

AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA

4

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD
AUTÓNOMA

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena, Amcor Flexibles España, S.L.U. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20100291012013 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2019ko abenduaren 9an enpresako zuzendaritzak eta enpresa-batzordeko kideen gehiengoak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

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

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

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

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2020ko abuztuaren 24a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaria. (5078)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA

Delegación Territorial de Trabajo y
Seguridad Social de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de Amcor Flexibles España, S.L.U. (código 20100291012013).

ANTECEDENTES

Primero. El día 9 de diciembre de 2019 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la mayoría de miembros del comité de empresa.

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

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

En su virtud,

RESUELVO

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

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

San Sebastián, a 24 de agosto de 2020.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (5078)

AMCOR Flexibles Lezoren hitzarmen kolektiboa (2020-2023).

I KAPITULUA

ESPARRUA

1. artikulua. Lurralde eremua.

Honako Hitzarmen hau Amcor Flexibles Lezo empresako lan-gile guztiei aplikatu beharrekoa da.

2. artikulua. Langileria eremua.

Hitzarmen kolektibo honek Lezoko lantegiko Amcor Flexibles enpresako langileengan baino ez du eraginik izango.

Honako Hitzarmen honen langileria eremutik kanpo gelditzen dira:

a) Goi artezkaritza, goi gobernu eta goi aholkuzko funtzioetan aritzen den langileria, Administrari orokor, Aholkulari, Zuzendari orokor, Zuzendari, eta Gerente, karguen berezitasunak direnak.

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

c) Enpresentzako komisio soilez diharduten merkatal agenteak.

3. artikulua. Iraupena.

Honako Hitzarmen Kolektibo honek, lau urteko iraupena izango du. 2020. urtarrila 1etik 2023ko abendua 31rarte.

4. artikulua. Lotura eta itunaren osotasuna.

Honako Enpresako Hitzarmen honetan hitzartutakoak, osotasun bakar eta zatiez inbat osatzen du, zatikako aplikaziorik ezar ez dakiokelarik.

5. artikulua. Salaketa, luzamendua eta berrikusketa.

Hitzarmenaz 2023ko irailaren 30ean ohartaraziko da, hots, epemuga heldu baino hiru hilabete lehenago. Alderdiak konpromisoa hartzen dute negoziatio mahaia urriaren 31a baino lehen osatzeko, eta negoziatio batzordea sortu zenetik 15 eguneko epean hitzarmen berriaren negoziatioari ekiteko.

Jakinarazpena egin eta gero, enpresa behartuta egongo da berori kontuan hartzera, beraz, hitzarmen hau automatikoki luzatuko da epe horretan. Dena den, adostasuna lortzen ez bada, enpresako hitzarmen honen indarraldiari eutsiko zaio urtebetez, 2024.01.01etik 2024.12.31 arte. 2024.12.31n, hitzarmen luzatuaren indarraldian amaitzean, enpresako hitzarmen berria adostu ez bada, eta negoziatio epe horretan, langileek grebarik ez badute egin, beste urtebetez luzatuko da 2025.12.31 arte. Egun horretan, aurreraeragin behin betiko amaituko da, alderdiak kontrakoa adosten ez badute.

II. KAPITULUA

LAN ERREGIMENA

6. artikulua. Jarduera arrunta.

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

Convenio Colectivo AMCOR Flexibles Lezo (2020-2023).

CAPÍTULO I

ÁMBITO

Artículo 1.º Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo afecta a las/os trabajadoras/es de la Empresa AMCOR Flexibles Lezo.

Artículo 2.º Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo afecta exclusivamente al personal de la Empresa AMCOR Flexibles del Centro de Lezo.

Quedan excluidos en cuanto al ámbito personal del presente Convenio:

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

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

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

Artículo 3.º Ámbito temporal.

El presente convenio tendrá una vigencia de cuatro años entrando en vigor a todos los efectos a partir del 1 de enero de 2020 y finalizando el 31 de diciembre de 2023.

Artículo 4.º Unidad de pacto y vinculación.

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

Artículo 5.º Denuncia, prórroga y revisión.

El Convenio se dará por denunciado expresamente el próximo 30 de septiembre de 2023, esto es tres meses antes de su vencimiento. Comprometiéndose las partes a constituir la mesa negociadora antes del 31 de octubre de 2023, e iniciar la negociación del nuevo convenio en el plazo de 15 días desde la constitución de la comisión negociadora.

Realizada tal comunicación, la empresa queda obligada a pasar por ella quedando el presente convenio automáticamente prorrogado por tal periodo. En todo caso, si no se alcanzase un acuerdo, se mantendrá la vigencia del presente convenio de empresa a lo largo de un nuevo periodo anual, desde el 01.01.2024 hasta el 31.12.2024. Si finalizado el 31.12.2024 la duración del Convenio de Empresa prorrogado no se hubiera alcanzado un acuerdo para un nuevo Convenio de Empresa y durante ese periodo de negociación los trabajadores no hubieran realizado huelga alguna, se prorrogará el Convenio por otra nueva anualidad hasta el 31.12.2025 fecha en la que finalizará la ultra-actividad definitivamente, salvo que las partes acuerden en contrario.

CAPÍTULO II

RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 6.º Actividad normal.

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

7. artikulua. Jarduera ezin hobia.

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

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

8. artikulua. Etekin normala.

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

9. artikulua. Jarduera normalean egindako lan-kopurua.

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

10. artikulua. Makina-denbora.

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

11. artikulua. Lan librea.

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

12. artikulua. Lan mugatua.

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

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

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

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

13. artikulua. Galdagarritasuna eta etekin normalaren ordainsaria.

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

Suspergarriak ezartzeko etekin normalek izan behar dute abiapuntua.

Etekin normalaren ordainsaria Hitzarmenaren oinarriko soldatari eta legez edo konbentzionalki bidezkoak diren osagarriei dagokie.

14. artikulua. Baloraziorako zeharkako sistema.

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

15. artikulua. Lan-kopurua.

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

Artículo 7.º Actividad óptima.

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

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

Artículo 8.º Rendimiento normal.

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

Artículo 9.º Cantidad de trabajo en actividad normal.

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

Artículo 10.º Tiempo de máquina.

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

Artículo 11.º Trabajo libre.

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

Artículo 12.º Trabajo limitado.

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

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

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

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

Artículo 13.º Exigibilidad y remuneración del rendimiento normal.

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

Para establecer los incentivos debe partirse del rendimiento normal.

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

Artículo 14.º Sistema indirecto de valoración.

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

Artículo 15.º Cantidad de trabajo.

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

16. artikulua. Aldaketa.

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

17. artikulua. Razionalizazio sistemak.

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

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

18. artikulua. Lanaren antolamendua.

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

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

19. artikulua. Enpresaren zuzendaritzaren ahalmenak.

Ondokoak dira Enpresaren Zuzendaritzaren ahalmenak:

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

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

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

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

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

Enpresak, era berean, honako ahalmen hauek izango ditu:

1. Hitzarmen honetan definituriko etekin normalak galdatzea.

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

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

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

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

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

Artículo 16.º Modificación.

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

Artículo 17.º Sistemas de racionalización.

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

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

Artículo 18.º Organización del trabajo.

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

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

Artículo 19.º Facultades de la dirección de la empresa.

Son facultades de la Dirección de la Empresa:

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

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

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

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

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

Asimismo son facultades de la Empresa:

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

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

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

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

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

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

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

8. Lan-antolamenduaren iraupena, langileen desadostasuna gertatzen denean, legezko ordezkarien bitartez adierazia, Hitzarmeneko Batzorde Mistoaren interpretazio eta txostenaren eta, hala badagokio, lan agintaritzaren eskudunaren ebazpenaren zain. Enpresak aurreikusten den kasuetan plantilla murriztu ahal izango du, beti ere indarrean dagoen legeriak ezartzen duen prozedurari jarraiki.

20. artikulua. Enpresaren betebeharrak.

— Ondokoak dira enpresaren betebeharrak:

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

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

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

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

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

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

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

8. Aurreko zenbakietan adierazitako betebeharrak betetzea, balorazio arauak edo langileen aldaketak ezar ditzaketen metodo eragileak berrikusteko kasuetan.

Gaur egun behar bezala formalizatutako suspergarri sistemak ezarrita dituzten enpresek ez dute arestian aipatutako prozedura jarraitu beharrik, balio aldaketei dagokienez salbu, hala ere langileen legezko ordezkariak jakinaren gainean jarri beharko dute.

21. artikulua. Langileen eskubideak.

1. Produkzio prozesuan jardun normalean eta bere zereginetan etekin normala lortuz esku hartzearen truke bizi duin baten behar adinako ordainsaria lortzea.

2. Euren ekimenekin enpresaren oparotasunean laguntzea.

3. Euren legezko ordezkarien bitartez, lan-antolamenduari, produkzio sistemen aldaketei lanbide-sailkapen eta kategoriei dagokien erabaki ororen berri izatea.

