero:

Este plus se abonará, de forma diaria, en aquellos desplazamientos al extranjero, incluidos el día de salida y el de llegada.

No tendrán la consideración de salidas al extranjero los desplazamientos al sur de Francia que no superen los 100 km de distancia desde el centro de trabajo, que se entenderán como zona del centro del trabajo, por la proximidad al mismo.

Así mismo, no se considerarán salidas al extranjero los desplazamientos a Portugal, siempre que sea dentro de la Península Ibérica, que se entenderán como desplazamiento nacional.

Atzerrian egondako egunetan, gutxienez 10 orduko lanaldiak zenbatuko dira, nahiz eta ez lan egin. Ordu horiek hartzeko, 6. artikuluan ezarritako irizpideari jarraituko zaio. Ordu baliagarriak.

Atzerrira joateagatik ordaindutako plusaren prezioa 2022: 52,09 €/egun.

— Estatu-plus osagarria:

Plus hori egunero ordainduko da estatu-lurraldearen barruan egiten diren joan-etorrietan, uharteak eta Portugal barne (Iberiar Penintsula), baldin eta lantokitik 100 km edo gehiagoko distantzia badago. Irteera-eguna eta iriste-eguna ere ordainduko dira.

Estatu-plus osagarriaren prezioa 2022: 32,41 €/egun.

— Zonako muntatze-lanen plusa:

Plus hori berariaz ordainduko da muntatzeko, desmuntatzeko, matxurak konpontzeko, berrikuspenak egiteko eta prototipoak muntatzeko lanetarako, eta, oro har, enpresak fabrikatutako produktuak (hala nola dorre-garabiak eta jasogailuak) martxan jartzeko lanetarako, hau da, laguntza teknikoko taldeak (muntatzaileak) egindako lanerako. Egunero ordainduko da, lantokitik 100 kilometrotik beherako distantzia duten irteeretan deskribatutako lanak egiteko joan-etorrietan.

Talde edo kolektibo horretako kide ez diren langileek plus hori jasotzeko eskubidea izango dute, baldin eta, unean-unean eta esku-hartzeak irauten duen bitartean, kolektibo horren pareko zereginak egiten badituzte. Adibidez, bulego teknikoko langileek edo LTZko matxuren arretarako langileek egiten dituzten esku-hartze teknikoak, hala eskatzen denean.

Zonako muntatze-lanen plusaren prezioa 2022: 21,91 €/egun.

«Estatu-plusa» atalean azaltzen diren atzerriko eta estatu-lurralde barruko joan-etorrietan, langileak gosari, bazkari, afari, ostatu eta abarrekotan egindako eta ordaindutako gastuak langileari itzuliko dizkio enpresak; betiere, langileak gastu horiek justifikatzen baditu eta saileko zuzendariak onzat ematen baditu.

«Zonako muntatze-lanen plusa» atalean azaldutakoaren araber, lantokiaren eremu barruan egiten diren joan-etorrietan 13:00etik 14:00etarako tarte sartzan bada, 19,08 euro ordainduko dira «dieta erdi» moduan. Horretarako, egindako lanari buruzko partea aurkeztu beharko du langileak, behar bezala beteta eta bezeroak edo dagokion arduradunak sinatuta.

19. artikulua. Kilometro-ordaina.

Laneko arrazoiengatik beren ibilgailuan bidaiatu beharra duten langileek ordain ekonomikoa jasoko dute: 0,33 euro kilometroko.

20. artikulua. Plus eta osagarrien ordainketa.

Txanda-plusa, gaueko lanaren plusa, atzerriko lanaren plusa, nazioko lanaren plusa, zonako muntatze-lanen plusa eta ardura-plusa benetan lan egindako egun edo ordu bakoitzeko ordainduko dira, kasuan kasukoa, eta ez dute eraginik izango ordainsariaren beste kontzeptu batzuetan.

21. artikulua. Nominak ordaintzea.

Nominen ordainketa banku-transferentzia bidez egingo da.

Nomina ordaintzeko agindua ordaintzen den hilaren hurrengo hilaren 7an emango zaio enpresaren bankuari. Zazpigarren egun hori ez bada laneguna enpresako egutegiaren arabera, hurrengo lehen lanegunean ordainduko da.

22. artikulua. Ordainketa-sistemaren arauketa.

Idiazabalgo (Gipuzkoa) Jaso Equipos de Obras y Construcciones ordainsari-sistema Enpresa Hitzarmen honen IV. Kapitulan osorik araututa dagoela ulertuko da.

En los días de estancia en el extranjero se computarán como mínimo jornadas de 10 horas, aunque no se trabajen. Para el disfrute de estas horas se tomará el criterio establecido en el artículo 6. Disponibilidad de horas.

Precio Plus Extranjero 2022: 52,09 €/día.

— Complemento Plus Nación:

Este plus se abonará, de forma diaria, en aquellos desplazamientos que se realicen dentro del territorio nacional, incluidas las islas y Portugal (Península Ibérica) cuya distancia sea igual o superior a 100 km desde el centro de trabajo, incluidos el día de salida y el de llegada.

Precio Complemento Plus Nación 2022: 32,41 €/día.