4. Indarrean dagoen legeria orokorrak ematen dizkien eskubide eta bermeez gain, langileen legezko ordezkariak lanpostuei esleitutako zereginak eta hauen balorazioak ezagutzeko eta, desadostasunik gertatuz gero, lan agintaritzaren eskudunaren aurrean bidezko erreklamazioak formulatzeko ahalmena izango dute.

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

8. El mantenimiento de la organización del trabajo, en los casos de disconformidad del personal, expresada a través de sus representantes legales, en espera de la interpretación e informe de la Comisión Mixta del Convenio y, en su caso, de la resolución de la autoridad laboral competente. La empresa podrá proceder a la disminución de la plantilla, en los casos previstos y con sujeción al procedimiento que establezca la legislación vigente.

Artículo 20.º Obligaciones de la empresa.

— Son obligaciones de la empresa:

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

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

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

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

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

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

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

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

Las empresas que tienen establecidos actualmente sistemas de incentivos debidamente formalizados no tendrán que seguir el procedimiento anterior, salvo en lo referente a la modificación de valores, pero deberán dar cuenta a la representación legal del personal.

Artículo 21.º Derechos del personal.

1. Obtener, en compensación por su intervención en el proceso productivo, una remuneración suficiente para la subsistencia digna, en jornada normal y mediante un rendimiento normal en sus tareas.

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

3. Ser consultados, a través de sus representantes legales, en toda decisión relativa a la organización del trabajo, cambios de sistemas de producción, clasificaciones y categorías profesionales.

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

22. artikulua. Zerbitzuen antolamendua.

Produktzio-ordena desberdinetan bidezko hierarkia ezartze-ko xedez, enpresek euren zerbitzuak edozein kategoriako bu-ruiek Zuzendaritzaren aginduek eta langilearen iradokizunak hierarkiaren bitartez, eta zehazki araututa, igortzera behartuta egoteko moduan antolatzen saiatuko dira, honen edukia eta xedea galdu ez dadin, lan eta harreman arloan langilearen le-gezko ordezkari dagozkien funtzioen kaltetan izan gabe.

III. KAPITULUA

ORDAINSARIAK ETA HABOROKINAK

23. artikulua. Ordainsariak.

2020. urtea.

— Igoera finkagarria, 2019ko soldata-aula kontsolidatuen gaineko % 2koa, asteburuko plusa, taldeburuaren plusa, bolun-tario-plusa eta soldata-metaketa.

— Igoera lineala (kontsolidagarria), 10 eurokoa, asteburuko plusean (0,4167 euro orduko), 2019ko balioaren gainean. Ho-nela geratuko da, 2020. urterako:

1,34tik 1,63ra bitarteko kalifikazioak: 6,7526 euro.

1,70etik 2,00era bitarteko kalifikazioak: 10,1385 euro.

2,10etik 2,30era bitarteko kalifikazioak: 13,5562 euro.

— Igoera lineala (finkagarria), euro 1ekoa, lan egindako gau bakoitzeko.

— Ordainsari aldakorra (ez finkagarria), % 1ekoa, lantegiko Budget dokumentuan zehazten diren helburuen arabera: Segur-tasuna (% 25), DIFOT (% 25), Kalitatea (% 25) eta Produktibita-tea (% 25). Gainera, % 0,5 gehiago (stretch) gaixotasun arrunta dela-eta absentismoa % 3 baino handiagoa izan ezean.

2021. urtea.

— Igoera kontsolidagarria, KPI + % 1ekoa, 2020ko soldata-aula kontsolidatuen gainean, asteburuko Plusa, taldeburuaren Plusa, borondatezko plusa eta soldata-metaketa.

— Igoera ez-kontsolidagarria, % 0,2koa, aurrekontuan jaso-tako ROAFE betetzen bada, 2020ko soldata-aula kontsolida-tuen, asteburuko plusaren, taldeburuaren plusaren, boronda-tezko plusaren eta soldata-metaketen gainean.

— Igoera lineala (finkagarria), 10 eurokoa asteburuko plu-sean (0,4167 euro orduko).

— Igoera lineala (finkagarria), euro 1ekoa, lan egindako gau bakoitzeko.

— Ordainsari aldakorra (ez finkagarria), % 1ekoa, lantegiko Budget dokumentuan zehazten diren helburuen arabera: Segur-tasuna (% 25), DIFOT (% 25), Kalitatea (% 25) eta Produktibita-tea (% 25). Gainera, % 0,5 gehiago (stretch), absentismoa % 3 baino handiagoa izan ezean.

2022. urtea.

— Igoera kontsolidagarria, KPI + % 1ekoa, 2020ko soldata-aula kontsolidatuen gainean, asteburuko plusa, taldeburuaren plusa, borondatezko plusa eta soldata-metaketa.

— Igoera ez-kontsolidagarria, % 0,2koa, aurrekontuan jaso-tako ROAFE betetzen bada, 2020ko soldata-aula kontsolida-tuen, asteburuko plusaren, taldeburuaren plusaren, boron-datezko plusaren eta soldata-metaketen gainean.

— Igoera lineala (finkagarria), 10 eurokoa asteburuko plu-sean (0,4167 euro orduko).

Artículo 22.º Organización de los servicios.

Con objeto de establecer la debida jerarquía en los distintos órdenes de producción, la empresa procurará organizar sus ser-vicios de forma que los jefes de cualquier categoría estén obli-gados a transmitir las instrucciones de la Dirección y las suge-rencias del personal, por conducto jerárquico, concretamente reglamentado, a fin de que nunca se desvirtúe su contenido y fi-nalidad, sin perjuicio de las funciones que, en materia laboral y de relación, les correspondan a los representantes legales del personal.

CAPÍTULO III

RETRIBUCIONES Y GRATIFICACIONES.

Artículo 23.º Retribuciones.

Año 2020.

— Incremento consolidable de 2 % sobre tablas salariales consolidadas del año 2019, Plus de fin de Semana, Plus de Jefe de Equipo, Plus Voluntario y Acumulación Salarial.

— Incremento lineal (consolidable) de 10 euros en el plus de fin de semana (0,4167 Euros cada hora) sobre el valor de 2019, quedando de la siguiente manera para el año 2020:

Calificaciones desde 1,34 hasta 1,63: 6,7526 euros.

Calificaciones desde 1,70 hasta 2,00: 10,1385 euros.

Calificaciones desde 2,10 hasta 2,30: 13,5562 euros.

— Incremento lineal (Consolidable) de 1 Euro por noche tra-bajada.

— Retribución Variable (no consolidable), 1 % en función de los objetivos que se definan en el Budget de planta, en Seguri-dad (25 %), DIFOT (25 %), Calidad (25 %) y Productividad (25 %). Además, un 0,5 % más (stretch) si no se sobrepasa el 3 % de ab-sentismo por enfermedad común.

Año 2021.

— Incremento consolidable de IPC + 1 % (mínimo 1 %) sobre tablas salariales consolidadas del año 2020, Plus de fin de Se-mana, Plus de Jefe de Equipo, Plus Voluntario y Acumulación Sa-larial.

— Incremento No consolidable de un 0,2 % si se cumple con el ROAFE presupuestado, sobre tablas salariales consolidadas del año 2020, Plus de fin de Semana, Plus de Jefe de Equipo, Plus Voluntario y Acumulación Salarial.

— Incremento lineal (consolidable) de 10 euros en el plus de fin de semana (0,4167 euros cada hora).

— Incremento lineal (consolidable) de 1 euro por noche tra-bajada.

— Retribución Variable (no consolidable), 1 % en función de los objetivos que se definan en el Budget de planta, en Seguri-dad (25 %), DIFOT (25 %), Calidad (25 %) y Productividad (25 %). Además, un 0,5 % más (stretch) si no se sobrepasa el 3 % de ab-sentismo por enfermedad común.

Año 2022.

— Incremento consolidable de IPC + 1 % (mínimo 1 %) sobre tablas salariales consolidadas del año 2021, Plus de fin de Se-mana, Plus de Jefe de Equipo, Plus Voluntario y Acumulación Sa-larial.

— Incremento No consolidable de un 0,2 % si se cumple con el ROAFE presupuestado, sobre tablas salariales consolidadas del año 2021, Plus de fin de Semana, Plus de Jefe de Equipo, Plus Voluntario y Acumulación Salarial.

— Incremento lineal (consolidable) de 10 Euros en el plus de fin de semana (0,4167 euros cada hora).

— Igoera lineala (finkagarria), euro 1ekoa, lan egindako gau bakoitzeko.

— Ordainsari aldakorra (ez finkagarria), % 1ekoa, lantegiko Budget dokumentuan zehazten diren helburuen arabera: Seguritasuna (% 25), DIFOT (% 25), Kalitatea (% 25) eta Produktibitatea (% 25). Gainera, % 0,5 gehiago (stretch), absentismoa % 3 baino handiagoa izan ezean.

2023. urtea.

— Igoera kontsolidagarria, KPI + % 1ekoa, 2020ko soldata-aula kontsolidatuen gainean, Asteburuko plusa, taldeburuaren plusa, borondatezko plusa eta soldata-metaketa.

— Igoera ez-kontsolidagarria, % 0,2koa, aurrekontuan jasotako ROAFE betetzen bada, 2020ko soldata-aula kontsolidatuen, asteburuko plusaren, taldeburuaren plusaren, borondatezko plusaren eta soldata-metaketa gainean.

— Ordainsari aldakorra (ez finkagarria), % 1ekoa, lantegiko Budget dokumentuan zehazten diren helburuen arabera: Seguritasuna (% 25), DIFOT (% 25), Kalitatea (% 25) eta Produktibitatea (% 25). Gainera, % 0,5 gehiago (stretch), absentismoa % 3 baino handiagoa izan ezean.

Hitzarmen hau indarrean dagoen urte bakoitzean, balioaniztasunari eta malgutasunari buruzko 2 puntu ez-finkagarriei eutsiko zaie.

Lanalditik kanpoko orduen balioak 2019ko balio berberetan geratzen dira.

Hitzarmeneko oinarritzko soldata (A zutabea) kontzeptu hau-ek kalkulatzeko baino ez da ezartzen: antzinatasuna, aparteko haborokinak, onurak, gaueko lanaren plusa, nekagarritasuna, arriskua eta toxikotasuna (orain arte erabilitako sistema bera).

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

Langile batzuek edo langile talde batzuek hitzarmen hau sinatzean urteko konputu osoan baldintza hobeak badituzte, baldintza hobeak errespetatuko zaizkie, titulu pertsonalean bakanrik, «ad personam» berme gisa.

25. artikulua. *Aparteko haborokinak.*

Hitzarmen honek erasandako langileek bi aparteko ordainsari izango ditu: Udan (hitzarmenaren oinarritzko soldatako 30 egun, A zutabea + antzinatasuna, sailkapenaren arabera) eta Gabonetan (soldata osoko 30 egun + antzinatasuna, sailkapenaren arabera).

Hitzarmen honek ukitutako langileek 274,03 €ko baliakidea den zenbateko lineala jasoko dute Aparteko Haborokin bakoitzean, Guztirako Soldata beti ere muga izango delarik.

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

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

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

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

— Incremento lineal (consolidable) de 1 euro por noche trabajada.

— Retribución Variable (no consolidable), 1 % en función de los objetivos que se definan en el Budget de planta, en Seguridad (25 %), DIFOT (25 %), Calidad (25 %) y Productividad (25 %). Además, un 0,5 % más (stretch) si no se sobrepasa el 3 % de absentismo por enfermedad común.

Año 2023.

— Incremento consolidable de IPC + 1 % (mínimo 1 %) sobre tablas salariales consolidadas del año 2022, Plus de fin de Semana, Plus de Jefe de Equipo, Plus Voluntario y Acumulación Salarial.

— Incremento No consolidable de un 0,2 % si se cumple con el ROAFE presupuestado, sobre tablas salariales consolidadas del año 2022, Plus de fin de Semana, Plus de Jefe de Equipo, Plus Voluntario y Acumulación Salarial.

— Retribución Variable (no consolidable), 1 % en función de los objetivos que se definan en el Budget de planta, en Seguridad (25 %), DIFOT (25 %), Calidad (25 %) y Productividad (25 %). Además, un 0,5 % más (stretch) si no se sobrepasa el 3 % de absentismo por enfermedad común.

Se mantienen, cada año de vigencia de este convenio los 2 puntos no consolidables relativos a la polivalencia y flexibilidad.

Los valores de las horas Fuera de Jornada, quedan en los mismos valores que en 2019.

El salario base de convenio, Columna A, se establece a los exclusivos efectos de los cálculos de antigüedad, gratificaciones extraordinarias, beneficios, pluses de nocturnidad, penosidad, peligrosidad y toxicidad. (mismo sistema que el utilizado hasta la fecha).

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

A todas/os las/os trabajadoras/es o grupo de trabajadoras/es que, en el momento de la firma de este convenio, goce de condiciones que, en el cómputo global anual, sean superiores a las que para ellos resulten de este Convenio colectivo, se les respetaran tales mejores condiciones, a título estrictamente personal, como garantía «ad personam».

Artículo 25.º *Gratificaciones extraordinarias.*

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

El personal afectado por este Convenio percibirá una cantidad lineal cuya cuantía es equivalente a 274,03 euros, en cada Gratificación Extraordinaria, teniendo siempre como tope el Salario Total de cada nivel de calificación.

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

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

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

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

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

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

26. artikulua. Martxoko paga.

Martxoko ordainsarian, plantillako langile bakoitzari ondoko ordainduko zaio egunero: 34 bider (A zutabea + antzinasuna) + 274,03 euroko plus lineala, aurreko urtekoa kontuan izanda.

Hilean kobratzen duen langileari lehen aipatutako kontzeptuak bider 1,12 ordainduko zaio.

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

27. artikulua. Antzinasuna.

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

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

Antzinasunagatik emakida jasotzeko eskubidea Enpresan sartze datatik bertatik konputatzen da.

28. artikulua. Aparteko lanorduak.

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

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

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

Hitzarmen honen indarraldian, lansaioetik kanpoko orduen egungo balioei (II. eranskina) eutsi zaie. Egutegi pertsonalean xedatu ez diren egunetan lan egindako orduak lansaioetik kanpoko orduak dira.

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

29. artikulua. Istripu eta gaixotasunagatikko pagak.

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

a) Lan istripu batetik etorritako Lanerako Ezintasun Iragankorraren egoeran dauden langileek, «in itinere» barne, bere kasuan, enpresaren karguz, aseguru-etxearen laguntza ekonomikoa

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

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

Artículo 26.º Paga de marzo.

En concepto de Paga de marzo, a cada trabajador/a de plantilla de abono diario se le abonará la resultante de multiplicar por 34 (la columna A + la antigüedad) + el plus lineal de 274,03 euros, y ello en correspondencia al año anterior.

Para el trabajador/a de abono mensual se le abonará la resultante de multiplicar por 1,12 la aplicación de los conceptos anteriormente referidos.

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

Artículo 27.º Antigüedad.

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

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

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

Artículo 28.º Horas extras.

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

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

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

Se mantienen durante el período de vigencia del presente Convenio los actuales valores de las horas fuera de jornada (anexo II). Las horas que se trabajen en días no previstos en el calendario personal tienen la consideración de horas fuera de jornada.

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

Artículo 29.º Bajas por accidente y enfermedad.

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

a) El personal en situación de Incapacidad Temporal, derivada de accidente de trabajo, incluido el «in itinere», percibirán en su caso, con cargo a la empresa, y por un período máximo de

ren eta antzinatasuna gehi Hitzarmenaren Soldata Osoaren % 100aren arteko desberdintasunak estaltzen duen osagarri bat jasoko dute, 18 hilabeteko gehienezko epealdi baterako, baja hartzen den lehen egunetik kontatzen hasita.

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

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

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

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

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

25 langile arteko enpresak: % 9.

25-50 langile arteko enpresak: % 7.

50 langiletik gorako enpresak: % 6.

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

30. artikulua. Euskara.

Enpresak, langileei, lanorduetatik kanpoko euskara eskolak, % 100era, subentzionatuko dizkie, eskola asistentziaren alde aurretiko justifikazioaz. Kostua normala ez dela interpretatzen den kasu haietan, Batzorde Paritarioak esku hartuko du, zein aragin horretarako ebazpena emango duen.

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

Jarraian edo tarteka, arte grafikoen sektorean (hitzarmenaren 2. artikulua jasotzen duen eremu funtzionalaren arabera), 6 hilabetez lan egin duen langile oro 1,28 puntura iritsiko da, automatikoki, ordu arteko puntuazioa hori baino baxuagoa bazen.

Jarraian edo tarteka, arte grafikoen sektorean (hitzarmenaren 2. artikulua jasotzen duen eremu funtzionalaren arabera), 12 hilabetez lan egin duen langile oro 1,34 puntura iritsiko da, automatikoki, ordu arteko puntuazioa hori baino baxuagoa bazen.

Dena dela, puntuazio hasiera 1,34 da. Jarduera jarraituko 18 hilabete igarota, puntuazioa 1,47 izango da.

Amcor Lezo enpresan bost urtetik gorako antzinatasuna duten langile guztiek 1,55 gutxieneko puntuazioa izango dute.

32. artikulua. Toxikotasun edo osasungaiztasun osagarria.