— Plus Montaje Zona:

Este plus se pagará de forma específica para los trabajos de montaje, desmontaje, reparación de averías, revisiones, montaje de prototipos y en general los trabajos de asistencia técnica y puesta en marcha de los productos fabricados por la empresa, como grúas torre y elevadores, es decir, para el trabajo realizado por el colectivo de asistencia técnica (montadores). Se abonará de forma diaria, en aquellos desplazamientos para la realización de las tareas descritas en salidas inferiores a 100 km de distancia desde el centro de trabajo.

Aquellos trabajadores que, no formando parte de este colectivo, de forma puntual y, durante el tiempo que dure la intervención, llevan a cabo tareas asimiladas a este colectivo, tendrán derecho a percibir este plus. A modo de ejemplo, se citan las intervenciones técnicas que llevan a cabo el personal de oficina técnica o el personal de atención de averías del SAT cuando así se requiera.

Precio Plus Montaje Zona 2022: 21,91 €/día.

En los desplazamientos al Extranjero y al territorio nacional según se ha descrito en el apartado de «Plus Nación» los gastos originados y pagados por el trabajador en concepto de desayunos, comidas, cenas, pernoctaciones, etc. serán reintegrados por la empresa al trabajador previa justificación y aprobación del Director del Departamento.

En el supuesto de salidas en la Zona del centro de trabajo según se ha descrito en el apartado «Plus Montaje Zona» y, siempre y cuando la misma coincida con el periodo de 13:00 a 14:00 horas, se abonará en concepto de Media Dieta la cantidad de 19,08 €, que será justificado mediante la presentación del parte de trabajado debidamente cumplimentado y firmado por el Cliente o Responsable correspondiente.

Artículo 19. Kilometraje.

Los trabajadores que por motivos de trabajo deban viajar con vehículo propio recibirán una la compensación económica a razón de 0,33 €/kilometro.

Artículo 20. Abono de pluses y complementos.

Los pluses de relevo, nocturno, complemento plus extranjero, complemento plus nación, plus montaje zona, plus responsabilidad, se abonará por cada día u hora efectiva de trabajo, según corresponda, no teniendo repercusión de abono en otros conceptos retributivos.

Artículo 21. Pago de nóminas.

El pago de las nóminas se realizará mediante transferencia bancaria.

La orden de pago de la Nómina a la entidad bancaria de la empresa se realizará el día 7 del mes siguiente al mes que se abona. Si el día 7 coincide con un día no laboral según el calendario de la empresa, se pagará el siguiente día laboral inmediato.

Artículo 22. Regulación del sistema retributivo.

El sistema retributivo de Jaso Equipos de Obras y Construcciones, en Idiazabal (Gipuzkoa), se entenderá regulado en su integridad por el Capítulo IV del presente Convenio de Empresa.

V. KAPITULUA

LANBIDE-SAILKAPENAREN SISTEMA

23. artikulua. Lanbide-sailkapena.

Enpresako lanbide-sailkapena, zehazten denean, Hitzarmen honen eranskin gisa jarriko da.

Hitzarmenaren eranskin horretan zehaztu den langile-sailkapena adierazgarri soila da; beraz, enpresek ez dute kategoría guztiak bete beharrik, zerbitzuek hala eskatzen ez duten bitartean.

Bestalde, bereziki definitu gabe dauden lanpostu berriak Enpresak lehendik dagoen edozein kategoriatan sar ditzake, ezazgarri berdintsuak badituzte.

Lanpostuen balorazioa egin ondoren Enpresa antolatuetan langile bakoitzari dagokion kategoría zehazteko, ezagupenen irizpidea, esperientzia eta abar hartuko dira kontuan.

Luzaroan zeregin edo lanbide-kategoría desberdinetako jarduerak betetzen dituzten langileei, lan edo betekizun nagusiaren kategoría esleituak zaie, berez dagokiena baino maila txikiagokoa ez bada behintzat.

Indarrean dauden xedapenek diotena betez, bidezkotzat jotzen dituzten sarrera-probak egin ahal izango ditu Enpresak eta langileak ez ditu sailkatuko azaltzen duten gaitasunaren arabera, zein zeregin betetzeko kontratatuak izan diren kontuan hartuz baizik.

24. artikulua. Kontratazioak.

Lehenengo kontratazioa aldi baterako laneko enpresa baten bidez egiten bada, enpresak aitoritutako antzintasuna ABLEarekin sinatutako lehen kontratukoa izango da, betiere ondoz ondoko kontratuen artean 20 egunetik gorako etenaldirik egon ez bada. Aldi baterako kontratuen katean 20 egunetik gorako etenaldirik egon bada, 20 egunetik gorako etenaldirik gabeko azken kontratuaren antzintasuna hartuko da kontuan.

25. artikulua. Aldi baterako laneko enpresak.

Aldi baterako laneko enpresek (ABLE) langileak laga ditzaten haiekin egiten diren kontratuak gehienez ere urtebete iraungo dute jarraian langile bakoitzeko.

26. artikulua. Lan-poltsa.

Enpresan aritutako langile ohi baten balorazioa positiboa izanez gero, langile hori kontuan hartuko da etorkizunean langileak hartu behar diren aldietarako.

27. artikulua. Prestakuntza.

Langileen prestakuntza-beharrizanak enpresako zuzendari-tzari helarazi ahal izango zaizkio kudeatzaileen/arduradunen bitartez.

VI. KAPITULUA

LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNA

28. artikulua. Osasunaren zaintza eta laneko jantziak.

Metal Arloko Estatuko Hitzarmen Kolektiboaren Batzorde Negoziatzailearen 11. Aktaren X. Kapituluan xedatutakoa beteko da; Hitzarmen hori Enpleguko Zuzendaritza Nagusiaren 2013ko apirilaren 22ko Ebazpen bidez erregistratu eta argitaratu zen (Estatuko Aldizkari Ofiziala, 2013ko maiatzaren 10a), guztiz ordeztzen duelarik Gipuzkoako Industria Sidero-metalurgikoaren 2020-2022rako Hitzarmen Kolektiboaren VII. Kapituluen testua.

Gaixotasuneko baje Kudeaketa Osasun Sistema Publikoak egingo du.

CAPÍTULO V

SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 23. Clasificación profesional.

La clasificación profesional de la Empresa, cuando se detalle, se acompañará como anexo al presente Convenio.

La clasificación del personal que se establezca en dicho anexo del Convenio será meramente enunciativa, no estando, por tanto, la Empresa, obligada a tener cubiertas todas las categorías mientras los servicios no lo requieran.

Por otra parte, la Empresa podrá asimilar a cualquiera de las categorías existentes, por analogía con las mismas, nuevos puestos de trabajo que no se encuentren definidos específicamente.

Para obtener en cada caso la categoría que corresponda al/a trabajador/a, a partir de la valoración del puesto de trabajo, se tomará como base la puntuación correspondiente al criterio de conocimientos, experiencia, etc.

Al personal que realiza con carácter de continuidad funciones correspondientes a distintas tareas o categorías profesionales se le asignará la categoría correspondiente al trabajo o actividad predominante, siempre que no sea inferior a la que ostentaren.

La Empresa realizará, de acuerdo con las disposiciones en vigor, las pruebas de ingreso que considere oportunas y clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado y no por las que pudiera estar capacitado para realizar.

Artículo 24. Contrataciones.

En aquellos casos en los que la primera contratación se lleve a cabo a través de una empresa de trabajo temporal, La antigüedad reconocida por la Empresa será la del primer contrato suscrito con la ETT, siempre que no haya habido interrupciones superiores a 20 días entre los sucesivos contratos. En caso de que en la cadena de contratos temporales existan interrupciones superiores a 20 días, la antigüedad que se tendrá en cuenta será la del último contrato sin interrupciones superiores a 20 días.

Artículo 25. Empresas de trabajo temporal.

El periodo temporal de los contratos de Puesta a Disposición realizados con Empresas de Trabajo Temporal (ETT) en ningún caso podrá exceder de un año ininterrumpido por trabajador.

Artículo 26. Bolsa de trabajo.

Siempre y cuando la valoración de un ex trabajador que haya prestado servicios en la Empresa sea positiva, se le tendrá en cuenta para futuras incorporaciones.

Artículo 27. Formación.

Las necesidades formativas de los trabajadores podrán ser transmitidas a la Dirección de la Empresa a través de los gestores/responsables.

CAPÍTULO VI

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 28. Vigilancia de la salud y ropa de trabajo.

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo X del Acta n.º 11 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Estatal del Sector del Metal, registrada y publicada por la Resolución de 22 de abril de 2013 de la Dirección General de Empleo (Boletín Oficial del Estado de 10 de mayo de 2013), que sustituye íntegramente el texto del Capítulo VII del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa para 2020-2022.

La gestión de las bajas de enfermedad corresponderá al Sistema Público de Sanidad.

29. artikulua. *Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordearen bilerak.*

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak bilera arrunta egingo du bi hilean behin, eta, horrez gain, bertako ordezkartzetako edozeinek hala eskatzen duen guztietan bilduko da, 31/1995 Legeak (laneko arriskuen prebentzioarena) 38. artikuluan ezarritakoari jarraituz. Bilera egin aurretik Batzordeko buruak deialdia egingo du.

VII. KAPITULUA

LAN-BALDINTZEN FUNTSEZKO ALDAKETA, HIGIKORTASUN GEOGRAFIKOA ETA IRAIZPEN EDO KALERATZE OBJEKTIBOAK

30. artikulua. *Lan-baldintzen funtsezko aldaketa.*

Ekonomia, teknika, antolakuntza edo produkzio arrazoien ondorioz langileei, erabaki edo itun kolektiboaz edo enpresariak bere aldetik hartutako eragin kolektiboko erabakiez, aitortzen zaizkien baldintzen funtsezko aldaketak ondoko prozedurara egokituko dira, langile bat, batzuk edo guztiak hartzen badituzte ere:

a) Aldez aurretik langileen ordezkaritzari aipatutako aldatetaren arrazoiak jakinaraziko zaizkio.

b) Kontsultarako 15 eguneko epealdi bat ezarriko da langileen legezko ordezkaritzarekin.

Hitzarmen honek indarrean irauten duen bitartean ezingo da urteko lanaldia edo lantsien kontzeptu-kopururik aldatu, beraiazko akordioa lortuta izan ezik.

31. artikulua. *Mugigarritasun geografikoa.*

Enpresak langile bat lekualdatu edo 6 hilabete jarraian kanpoan lan egitera bidali eta ondorioz langileak bizilekua aldatu beharra duenean, enpresaburuak gutxienez bi hilabete lehenago jakinarazi beharko die erabakia langileari eta haren legezko ordezkariari.