Gai toxikoak erabiltzen diren lanpostuetan edo osasunerako toxikoak edo kaltegarriak diren lurrinak sortzen diren lokaletan zerbitzuak egiten dituzten langileen alde ezartzen da osagarri hau, honen zenbateko Hitzarmenaren oinarritzko soldataren % 20koa izango da. Gai toxikoekin lan egiten ez duten arren, hauek sortzen dituzten lurrin edo hauts toxiko edo osasungaitzak heltzen diren sekzioetan lan egiten duten eta Hitzarmen honetan biltzen diren langileek ere hartukizun hau jasotzeko eskubidea izango dute. Toxikotasuna edo osasungaiztasuna medio, hobaririk izan dezaketen lanak enpresa eta langileen le-

18 meses contados a partir del primer día de la baja, un complemento que cubra la diferencia entre las prestaciones de la entidad aseguradora y el 100 % del salario real más antigüedad.

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

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

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

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

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

Hasta 25 personas de plantilla: 9 %.

Entre 25 y 50 personas de plantilla: 7 %.

Más de 50 personas de plantilla: 6 %.

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

Artículo 30.º Euskara.

La empresa subvencionará al personal las clases de euskara, fuera de las horas de trabajo, al 100 %, previa justificación de la asistencia a clase. En aquellos casos en que se interprete que el costo no es normal, intervendrá la Comisión Paritaria que resolverá al efecto.

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

Todo el personal que haya trabajado durante 6 meses, consecutivos o alternos, en empresas del sector de Artes Gráficas (según ámbito funcional recogido en el art. 2 del Convenio) accederá automáticamente a la puntuación de 1,28 si la que ostentaba era inferior a esta.

Todo personal que haya trabajado durante 12 meses, consecutivos o alternos en empresas del sector de Artes Gráficas (según ámbito funcional recogido en el art. 2 del Convenio) accederá automáticamente a una puntuación de 1,34 si la que ostentaba fuera inferior a ésta.

En cualquier caso, se establece de inicio una puntuación de 1,34. A los 18 meses de actividad continuada se accederá a la puntuación de 1,47.

Todo el personal que acumule una antigüedad superior a cinco años en Amcor Lezo, tendrá una puntuación mínima de 1,55.

Artículo 32.º Complemento de toxicidad o insalubridad.

Se establece dicho complemento en la cuantía del 20 por 100 del Salario Base de Convenio, en favor del personal que preste sus servicios en puestos donde se manejen sustancias tóxicas o se trabaje en locales donde se desprendan vapores tóxicos o nocivos para la salud, teniendo derecho a igual percepción el personal afectado por este Convenio que, aún sin trabajar con materias tóxicas, lo hagan en secciones a las que lleguen los vapores o polvo que aquéllas desprenden. Los trabajos bonificables por toxicidad o insalubridad serán determinados de acuerdo entre la empresa y los representantes legales del per-

gezko ordezkarien arteko adostasunez zehaztuko dira, hauek eskatu eta bi hilabeteko epean. Adostasunik ez bada, Lan arloko agintari eskudunak ebatziko du, eta, desadostasuna egonez gero, beharrezkoa izango da Osalanek txostena ematea; lotura-indarra izango du txosten horrek.

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

33. artikulua. Gauekotasun osagarria.

Jarraian edo aldizka zerbitzuak gaueko hamarrak eta goizeko seiak arteko txandetan egiten dituzten langileentzako Hitzarmenaren oinarritzko Soldataren % 35eko gauekotasun osagarria ezartzen da; osagarri hau ez da ordainduko gauez besterik lan egiten ez den jardura haietan. Osagarria ezingo da izan 11 € baino baxuagoa.

34. artikulua. Dietak eta joan-etorriak.

Zerbitzuaren beharengatik langileren batek lana egin ohi dueneko herritik kanpora irten behar badu eta bere etxetik kanpo otordua egin behar badu enpresak sortzen diren gastu guztiak ordainduko dira.

Enpresak zehaztuko ditu kasuan kasu erabili beharreko lokomozio bideak eta baldintzak. Lokomozio gastuak enpresaren kargura izango dira.

IV. KAPITULUA

LAN-JARDUNA, OPORRAK, BAIMENAK ETA ESZEDENTZIAK

35. artikulua. Lan-jarduna.

Lan egin behar diren benetako orduak, lan hitzarmen honen indarraldian asteburuetan lan egiten dutenen urteko konputuan, 1.592 izango dira; 1.629 astelehenetik ostirala arte txandaka lan egiten dutenentzat eta 1.684 ordu, astelehenetik ostirala arte lansaio zatituan lan egiten dutenentzat.

Ordu kopuru horretara norbanakoen atsedenek 15 minutuak –produzio prozesua aldatu gabe– batzen dira.

Jaiegunak: Hitzarmen honen ekitaldietarako, jaiegunak lege ezarritakoak izango dira.

Asteburuko txandak: Salbuespenez, hitzarmen honen indarraldian, txandakako inprimaketa estandarrekin asteburuetan lan egiten duten sekzioek ezarritako plus linealeko 12 hilabete jasoko dituzte (III. eranskina), nahiz eta asteburu gutxiago lan egin; lan prestazioko hamabi asteburu dira, kostu ekonomikorik gabe, beharrezko egiten duten egoera berrietarako, 12etatik aurrerantzean bakarrik izango dute izaera berria. Halaber, egun garbiketa sekzioari atxikitako beharginak hitzarmen honen indarraldian plus linealeko 6 asteburu jasoko du, nahiz eta asteburuetan lan egin ez edo asteburu gutxiagotan lan egin.

Hori ez da aplikatzen lanpostua aldatzen bada, baldin eta langilea beste txandakako sistema batetik badator, non asteburu gutxiagotan lan egiten baita. Halaber, ezin zaio aplikatu lanpostu aldaketa eskatu edo ahalbidetzen duenari; horiek guztiek benetan lan egindako jaieginei dagokien ordainsaria jasoko dute.

Asteburuko txanda berezia: Esleitutako egutegia orientazioa da, asteguneko lansaioaren betepenari dagokion erregimena da, orain arteko moduan, hau da, beste egutegi batzuetako txandetan sortutako lanpostutsen ondoriozko betebeharrak betetzen dira.

sonal, en el plazo de dos meses a partir de la solicitud de estos y, de no existir conformidad, resolverá la autoridad laboral competente requiriendo informe a Osalan en caso de desacuerdo, que tendrá carácter vinculante.

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

Artículo 33.º Complemento de nocturnidad.

Se establece un complemento de nocturnidad del 35 por 100 del Salario base de Convenio para el personal que, de modo continuo o periódicamente, presten sus servicios en turnos comprendidos entre las 22 y las 6 horas; Este complemento no se abonará en aquellas actividades en que únicamente se trabaje en período nocturno. Este complemento no podrá ser inferior a 11 €.

Artículo 34.º Dietas y Desplazamientos.

Si, por necesidades del servicio, hubiera de desplazarse algún/a trabajador/a fuera de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa abonará todos los gastos que se generen.

La empresa determinará las condiciones y medios de locomoción que deberán emplearse, en cada caso. Los gastos de locomoción serán por cuenta de la empresa.

CAPÍTULO IV

JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 35.º Jornada de trabajo.

El número de horas efectivas a trabajar, en cómputo anual para los que trabajen los fines de semana durante la vigencia del presente convenio será de 1.592 horas; 1.629 horas para quienes trabajen de lunes a viernes a turnos y, 1.684 horas para quienes trabajen de lunes a viernes en jornada partida.

En este número de horas se incluyen los 15 minutos de descanso individual sin alteración del proceso productivo.

Jornadas festivas: Para los ejercicios del presente acuerdo, las jornadas festivas serán las establecidas legalmente.

Turnos de fin de semana: Excepcionalmente, durante la vigencia del presente convenio, las secciones que trabajen en fines de semana con el estándar rotatorio de impresión, percibirán 12 fines de semanas del plus lineal establecido (anexo III), aun trabajando menor número de ellos, siendo doce los fines de semana exigibles de prestación laboral sin superior coste económico, para nuevas situaciones que lo pudieran requerir solamente a partir de los 12 adquirirían carácter de nueva condición. Así mismo el operario adscrito a día de hoy a la sección de lavado y durante el presente convenio percibirá 6 fines de semana de plus lineal establecido aún en los supuestos de no trabajarlos o trabajar un número menor de ellos.

Ello no es aplicable para el supuesto de un cambio de puesto de trabajo si el afectado deriva de otro sistema de turnos donde se trabajen menos fines de semana, ni a quien solicitara y posibilitara un cambio de puesto; todos estos, percibirán la retribución que corresponda a los festivos realmente trabajados.

Turno especial de fin de semana: Su calendario asignado es orientativo; se rigen respecto del cumplimiento de su jornada entre semana tal cual lo han venido haciendo con anterioridad, es decir cubren las necesidades derivadas de vacantes surgidas en turnos de otros calendarios.

36. artikulua. Lan-egutegi eta ordutegiak.