32. artikulua. *Kaleratze objektiboagatik kalte-ordaina.*

Langileen Estatutuaren 52.c) artikuluen babesean kausa objektiboengatik kontratuak amaitzen direnean enpresaburua beharturik dago langile horiei, kalte-ordain gisa, zerbitzu-urte bakoitzeko 25 eguneko lantsia ematera 10 urterainoko antzintasuna duten langileei, eta 30 eguneko lan egindako urte bakoitzeko 10 urteko antzintasuna edo handiagoa duten langileei, bi kasuetan hilabete hainbatuko direlarik urtebetez beheko denboraldiak eta 12 hilekorekin gehienez ere.

Enplegua Erregulatzeko Espedienteen kasuan, Enpresak langilei ordaindu behar dien kalte-ordaina kontsulta-aldian negoziatuko da eta Akordioaren Azken Aktan jarriko da idatziz.

VII. KAPITULUA

ENPRESAKO JARDUERA SINDIKALA

33. artikulua. *Asanbladak.*

Enpresek, asanblada ordainduak lanorduen barruan nahiz kanpo burutzeko baimena emango dute. Urtean 8 asanblada eta 4 ordu izango dira gehienez ere.

Asanbladak Enpresa Batzordeak deituko ditu bere ekimenez edota Enpresako Sekzio Sindikaleko Ordezkariak hala eskatuta. Aipatutako 8 asanblada eta 4 orduak baimenduko dira gehienez, ondorengo atalean zehaztutako baldintzak beteko direlarik.

Artículo 29. *Reuniones Comité de Seguridad y Salud Laboral.*

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, previamente convocado por su Presidente/a y de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, se reunirá bimensualmente con carácter ordinario y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

CAPÍTULO VII

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO, MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y DESPIDOS OBJETIVOS

Artículo 30. *Modificación sustancial de condiciones de trabajo.*

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.

Durante la vigencia del presente convenio, no cabrá la modificación de la jornada anual o de la cuantía de conceptos salariales salvo acuerdo expreso.

Artículo 31. *Movilidad geográfica.*

En los casos de traslados de personal y de desplazamientos por un periodo superior a 6 meses continuos, que impliquen cambio de residencia, el empresario deberá notificar la decisión de traslado al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de su efectividad.

Artículo 32. *Indemnización por despido objetivo.*

En los supuestos de extinciones por causas objetivas articuladas al amparo del artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores el empresario estará obligado a satisfacer al personal afectado, una indemnización de 25 días de salario por año de servicio para los trabajadores con hasta 10 años de antigüedad y de 30 días por año trabajado para los trabajadores con 10 años de antigüedad o más, prorrateándose en ambos por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

En los supuestos de Expedientes de Regulación de Empleo, la indemnización que la empresa deba pagar a los trabajadores afectados se negociará en el transcurso del periodo de consultas y se hará constar en el Acta Final de Acuerdo.

CAPÍTULO VII

ACTIVIDAD SINDICAL EN LA EMPRESA

Artículo 33. *Asambleas.*

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo anual de 8 asambleas y 4 horas.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa, a iniciativa del mismo, o a requerimiento del/a Delegado/a de la Sección Sindical de Empresa, en las condiciones establecidas en el siguiente párrafo y hasta el límite de las 8 asambleas y 4 horas señaladas.

Enpresako Sekzio Sindikal bateko Ordezkariek hala eskatzean, ezarritako mugaren barruan asanblada ordainduak deitzera behartuak daude Enpresa Batzordeak, baldin eta Sindikatu horrek enpresako plantila osoaren % 33ari dagokion afiliatu kopurua biltzen badu edo, zuzenean, plantilako langileen heren batek hala eskatzen badu.

Asanbladaren deialdiaren berri eman beharko zaio Enpresako Zuzendaritzari gutxienez 48 orduko aurretiaz eta, jakinarazpen horretan, asanblada egiteko data eta eguneko gai-zerrenda zehaztuko dira.

Enpresako Zuzendaritzarekin adostasunean zehaztuko da asanblada egiteko ordua.

Aparteko eta funtsezko arrazoiak bitarteko direnean, Enpresak asanblada-data alda dezake. Era berean, langileen ordezkaritzak aurreabisu-epea 24 ordua mugatu ahal izango du.

Asanblada hauen ordainsaria, ezarritako mugara arte, alokairu errealtaren arabera egingo da, produkzioarako primak eta, hala balitz, pizgarri-ezaren primarik barnebildu gabe.

Salbuespen gisa, gainera, gehienez 4 asanblada eta 6 ordu baimentzen dira Hitzarmen honen negoziazioak eragindako asanbladetan erabiltzeko, eta horiek enpresaren kontura izango dira, betiere negoziazioa normaltasunez egiten bada eta gatazkarik gabe.

VIII. KAPITULUA

DIZIPLINA-ARAU BIDEA

34. artikulua. Laneko Portaera Kodea.

1) Printzipio gidariak:

Enpresako Zuzendaritzak, kontratuan adierazten diren lan-erreginak egintzaz edo omisioz betetzen ez dituzten langileei, ondorengo artikuluetan zehazten diren hutsegite-mailen araberrako zigorrak ezarri ahal izango die.

Enpresako Zuzendaritzari dagokio honako erabaki honetan zehazten diren araberrako zigorrak ezartzea.

Hutsegiteak zigortu aurretik langileari idatziz jakinaraziko zaio, zigorraren zioak eta data adieraziz.

Enpresak, hutsegite larri edo oso larriaren ondorioz ezarritako zigor ororen berri emango die langileen legezko ordezkariei.

Zigorra ezarri ondoren, data horretatik hasi eta 60 egunera bete daiteke.

2) Hutsegiteen mailak:

Langile batek egindako hutsegite oro, arina, larria edo oso larria izan daiteke bere garrantzia, eragina eta asmoaren araberrara.

— Hutsegite arinak:

Honako hauek hartuko dira hutsegite arintzat:

a) Hilabeteko epean justifikaziorik gabeko hiru puntualitate-hutsegite egitea, bai lanera sartzerakoan bai irterterakoan.

b) Hilean egun batez arrazoi justifikaturik gabe lanera ez joatea.

c) Aldez aurretik edo, hala balitz, hutsegitea egin ondorengo hogeita lau orduren barruan lanera ez joatearen arrazoiak ez jakinaraztea, ezin burutu izana frogatzen ez bada behintzat.

d) Lana arrazoi justifikaturik gabe uztea denbora laburrez bada ere, horren ondorioz nolabaiteko garrantziko kaltea eragiten bazaie lankideei edo lanabesei.

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

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

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

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

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

De forma excepcional se autorizarán, además, hasta un máximo de 4 asambleas y 6 horas las horas utilizadas en asambleas motivadas por la negociación de este Convenio, que serán por cuenta de la empresa siempre que transcurra la negociación dentro de la normalidad y en ausencia de conflictividad.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 34. Código de Conducta Laboral.

1) 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.

2) 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) 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) Arduragabetasun txikiak materialak edo lan ekipoak zain-terakoan, bere ardurapean badaude.

f) Bezeroak eta hornitzaileak behar bezalako zuzentasun eta arduraz ez tratatzea.

g) Enpresari bizileku aldaketen berri ez ematea, horrek lan-kideei edo enpresari inolako kalterik sor badakioke.

h) Langilearen familian Gizarte Segurantzarekin edo zerga arloan eragina izan dezaketen aldaketen berri behar den garaian ez jakinaraztea.

i) Goragoko batek berezko zereginen barruan emandako aginduak edo mandatuak ez betetzea, pertsonentzako edo gau-zentzako kalterik sortzen ez bada.

j) Laneko jardunaldi arruntaren barruan, eta arrazoi justifi-katurik gabe, prestakuntza teoriko edo praktikoko ikastaroetara ez joatea.

k) Lanorduetan lankideekin, bezeroekin edo hornitzaileekin sesioan aritzea.

l) Lanean mozkorturik edo drogak hartuta egotea, ohikoa ez bada.

m) Tresna elektroniko partikularrak (telefono mugikorra, ta-bletak, etab.) erabiltzea lanaldiaren barruan, baita ekipamendu informatikoak erabilerara partikularretarako erabiltzea ere.

— Hutsegite larriak:

Honako hauek hartuko dira hutsegite larritzat:

a) Hogeita hamar eguneko epealdian lanera joaterakoan edo irteretakoan hiru puntualitate-huts baino gehiago egitea.

b) Arrazoi justifikaturik gabe hilabetean bi, hiru edo lau egu-netan lanera ez joatea. Hutsegite bat bera ere nahikoa izango da langileren bat ordezkatu behar duenean edota horren ondorioz Enpresari nolabaiteko garrantziko kaltea sortzen zaionean.

c) Gizarte Segurantzarekin edo zerga gauzekin lotutako da-tuak gezurrezkoak izatea edo maltzurkeriaz gordetzea.

d) Lanorduetan edonolako jolas edo jokoan jardutea eten-gabe, laneko martxa normala oztopatuz.

e) Laneko gaitan goragokoei beren zeregin arruntaren ba-rruan ez obeditzea, horrek pertsonentzako edo gauzentzako kalte larriak sortzen badu.

f) Norberaren txukuntasun eza baldin eta horrek lankideen arrazoizko kexuak sortarazten baditu eta enpresak lehendik ja-kinaren gainean jarria badu.

g) Beste langile baten presentziaren itxura egitea, erregis-troak eta sarrera-irteerako kontrolak aldatuz.

h) Lanean arduragabekeria edo axolagabekeria azaltzea, ber-tako martxa ona oztopatuz, ondorioz pertsonen edo gauzei kalte larriak sortzen ez bazaie.

i) Lan-jardunean zehar baimenik gabeko lan partikularrak egitea edota, lanorduz kanpo, enpresaren lanabesak, erremintak, tresneria edo ibilgailuak norberaren edo besteren probetxurako erabiltzea.

j) Edonolako hutsegite arinak (puntualitate-ezak izan ezik) hi-ruhilekoaren barruan behin eta berriro egitea, lehendik zehapenik izan bada.

k) Langileen askatasun sexuala hitzez edo fisikoki eraso-tzea; baita pertsonen intimitatea eta duintasuna ez errespetat-zea ere.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el manteni-miento 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 con-flicto o perjuicio a sus compañeros/as o a la empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios ex-perimentados en la familia del/a trabajador/a que tengan inci-dencia 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 perjui-cios o riesgos para las personas o las cosas.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o prác-tica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida jus-tificación.