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

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

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

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

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

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

37. artikulua. Oporrak.

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

Oporren eraginetarako, larunbatak lanegun oso gisa zenbatuko dira.

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

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

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

Opor kolektiboak gozatzeko aldiaren hasieran langilea aldi baterako ezintasun-egoeran dagoen kasuetan, oporraldia eten egingo da harik eta aldi baterako ezintasun-egoera hori amaitzen den arte.

Honako artikulua-oren ondorioetarako, ospitaleratze kasuei, oporraldi hartu aurretiko hogeita hamar egunetan gertatu den oso larritzat jotako lan istripu-rik datozen susperraldiak asimila-

Artículo 36.º Calendarios y horarios de trabajo.

La fijación de los horarios de trabajo y los calendarios laborales será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, previa intervención de los representantes legales del personal y de- legados/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.

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

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

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

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

Artículo 37.º Vacaciones.

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

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

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

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

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

En los casos en que, al inicio del disfrute del período de va- caciones colectivas, el/la trabajador/a se encuentre en situa- ción de IT, el período de vacaciones quedará interrumpido por el tiempo que se mantenga dicha situación de IT.

Podrán asimilarse a la hospitalización a los efectos del pre- sente artículo las situaciones de convalecencia, que se deriven de un accidente de trabajo calificado como muy grave y produ-

dakizkieke, egoera horrek oporraldi hori era efektiboaz gozatzea eragotziko lukeen kasuetan.

Oporraldiak bat egiten duenean (zati batean edo osorik) langileari oporrak gozatzea eragotzen dion aldi baterako ezintasun batekin, oporrei dagokien urte naturalean, langileak bere ezintasun-egoera amaitu ondoren hartu ahal izango ditu oporrak, betiere hemezortzi hilabete baino gehiago igaro ez badira oporrak eragin diren urtearen amaieraz geroztik eta oporraldia enpresarekin adostuta.

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

Aurreko pasartea aplikatzerakoan desadostasunik egotekotan Hitzarmenaren Batzorde Mistoak ebaziko du alderdiatarik edozeinek hala eskatuta. Batzorde Mistoak arbitro bat izenda dezake eragin horietarako.

Fabrikak, fabrika itxiko kontsiderazioak, baldintzak eta terminoak (aste nagusirako eta abenduko oporretarako bakarrik) kontuan izanda, ez dio uko egiten fabrika irekita mantentzeari, beharrekoa izanez gero eta gaur arte aplikatu diren baldintzetan.

Astelehenetik ostirala bitartean ezarritako oporretako 23 lanegunak honelaxe banatzen dira hitzarmenaren indarraldian:

* Tailerra:

— Pazko egunean lan egiten dutenentzat, hamabost egun abuztuan, lau abenduan, eta beste lau, norbanakoen eta taldeen egutegietan agertu bezala.

— Abuztuan lan erdiko astean egiten dutenentzat, lau pazkoan, hamar abuztuan, lau abenduan eta bost, norbanakoen eta taldeen egutegietan agertu bezala.

— Gainontzekoentzat, hitzartu bezala.

— Taldetan edo norbanako egutegian banatuta lau edo bost opor egunak ez dira aldaezinak, baldin eta produkzio prozesua oztopotzen ez badute. Enpresak egoera baloratuko du.

* Administrazioa: Sailez sail esleitu edo hitzartu bezala.

38. artikulua. *Baimenak.*

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

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

Baimen hau ezingo da zurgatua izan, osotasunean edo zati-bati, oporraldiarekin bat etortzen denean.

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

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

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

cido en los treinta días anteriores al inicio del disfrute del período vacacional, cuando dicha situación impida de forma efectiva el disfrute de tales vacaciones.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una IT que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado, acordando con la empresa la fecha de su disfrute.

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

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

La fábrica, aun respetando las consideraciones, condiciones y términos de fábrica cerrada (exclusivamente para la semana grande y vacaciones de diciembre), no renuncia a la potestad de fábrica activa si fuera necesaria y en las condiciones que anteriormente se vienen aplicando.

Los 23 días laborables de vacación de lunes a viernes que tenemos establecidos, se distribuyen durante la vigencia del presente acuerdo de la siguiente manera:

* Taller:

— Para quienes trabajen en Pascua, quince días en agosto, cuatro en diciembre, y otros cuatro según constan en los calendarios individuales y colectivos.

— Para quienes trabajen en agosto la semana central, cuatro en pascua, diez en agosto, cuatro en diciembre y cinco según consta en los calendarios individuales y colectivos.

— Para el resto tal cual las tienen convenidas.

— Los cuatro o cinco días de vacaciones distribuidos por equipos o individualmente en el calendario, no son inalterables, siempre y cuando no perjudiquen el proceso productivo. La empresa valorará cada situación.

* Administración: Tal cual asignadas o convenidas departamentalmente.

Artículo 38.º *Licencias.*

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

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

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

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

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

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

Ezkontide, guraso eta seme-alaben ebakuntzagatik, nahiz eta ospitaleratzea ez eskatu baina beti ere laguntza beharrezkoa de-
nean, lanegun bat edo bi jardun erdi kontsektiboko baimen or-
daindua.

Gaixotasun larriak iraungo lukeenean, eta langilearekin bi-
ziko lirakeen ezkontide eta seme-alabak, edo guraso edo anai-
arrebak ukituko balitu, honek:

– Denbora beragatik, bigarren ordaindutako baimenerako
eskubidea izango du, lehenengo baimenaren bukaeratik ho-
geita hamar egun kontsektibo igaro ondoren. Kasu honetan
joan-etorriarengatik gehitzea aplikagarri izango ez delarik.

– Ordaindu gabeko, segidazko baimenei eskubidea izango
du, eta denbora berdinarengatik, eta beti ere, aurrekoaren bu-
kaeratik hogeita hamar egun kontsektiboak igaro badira, joan-
etorriarengatik luzatzea aplikagarria izango ez delarik.

Atal honetako eraginetarako, gaixotasun larritzat hartuko da
dagokion fakultatiboak halakotzat kalifikatzen duena, bai hasie-
rako ziurtapenean, bai edozein alde gerora eskatuz gero.
Zalantzazko kasuetan, Batzorde Misto Interpretatzaileak hu-
rrongo norabide-irizpideetan oinarriturik erabakiko du: Ospitale-
ratu beharra, benetako garrantzia duen interbentzio kirurgikoa-
ren beharra, lagunaren beharra, eta abar.

d) Aurrez esandako senideen heriotzagatik: 3 egun natu-
ral.

Ezkontide, guraso, seme-alaba edo anai-arreben heriotza-
rengatik baimena, oporren gozamenarekin edo langilearen ez-
kontzarengatik baimenarekin bat etorriko balitz, ezin izango da
zurgatua izan.

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

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

f) Ohizko helbidearen lekualdatzeagatik: Egun natural bat.

g) Beharrezko denborengatik, langilearen Gizarte-Segu-
rantzako espezialisten kontsulta medikora asistentziaren kasue-
tan, kontsulta ordutegia lanekoarekin bat etortzen denean, Medi-
kuntza Orokorreko fakultatiboak esandako kontsulta agintzen
duenean, langileak enpresariari aipatutako agindu medikoaren
bolante justifikatzailea alde aurretik aurkeztu beharko diolarik.
Gizarte-Segurantzaren etxerako medikuaren kontsulta medikoaren
joatea (Medikuntza Orokorrearen fakultatiboa), edo medikuntza be-
reziarengatik prestatutako asistentzia bezalako beste kasuetan,
halaber justifikatuak izan beharko diren ordaindusko urteko 18 or-
duren mugara arte. Horrez gain, atal honen barruan sartuta gera-
tzen da, beharrezko den artean (baina, betiere, urteko gehienezko
18 orduen barruan) langileak hartu beharreko bestelako denbora
ere, berekin batera bizi diren seme-alabei laguntzeko, bai kontsul-
ta edo errebisio medikutura joateko, bai ospitalean sartu behar
duelako edo larritasun gutxiko interbentzioa egin behar diotelako;
betiere, behar bezala justifikatuta badago.

h) Edoskitze aldiaren (9 hilabete arte) bitartean, enpresa
borean lan egiten duten langileak, gizonezkoak nahiz emaku-
mezkoak, bi zatietan zatitu ahal izango duten ordu batetako gel-
diune baten eskubidea izango dute edo bere borondatez, hel-
buru berarekin, eskubide hau bere jardun arruntaren ordu bate-
tako murrizte batengatik aldatzekoa baina haietako bat bakarrik
eta ezberdinki Egunero ordubeteko edoskitze eskubidea lanaldi
osoetan metatu ahal izango da. Metatuz gero, 15 egun natural
izango dira.

i) Gutxitasun fisiko edo mentalik duen ezkontide edo seme-
alabarik beren kargu dituzten langileek, dagokion legezko era-
kunde eskudunak behar bezala ziurtaturik, beren gutxitasunetarik
eratorritako asistentzi medikoetara beraiei laguntzeko baimena
izango dute; urteroko tope bezala ordaindusko 16 orduen erabil-
garritasuna izanez.