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

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

m) La utilización de aparatos electrónicos particulares (te-léfono móvil, tabletas, etc.) dentro de la jornada laboral, así como la utilización de los equipos informáticos para usos particulares.

— Faltas graves:

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la sali-da 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 tra-bajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si co-mo consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tu-vieran 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 per-sonas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio re-gular 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 pre-viamente 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 bue-na 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) 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) Noizean behin mozkortzea edo drogak kontsumitzea, baldin eta horren ondorioz langileen laneko segurtasun eta osasun maila kaltetzen edo arriskuan jartzen ez bada.

— Hutsegite oso larriak:

Honako hauek hartuko dira hutsegite oso larritzat:

a) Sei hilabeteko epealdian justifikaziorik gabeko hamar puntualitate-huts baino gehiago egitea edota, hogeit baina gehiago urtebeteko epealdian.

b) Hilabeteko epealdian justifikaziorik gabe jarraiko hiru egunetan edota txandakako bost egunetan lanera ez joatea.

c) Agindutako zereginetan iruzurra, desleialkeria edo neurritz kanpoko konfiantza azaltzea eta enpresako lokaletan nahiz enpresaz kanpo, jardunean zehar lankideei, Enpresari edo beste edonori lapurtzea edo ebastea.

d) Gaixotasun edo istripuaren itxura egitea. Bajan dagoen langileak norbere konturako edo besteren konturako lanak egitea hutsegite oso larritzat hartuko da. Istripuaren edo gaixotasunaren ondoriozko baja luzatzeko egiten den edozer ere atal honetan sartuko da.

e) Zerbitzua edo lanpostua arrazoi justifikaturik gabe uztea, nahiz denbora laburrean izan, baldin eta horren ondorioz enpresari edo lankideei nolabaiteko garrantziko kaltea sortzen bazaie, segurtasuna arriskuan jartzen bada edota istripuren bat sortarazten bada.

f) Enpresaren dokumentu erreserbatuen sekretua urratzea edota isilean gorde beharreko datuak ematea.

g) Enpresari lehiakortasun desleiala eragiten dioten jarduerak burutzea.

h) Laneko errendimendu normala edo aurrez itunduta dagoena nahita eta etengabe gutxitzea.

i) Hitzeko eta ekintzazko tratu txarrak, edo ugazabei nahiz horien senitartekoei edo lankideei, enpresako bezeroei edo hornitzaileei buruz egindako errespetu eta begiruneko hutsegite larria.

j) Izaera desberdineko hutsegite larria bi hilabetetan zehar behin eta berriro egitea, baldin eta zigortuak izan badira.

k) Goragokoek lan gaitan emandako edozein agindu ez betetzea, enpresari edo lankideei kalte nabarmenak sortaraziz, non eta agente gehiegikeriaren ondorio ez diren. Agente gehiegikeriatzat hartuko dira zuzendariek, buruek edo tarteko agintedunek asmo txarrez, legezko arauak nabarmen urratuz eta langilearen kalterako burututako ekintzak.

l) Laneko kategoria handiagoaz baliatuz askatasun sexualaren aurka burutzen diren erasoak; baita laneko edo norberaren egoeraren ondorioz bereziki ahulak diren pertsonen aurka egindakoak ere.

3) Zehapenak:

Hutsegiteen ondorioz ezar daitezkeen gehienezko zehapenak honako hauek izango dira:

a) Hutsegite arinengatik:

Idatzizko ohartarazpena.

b) Hutsegite larriengatik:

Idatzizko ohartarazpena.

Bi eta hogeit egun bitartean enplegu eta soldata gabe uztea.

c) Hutsegite oso larriengatik:

Idatzizko ohartarazpena.

Hogeit eta hirurogeit egun bitartean enplegu eta soldata gabe uztea.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercuten 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, pusiese 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.

3) 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) 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.

Iraizpen edo kaleratzea.

4) Preskripzioa:

Hutsegiteak, mailaren arabera, honelako iraungipena izango dute:

Hutsegite arinak: Hamar egun.

Hutsegite larriak: Hogeia egun.

Hutsegite oso larriak: Hirurogeia egun.

Preskripzio hori hutsegitea jakinarazi zen egunetik zenbatuko da; eta, betiere, hutsegitea burutu zenetik 6 hilabetera iraungiko da.

Lehenengo xedapen gehigarria. Euskara sustatzea.

Enpresen esparruan Euskara erabiltzera eta hedatzera zuzendutako jarduerak garatzea, zeregin hau burutu dadin bi alderdiek euren eskura dauden bitarteko guztiak jarriko dituztelarik. Hori lortu asmoz, laneko dokumentuak, nominak, Gizarte Segurantzakoak eta abar pixkaka elebidun ager daitezen saiatuko dira enpresak.

Enpresan argitaratzen diren idazki eta ohar guztiak euskaraz eta gazteleraz argitaratuko dira.

Era berean, Hitzarmen honek indarrean dirauen bitartean, enpresek bi hizkuntzetan ezarri beharko dituzte errotuluak, nominak eta gainerako agiri guztiak.

Bigarren xedapen gehigarria. Geroa BGAE-EPSVra egin beharreko ekarpenak.