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

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

– Tendrá derecho a una segunda licencia retribuida, por
igual tiempo, pasados treinta días consecutivos desde la finali-
zación de la primera licencia, sin que en este caso sea de apli-
cación la ampliación por desplazamiento.

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

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

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

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

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

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

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

g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del/a
trabajador/a a consulta médica de especialistas de la Seguri-
dad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de
trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medi-
cina General, debiendo presentar previamente el/a trabaja-
dor/a al empresario el volante justificativo de la referida pres-
cripción médica. En los demás casos, como asistencia a con-
sulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (fa-
cultativo de Medicina General), o asistencia prestada por la
medicina particular, hasta el límite de 18 horas al año retribu-
idas, que deberán ser asimismo justificadas. Asimismo podrán
incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite con-
junto de 18 horas al año, las ausencias motivadas por acompa-
ñamiento, siempre que sea debidamente justificado, a compa-
ñas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e inter-
venciones de menor importancia del hijos/as que convivan con
el/la trabajador/a.

h) Los/as trabajadores/as, y durante el período de lactan-
cia (hasta los 9 meses), que trabajen en la misma empresa, ten-
drán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en
dos fracciones o, a su voluntad, sustituir este derecho por una
reducción de su jornada normal en una hora, con la misma fi-
nalidad, pero única e indistintamente uno de ellos. Este derecho
de lactancia de una hora diaria se podrá acumular en jornadas
completas. De acumularse, serán 15 días naturales.

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

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

k) Egun baliogabe ordaindua: Langile guztiek egun baliogabe ordaindu bat izango dute, baldin eta idatziz eta garaiz eskatzen badute eta produkzio sistemak ahalbidetzen badu.

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

Halaber, lehenago seinalatutako eraginetarako, egiteko aita-tasuna eta amatasuna aski dokumentatua aintzakotzat hartuko da.

Ezkontza loturaren eraginetarako behar bezala dokumentatutako elkarbizitza aintzat hartuko da.

Familia bereko kide batzuk baimenen onuradunak direnean, baimenok elkarren segidan har daitezke, baimenen sorburuak irauten badu.

Ospitaleratze gaixotasun larria da ondorio guztietarako. Familia kidea ospitaleratzegatik baimena modu bananduan har daiteke, baimenen sorburuak irauten badu, eta langileak halaxe eskatuz gero.

Egunero ordubeteko edoskitze eskubidea lanaldi osoetan meta daiteke. Metatuz gero, 15 egun natural izango dira.

Amniocentesi proba gaixotasuna larria da eta bikotekideak ordaindutako egun bi izango ditu.

39. artikulua. Eszedentziak.

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

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

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

b) Aipatutako eszedentzia sei hilabete baino luzeagoa ez izatea.

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

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

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

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

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

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

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

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

k) Día inhábil abonado: Todos los trabajadores dispondrán de un día inhábil abonado, siempre y cuando lo soliciten por escrito con anticipación suficiente y el sistema productivo lo consienta.

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

Asimismo, a los efectos anteriormente señalados, se reconocerá la paternidad o maternidad de hecho suficientemente documentado.

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

El disfrute de los permisos cuando sean beneficiarios varios miembros de una misma familia se podrá realizar de manera secuenciada siempre y cuando persista el hecho causante.

La hospitalización se considera enfermedad grave a todos los efectos. La licencia por hospitalización de familiar que corresponda podrá disfrutarse de manera separada en tanto en cuanto persista el hecho causante, a petición del trabajador.

El derecho de lactancia de una hora diaria se podrá acumular en jornadas completas. De acumularse serán 15 días naturales.

La prueba de amniocentesis se considerará como enfermedad grave y el conyuge tendrá derecho a dos días retribuidos.

Artículo 39.º Excedencias.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

V. KAPITULUA

HIGIGARRITASUNA

40. artikulua. *Lekualdaketak.*

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

- Interesatuak hala eskatu duelako.
- Enpresa eta langileen arteko adostasuna gertatu delako.
- Zerbitzuaren beharrarengatik.
- Trukaketagatik.

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

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

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

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

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

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

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

- Arau orokorrak.

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

Enpresako departamenturen batean plantilla murriztearen ondorioz, enpresa barruko departamentu batetik besterako aldaketak direnean, baldintza berdinak gertatuz gero, hurrenez hurreneko mailan antzinasun handiagoa dutenak errespetatuko dira.

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

- Higigarritasun geografikoa, zerbitzuaren beharrek eraginda.

Higigarritasun geografikoaren kasuetan, lanaren beharrak medio enpresei ematen zaizen lekualdatzeko ahalmena enpresaren zerbitzuan hamar urte baino gutxiago daramatzaten langileekin besterik ezin izango da exekutatu, eta hauekin behin besterik ezin izango dute egin. Enpresak, eskubide honetaz baliat-

CAPÍTULO V

MOVILIDAD

Artículo 40.º *Traslados.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Normas generales.

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

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

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

- Movilidad geográfica por necesidades del servicio.

En los casos de movilidad geográfica, la facultad de traslado que se concede a la empresa por necesidades de trabajo, solamente podrá ser ejecutada con el personal que lleve a su servicio menos de diez años, y tan sólo por una vez con cada uno de los/as trabajadores/as, y deberá ejercerla la empresa, en igual-

tzean baldintza berdinak gertatzen badira, antzinatasunaren alderantzizko ordena jarraituko du. Mugapen honek ez ditu langile tekniko tituludunak bilduko.

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

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

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

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

Aipatutako oharrean, enpresak honako puntu hauek argitu beharko ditu:

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

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

Ezinbestekoa bada, ez da aurre-oharrerako eperik izango.

- c) Higigarritasun funtzionala, zerbitzuaren arrazoiek eraginda.

Puntuazio handiagoko lanak. Enpresak, beharrik izanez gero, langileak puntuazio handiagoko lanak egitera destina ditzake, aldaketa eragin zuen arrazoiak desagertzen denean antzina lanpostura itzuliz.

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

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

dad de condiciones, según el orden inverso al de antigüedad. Esta limitación no afecta al personal técnico titulado.

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

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

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

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

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

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

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

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

- c) Movilidad funcional por razones del servicio.

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

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

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

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

Puntuazio txikiagoko lanak. Enpresaren behar justifikatuak direla eta, enpresak langile bat adskribiturik dagoen puntuazioa baino puntuazio txikiago bateko lanak egitera destinatu ahal izango du, beti ere bere puntuazio dagokion ordainsaria gordez.

Kasu oso berezietan izan ezik, langileen legezko ordezkariak hauen berri emango zaie, egoera hau ezin izango da bi hilabetez gora luzatu, honen lanbide prestakuntzari kalterik ez eragiteko.

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

Puntuazio txikiagoko lanak egiteko destino aldaketa, langileak berak eskatuta gertatzen bada, efektiboki egiten duen lanari dagokion ordainsaria esleituiko zaio.

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

44. artikulua. *Trukaketa.*

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

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

45. artikulua. *Emakume haurduna.*

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

Kasu honetan enpresaren zuzendaritzak, enpresako batzordearekin eta dagokienean, sekzio sindikalekin batera, haurdunarengatik hutsik utzitako lanpostua derrigorrez bete beharko duen pertsona izendatuko dute, eta egoeraren behin-behinekotasunaren izaerarengatik, haurduna bere lanpostura berrintegratzen denean, bere aurreko lanpostura itzuli beharko da. Kasu bakoitzean egoera hauetarako izendatutako langileak errotakorrak izango dira.

46. artikulua. *Ezintasuna.*

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

Ascenso por libre designación de la empresa. La retribución de este personal, en tanto en cuanto desempeña trabajo de puntuación superior, será la correspondiente a la misma.

Trabajos de puntuación inferior. Por necesidad justificada de la empresa, se podrá destinar a un/a trabajador/a a trabajos de puntuación inferior a la que esté adscrito, conservando la retribución correspondiente a su puntuación.

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

Asimismo, se evitará reiterar la realización de estos trabajos de inferior puntuación a un mismo/a trabajador/a.

Si el cambio de destino, para el desempeño de trabajos de puntuación inferior, tuviera su origen en petición del/a trabajador/a, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

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

Artículo 44.º *Permuta.*

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

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

Artículo 45.º *Mujer embarazada.*

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

En este supuesto la Dirección de la empresa, junto con el Comité de Empresa y la Sección Sindical en su caso, designarán a la persona que obligatoriamente deberá cubrir el puesto dejado vacante por la embarazada, y que por el carácter de provisionalidad de la situación, se incorporará a su anterior puesto, cuando la embarazada se reintegre a su puesto de trabajo. El personal designado para estas situaciones lo serán rotativamente en cada caso.