Geroa BGAE-EPSVra ekarpenak mantendu egingo dira, era-kundeak irauten badu betiere.

2022 urtean Geroa BGAE-EPSVra egin beharreko ekarpenak langileak Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorriari ezbehar arruntetarako egin beharreko Kotizazio Oinarriaren % 4,60an mantenduko dira, % 2,3 langileak eta beste % 2,3 enpresak ordainduko dutelarik.

Ekarpen horiek, denak batera ordainduko ditu enpresak eta, langile bakoitzari dagokiona, soldataren nominatik kenduko dio.

Hirugarren xedapen gehigarria. Hitzarmena ez aplikatzea.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, bertan hitzarturiko lan-baldintzak enpresaren aldetik ez aplikatzea honako baldintza hauetan formulatuko da:

1. Enpresak 15 eguneko kontsulta-epea irekiko du enpresa-erabakia eragin duten arrazoiei buruz eta horren ondorioak saihestu edo murrizteko aukeraz, baita dagokien langileentzat ondorioak arintzeko beharrezko neurriei buruz ere. Epe berean Hitzarmenaren Batzorde Parekideari eman beharko dio erabakiaren berri, langileen legezko ordezkariak formulaturiko idazkiaren kopiaekin batera.

Kontsulta-aldi horretan, aldeek fede onez negoziatu behar dute, akordioa lortze aldera. Akordio horrek Enpresa Batzordeko kideen gehiengoaren adostasuna beharko du.

2. Adostasunik ez badago, kontsulta-aldia amaitzean, aldeetako edozeinek, bost eguneko epean, Hitzarmen honen Batzorde Parekidearen mende jar dezake desadostasuna, eta Batzordeak gehienez ere 7 egun izango ditu erabakitzeko, desadostasuna Batzorde horretan planteatu denetik aurrera zenbatuta.

3. Batzorde Parekidean ere adostasunik ez badago, aldeetako edozeinek, bost eguneko epean, 2000ko otsailaren 16ko Preco-Gatazkak Konpontzeko Borondateko Prozedurei buruzko Konfederazio-arteko Akordiora jo ahal izango du desadostasunak konpontzeko. Berariaz ezartzen da arbitraje-prozedura honela bakarrik aplikatuko dela: Hitzarmen honen Batzorde Parekidea osatzen duten aldeetako bakoitzaren gehiengoz beraren mende jartzea erabakitzen bada.

Despido.

4) 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.

Disposición adicional primera. Impulso del Euskara.

Desarrollar en el ámbito de la empresa, actividades encaminadas a la utilización y extensión del Euskara 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 euskara.

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

Disposición adicional segunda. Aportaciones a Geroa-EPSV.

Las aportaciones a Geroa-EPSV se mantendrán sujeto a la condición de continuidad de la entidad.

Las aportaciones a Geroa-EPSV durante el año 2022 se mantienen 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.

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

Disposición adicional tercera. Inaplicación del Convenio.

Mientras persista la vigencia del presente convenio la inaplicación, por parte de la empresa, de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo, se formulará en las siguientes condiciones:

1.º La empresa abrirá un período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Debiendo en el mismo plazo, ponerlo en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulado a la representación legal de los trabajadores.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del Comité de Empresa.

2.º En caso de desacuerdo, finalizado el período de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del presente Convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en dicha Comisión.

3.º En el supuesto de desacuerdo en la Comisión Paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco) de 16 de febrero de 2000. Se establece expresamente que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de cada una de las partes que constituyen la Comisión Paritaria del presente Convenio.

4. Desadostasuna Precon konpondu ezean, alderdietako edozeinek, bost eguneko epean, Estatutuaren arabera Hitzarmen Kolektiboak ez Aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organora jo ahal izango du (ORPRICE, Eusko Jaurilaritzaren 2013ko abenduaren 30eko 471/2013 Dekretuaren bidez sortu eta araututako organoa). Gatazkaren ebazpena ORPRICEren esku utzi ahal izateko, betiere, hitzarmen honetako Batzorde Paritarioa osatzen duten bi alderdietako bakoitzak hala erabaki beharko du gehiengoaz. Era berean, 471/2013 Dekretuaren 9.3 artikuluan ezarrita dagoen arbitraje-aukera baliatu ahal izateko, ezinbestekoa izango da hitzarmen honetako Batzorde Paritarioaren alde bakoitzaren gehiengoak erabakitea arbitrajeari men egitea.

Hitzarmen honek iraun bitartean, ez dago ez aplikatzerik urteko lanaldia edo lansari-kontzeptuen kopurua, berariazko akordio bidez izan ezik.

Laugarren xedapen gehigarria. Batzorde Parekidea.

Edozein gatazka, izaera kolektiboa edo indibiduala duela, hitzarmen kolektiboaren aplikazio edo interpretazioari buruzkoa, dagokienek hitzarmenaren Batzorde Parekidearen aurrean planteatu behar dute administrazio-egoitza edo epaitegietan beste akziorik hasi baino lehen.

Alde batera utzita une bakoitzean zenbat pertsona fisikok ordezkatzeko dute, enpresak batzorde horretako botoen % 50 izango ditu; langileen ordezkarien aldetik, enpresa-batzordean une bakoitzean dauden sindikatuak bakoitzaren ordezkari bana izango da batzordean gehienez ere, kideen artetik hautatuko direlarik; ordezkari horiek beren sindikatuak edo zerrendak azken hauteskunde sindikaletan lorturiko emaitzekiko proportzionala den ordezkariatasuna edo boto-eskubidea izango dute; enpresa-batzordeak izendaturiko ordezkarien boto guztiak batzordeko botoen % 50 izango dira.

Batzordea ordezkarietako baten (enpresaren edo enpresa-batzordearen) gehiengoak beste aldeari idatziz horrela eskatzen dionean bilduko da, eta jakinarazpen hori jaso ondoren gehienez ere astebeteko epean bildu beharko da. Batzordea balioz eratuta geratuko da bertaraturiko ordezkariak batzordeko boto-eskubideen % 50 baino gehiago ordezkatzeko dutenean.

Batzorde Parekidearen erabakiak gehiengo absolutuz hartuko dira.

Bosgarren xedapen gehigarria. Hitzarmen honetan jorratu gabeko gaiak.

Hitzarmen honetan espresuki arautu gabeko gaietan, eta bere edukiarekin kontraesanik ez dagoen bitartean, 2020-2022 Gipuzkoako Industria Sidero-metalurgikoko Hitzarmen Kolektiboaren –edo lurralde, funtzio eta eremu pertsonal berean horren ordezkaren– testuan xedatuari jarraituko zaio, eta hori Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN 2020ko azaroaren 24an argitaratu zen.

Ondorio hauetarako, Enpresa Hitzarmen honetan berariaz jasotako gaiak oso-osorik araututa daudela ulertuko da bakoitzari dagokion klausulen edukietan, eta ezingo da, gai horiei dagokienez, 2020-2022 Gipuzkoako Industria Sidero-metalurgikoko Hitzarmen Kolektiboaren –edo lurralde, funtzio eta eremu pertsonal berean horren ordezkaren– testuko klausulen aplikazio partzialera jo.

Hitzarmen honetan araututako baldintzek, baita ere edozein titulurengatik enpresak bere langileei onartu dizkien hobekuntzek, konpentsatu eta zurrupatuko dituzte negozio sektoria-lak aurrerantzean sar ditzakeen hobekuntza guztiak.

4.º En el supuesto de no haber solucionado la discrepancia en el Preco, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, someter la solución de la misma al Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenio Colectivos Estatutarios (ORPRICE) creado y regulado mediante Decreto 471/2013 del Gobierno Vasco de 30 de diciembre de 2013; el sometimiento del conflicto al ORPRICE, exigirá, en todo caso, el acuerdo de la mayoría de cada una de las partes que constituyen la Comisión Paritaria del presente Convenio. Asimismo, la opción por el arbitraje establecida en el artículo 9.3 del Decreto 471/2013 se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de cada una de las partes que constituyen la Comisión Paritaria del presente Convenio.

Durante la vigencia del presente convenio, no cabrá la inaplicación de la jornada anual o de la cuantía de conceptos salariales salvo acuerdo expreso.

Disposición adicional cuarta. Comisión Paritaria.

Cualquier conflicto, sea de naturaleza colectiva o individual, relativo a la aplicación o interpretación del convenio colectivo deberá ser planteado por el/los afectado/s ante la comisión paritaria del convenio con carácter previo al inicio de cualquier acción en sede administrativa o judicial.

Con independencia del número de personas físicas que la representen en cada momento, la empresa ostentará el 50 % de los votos de dicha comisión; por parte de los representantes de los trabajadores, intervendrá en la comisión un máximo de un representante por cada uno de los sindicatos con presencia en comité de empresa en cada momento que se elegirán de entre sus miembros; dichos representantes ostentarán una representatividad o derecho de voto proporcional a la de los resultados obtenidos por su sindicato o lista en las últimas elecciones sindicales; el conjunto de los votos de los representantes designados por el comité de empresa supondrán el 50 % de los derechos de voto de la comisión.

La comisión se reunirá cuando así lo requiera la mayoría de una de las representaciones (empresa o comité de empresa) mediante comunicación escrita a la otra, debiendo constituirse en el plazo máximo de una semana desde la recepción de dicha comunicación. La comisión se considerará válidamente constituida cuando el conjunto de los representantes asistentes represente más del 50 % de los derechos de voto de la comisión.

Las decisiones de la comisión paritaria se adoptarán por mayoría absoluta.

Disposición adicional quinta. Temas no tratados en este convenio.

En las materias no reguladas expresamente en el presente Convenio, y siempre que no se contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en el texto del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa para 2020-2022, publicado en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa en fecha 24 de noviembre de 2020, o el que lo sustituya en el mismo ámbito territorial, funcional y personal.

A estos efectos, se considerará que las materias expresamente recogidas en el presente Convenio de Empresa están reguladas en su integridad por el contenido de las cláusulas referidas a cada una de ellas, sin que pueda recurrirse a la aplicación parcial de las cláusulas contenidas en el texto del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa para 2020-2022, o el que lo sustituya en el mismo ámbito territorial, funcional y personal, referidas a tales materias.

Las condiciones reguladas en el presente convenio, así como las mejoras que por cualquier título haya reconocido la empresa a sus trabajadores, compensarán y absorberán cualesquiera mejoras puedan ser introducidas en lo sucesivo por la negociación sectorial.