Artículo 46.º *Incapacidad.*

El personal al que se le reconozca una Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual, derivada de accidente de trabajo, enfermedad común o enfermedad profesional, tendrán derecho a ocupar, caso de que existiese, un nuevo puesto en la empresa adecuado a sus condiciones físicas y profesionales manteniendo las percepciones salariales fijas, categoría profesional, correspondiente al puesto de trabajo que ocupaba ante-

tzean egiazki betetzen duen lanpostuari dagozkionak izango dira.

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

VI. KAPITULUA

KONTRATAZIOA

47. artikulua. *Kontratazioari buruzko informazioa.*

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

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

48. artikulua. *Zor-garriketa.*

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

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

49. artikulua. *Aldi baterako kontratuak.*

Merkatuaren zirkunstantziak, zeregin metaketa edo gehiegizko eskaeragatik egin diren edota 2001eko martxoaren hiru-tik aurrera egiten diren kontratuen gehieneko iraupena Sektoreko Hizarmen Kolektiboak ezartzen duen arabera izango da, kontratazioa justifikatzen duen arrazoia edo zirkunstantzia gertatzen den egunetik konputatze hasita.

Artikulu honetan adierazten den aldi baterako kontratuen iraupena luzatzea, Sektoreko Hizarmen Kolektiboan horrela ezartzen bada, ezin izango zaie aplikatu merkatuaren zirkunstantziak, zeregin metaketak edo eskaera gehiegizagatik Hizarmen honen eraginpean dauden enpresen eta Aldi Baterako Enpresen artean itun daitezkeen eskura jartzeko kontratuei.

50. artikulua. *Obra edo zerbitzu kontratuak.*

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

Enpresek langileen ordezkariari hauen arrazoiaren berri eman-go diote, afektaturiko langileen kopurua, esleitu beharreko lanbi-de-taldeak eta aurreikusten den iraupena zehaztuz.

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

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

riormente. Los demás conceptos retributivos variables, serán los que correspondan al puesto de trabajo que efectivamente ocupe en cada momento.

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

CAPÍTULO VI

CONTRATACIÓN

Artículo 47.º *Información sobre Contratación.*

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

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

Artículo 48.º *Finiquito.*

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

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

Artículo 49.º *Contratos eventuales.*

Los contratos que se hayan formalizado o que se formalicen a partir del tres de marzo de 2001, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, se registrarán en cuanto a la duración máxima de los mismos a lo que se establezca en el convenio colectivo sectorial, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

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

Artículo 50.º *Contratos de obra o servicio.*

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

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

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

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

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

Praktikaldiko kontratua.

Langileek kasuan kasuko erreferentziaren % 75 eta % 85 ja-soko dute, lehenengo eta bigarren urtean hurrenez hurren.

Txanda kontratua.

Ezarritako betekizunak beteta, inork erabakitzen badu 6 hi-labete lehenago txanda kontratu duen zatikako erretiroko kon-tratua hartzea, bakarrik egin daiteke egun indarrean indarreko legeriak onartzen badu. Halaxe ez bada, kasuan kasuko azter-tuko da.

VII. KAPITULUA

SEGURTASUNA ETA OSASUNA LANEAN

51. artikulua. *Segurtasuna eta osasuna lanean.*

I. Enpresari eta langileek, une bakoitzean indarrean dago-en Legeria eta Hitzarmen honen xedapen espezifikoengatik da-tozen, medikuntza, segurtasun eta higiene gaietan, elkarrekiko eskubide eta erantzukizunak hartuko dituzte.

Ondorioz, enpresa- zuzendaritzek eta langileen ordezkari-ek konpromisoa hartzen dute, dituzten aukeren baitan betiere, eta aurrez adosturiko epeetan, prebentzio-planak ezartzeko. Hauen helburu erkide eta zehatzak istripuak eta egiaztaturiko arrisku-garritasun, toxikotasun edo nekagarritasuna pitinka-pitinka des-agarraztera edo kopurua murriztera zuzenduko dira, lanpos-tuetako giro-baldintzak hobetzera lege. Horretarako, posible eta beharrezko diren zuzenketa-neurri teknikoak aplikatuko dira eta, bitartean, beharrezko eta egoki irizitako babes pertso-nalerako jantzi eta baliabideak jarriko dira langileen esku.

Bere aldetik langileek, banaka harturik, Laneko Segurtasun eta Osasunaren arloan jasotako jarraibideak bete beharko di-tuzte derrigorrez, behar duten prestakuntza eta informazio teo-riko eta praktikoa guztia eskaini zaielarik aurrez. Batez ere pre-bentzio-zerbitzuen aholkularitza jasoko dute, eta honen bidez babes pertsonalerako baliabide eta jantzien erabilerrari buruzko informazioa emango diete.

II. Plantillan 50 langile baino gutxiago dauden lan-zentroet-an, Prebentzio Ordezkarik bat aukeratu da langile-ordezkarien artean. Bestelako zentroetan, Lan Arriskuen Prebentzioari bu-ruzko 31/1995 Legean eta une bakoitzean indarrean dauden beste xedapen batzuetan ezarritakora joko da.

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

a) Enpresariak izendatutakoak.

— Lehendakari bat.

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

— Segurtasun-teknikari bat.

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

b) Langileen ordezkariak.

Ordezkarik-multzo bat, Lantegiko Sekzio desberdinetakoak ahal delarik, bai Sindikatuek izendatuak lantegi horretan egin-dako hauteskunde sindikaletan lortutako emaitzen proportzio-

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

Contrato en prácticas.

Los trabajadores afectados percibirán el 75 % y 85 % del re-ferente correspondiente durante el primero y segundo año res-pectivamente.

Contrato de relevo.

Quien cumplidos los requisitos establecidos decida, con 6 meses de anticipación acogerse a un contrato de jubilación par-cial con contrato de relevo, ello solamente será posible si la le-gislación vigente es la actualmente en vigor. En caso contrario se llevará a cabo una valoración individual de caso a caso.

CAPÍTULO VII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 51.º *Seguridad y Salud Laboral.*

I. Los/as empresarios/as y el personal asumirán los dere-chos y las responsabilidades recíprocas que, en materia de se-guridad y Salud Laboral, vengán determinados por las disposi-ciones específicas de este Convenio, y supletoria o complemen-tariamente, por la legislación general vigente en cada momento.

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

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

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

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

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

— Un/a presidente/a.

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

— Un/a técnico de Seguridad.

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

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

Un conjunto de representantes, preferentemente pertene-cientes a distintas Secciones del Centro de Trabajo, designa-dos/as, bien por las Centrales Sindicales en proporción a los re-

an, bai langileek zuzenean aukeraturik, baina Enpresa Komiteko ordezkarien artean betiere. Kopurua zehazteko honako eskala honetara joko da, Zentroaren plantillaren arabera.

50 eta 100 bitartean: 2 ordezkari.

101 eta 200 bitartean: 3 ordezkari.

201 eta 500 bitartean: 4 ordezkari.

501 eta 1.000 bitartean: 5 ordezkari.

1.000 baino gehiago: 7 ordezkari.

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

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

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

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

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

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

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

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

sultados obtenidos en las elecciones sindicales realizadas en dicho centro de trabajo, o bien por elección directa del personal, de entre los/as representantes del comité y cuyo número vendrá determinado por la siguiente escala, en función de la plantilla del Centro.

De 50 a 100 personas: 2 representantes.

De 101 a 200 personas: 3 representantes.

De 201 a 500 personas: 4 representantes.

De 501 a 1.000 personas: 5 representantes.

Más de 1.000 personas: 7 representantes.

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

En aquellas empresas donde pudiendo haber, por el número de personas, Delegados/as de Personal o Comités de Empresa y no los hubiera, los/as Delegados/as de Prevención tendrán las garantías que se establecen en la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia además del crédito de horas retribuidas que en este Convenio se establece para aquéllos al objeto de desempeñar con eficacia sus funciones. Si durante el mandato de estos/as Delegados/as de Prevención se eligieran Delegados/as de Personal o Comité de Empresa, el derecho a las horas retribuidas desaparecería automáticamente.

En todo caso, las empresas facilitarán a los/as Delegados/as de Prevención los permisos retribuidos necesarios para la correcta realización de su labor, así, como los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral y que sean convocados por los Organismos o Instituciones Oficiales competentes en la materia (art. 37,2 de la Ley 31/ 1995) o por los Servicios de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio, en aquellas materias que les sean facultadas por los Organismos competentes, El disfrute de dichos permisos deberá ser autorizado por el/a Empresario/a. En caso de denegación podrá elevarse recurso a la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio quien resolverá al efecto.

III. El Comité de Seguridad y Salud Laboral, previamente convocado por su Presidente o en todo caso de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 de la Ley 31 / 1995 de Prevención de Riesgos Laborales, se reunirá mensualmente con carácter ordinario y, además, cuantas otras veces lo juzgue necesario el/a Presidente/a o así sea solicitado por la mayoría de sus miembros o la totalidad de la representación del personal en dicho Comité.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

52. artikulua. Azterketa medikoa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 52.º Revisión Médica.

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

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

Aipatutako ohiko azterketa medikoak honetan datza: Odola-
ren eta gernuaren analisisa, eta fakultatiboak hala agintzen duenean, fotoseriazioa edo X izpiak. Honetaz gain, lanbide gaixotasuneko (gorreria, dermatosia, ikusmena, eta abar) arrisku berezia duten lanpostuetan, kasu bakoitzean bidezko dena sartuko da azterketan.

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

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

VIII. KAPITULUA

BESTELAKOAK

53. artikulua. *Berdintasuna eta bereizkeria eza.*

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

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

Lanpostu bat betetzeko deialdi bat ematen denean, sexuaren izaeraren guztizko abstrakzioa egingo da, galdutako lanbide gaitasunari bakarrik kasu eginez.

Lanuztetzat ez dira hartuak izango langilearen prozesamendu edo espetxeratzeagatik izandakoak, geroago askatasunean, kargurik gabe edo eta egozten zaizkion karguetatik aske irteten bada behintzat.

54. artikulua. *Aseguru-poliza.*

a) Artikulu hau indarrean jarri ondoren izandako edozein motatako istripu baten ondorioz (lan- istripua ala ez) edo hartutako edozein lanbide-gaixotasunaren ondorioz hil diren langileen eskubidedunek edo arrazoi horien ondorioz organismo eskudunak edozein motatako lanerako edota bere ohizko lanerako ezintasun iraunkorrerako aitortena duten langileek 43.800 € ezarritako zenbatekoaren kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango dute.

b) Artikulu hau indarrean jarri ondoren aurreko puntuan ezartzen ez den bestelako arrazoiaren baten ondorioz hil diren langileen eskubidedunek edo arrazoi horien ondorioz lanerako ezintasun iraunkorra (erabatekoa edo absolutua) aitortuta duten langileek 18.850 € ezarritako zenbatekoaren kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango dute.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII

VIARIOS

Artículo 53.º *Igualdad y no discriminación.*

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

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

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

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

Artículo 54.º *Póliza de Seguro.*

a) El personal, que como consecuencia de accidente de cualquier tipo (laboral o no) o enfermedad profesional ocurrido o contraída, con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo, falleciese o le sea reconocida una incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo o una incapacidad permanente total para su trabajo habitual por el Organismo competente, tendrá derecho, o en el caso de fallecimiento sus derechohabientes al percibo de una indemnización en la cuantía establecida en 43.800 eur.

b) El personal que falleciese o se le reconociese una incapacidad permanente total o absoluta por cualquier otra causa no establecida en el punto anterior y que tenga su origen con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo, tendrá derecho, o en el caso de fallecimiento sus derechohabientes, al percibo de una indemnización cuya cuantía se establece en 18.850 eur.

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

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

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

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

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

55. artikulua. Lan-jantziak.

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

IX. KAPITULUA

JARDUERA SINDIKALA ETA GARANTIAK DELEGATUAK ETA ENPRESA-BATZORDEAK

56. artikulua. Enpresako sekzio sindikalak.

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

57. artikulua. Sekzio sindikalen garantiak.

Enpresako Sekzio Sindikalek hurrengo garantiak izango dituzte:

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

b) Enpresa-Batzordeko postuak betetzeko hauteskundera-tara hautagaiak proposatzea.

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

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

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

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

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

g) Enpresak, lanorduetatik kanpo eta bere lokaletan, Enpresako Sekzio Sindikal batetako afiliatuen bilerak baimenduko ditu.

La empresa suscribirá las pólizas de seguros correspondientes para la cobertura de las indemnizaciones expresadas. En caso de no efectuarlo, será responsable directamente del abono de las indemnizaciones.

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

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

Artículo 55.º Prendas de trabajo.

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

CAPÍTULO IX

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

Artículo 56.º Secciones Sindicales de Empresa.

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

Artículo 57.º Garantías de las Secciones Sindicales.

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías:

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

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

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

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

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

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

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

g) Las empresas permitirán reuniones de los/as afiliados/as a una Sección Sindical de empresa, en los locales de la

Enpresa bakoitzak dituen posibilitateen arabera, bilera hauek ospatzeko lokalak utziko dira.

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

58. artikulua. Enpresako delegatu sindikalak.

Enpresa edo Lezoko lantokian, bederen, enpresa tamaina bakoitzarentzat seinatutako gutxienezko portzentajeak biltzen dituzten Enpresako Sekzio Sindikalen Delegatuek, egiazko soldatara, hilabetearen gehienez ordu ordaindu batzuk edukiko ditu, enpresa tamainaren arabera eta hurrengo zenbatekoaz:

Tamaina	Ehunekoak	Ordu ordainduak
10etik 24 langilera	% 30	5 ordu hilean
25etik 24 langilera	% 20	12 ordu hilean
101etik 250 langilera	% 15	15 ordu hilean

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

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

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

59. artikulua. Gai sindikalengatiko baimenak.

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

60. artikulua. Gai sindikalengatiko eszedentzia.

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

misma, fuera de las horas de trabajo. Dentro de las posibilidades de cada empresa, se facilitarán locales donde celebrar estas reuniones.

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

Artículo 58.º Delegados/as Sindicales de Empresa.

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

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

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

Artículo 59.º Licencias en materia sindical.

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

Artículo 60.º Excedencias en materia sindical.

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

61. artikulua. Enpresako sekzio sindikalei informazioa ematea.

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

62. artikulua. Garantia sindikalak.

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

- a) Langile baten enplegua Zentral Sindikal baten afiliaziora edo ez afiliaziora baldintzatzea.
- b) Enpresariaren aldetik, finantza edo beste erako laguntzen bitartez, Enpresako Sekzio Sindikal edo Zentral Sindikal baten eraketa edo laguntza.
- c) Zentral Sindikal edo Enpresako Sekzio Sindikal batera afiliazio edo afiliazio ezaren arrazoiengatik, edo bere sindikal ekintzarengatik, beti ere hau indarrean dagoen legeriari egokitzen bazaio, langile bat iraitzi, zigortu, baztertu edo edozein motatako kaltea egitea.

63. artikulua. Langilariaren delegatuak eta enpresa-batzordeak.

Langilariaren Delegatua, Enpresa-Batzordeak eta legalki eratutako Enpresa Sekzio Sindikala, langileen ordezkaritza organoak dira. Indarrean dagoen Legerian seinalatzen diren osaera eta garantiak izango dituzte, Hitzarmen honetan ezarri diren espezifikoen kaltetan izan gabe.

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

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

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

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

- a) Metaketa Zentral Sindikal bereko kideen artean eta bere Organo Probintzialen baimenez baldin badira.
- b) Zentral Sindikalak, Enpresa plantillaren gutxienez % 10eko afiliazioa izatea.
- c) Metaketa bereganatu behar duen titularraren edo behar duten titularren izenak, enpresa jakinaren gainean dela, aurreko hilaren barnean eta 8 egunetako gutxienezko epeaz jar dadin.
- d) Metaketa gutxienez hiru hilabetez, elkarren ondoan, aldi batean mantentzea, dagokion Zentral Sindikalaren metaketa hori atzera ematea bazterreki gabe.

Artículo 61.º Información a las Secciones Sindicales de Empresa.

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

Artículo 62.º Garantías Sindicales.

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

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

Artículo 63.º Delegados/as de Personal y Comités de Empresa.

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

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

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

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

Las horas de los/as Delegados/as de Personal, miembros de Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, podrán ser acumuladas en uno o varios miembros, hasta el límite máximo del doble a las que por tamaño tengan reconocidas en este artículo, siempre que cumplan los requisitos siguientes:

- a) Que se trate de acumulación entre miembros de una misma Central Sindical y con autorización de los Órganos Provinciales de la misma.
- b) Que la Central Sindical tenga un mínimo de afiliación del 10 % de la plantilla de la empresa.
- c) Que se ponga en conocimiento de la empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de 8 días, el nombre del titular o titulares que hayan de disfrutar de la acumulación.
- d) Que la acumulación se mantenga como mínimo por un período de tres meses consecutivos, sin perjuicio de la posibilidad de la Central Sindical correspondiente de revocar tal acumulación.

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

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

Enpresa-Batzordeko kideen ekintza sindikala gauzatu ahal izateko ezarri diren lanordu ordainduak aplikatutako enpresaren funts ezin daiteke enpresako zuzendaritzarekin espresuki hartutako ituna egon ezean.

64. artikulua. Betebeharrak.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

65. artikulua. Enpresa-batzordeei eta langileriaren delegatuei informazioa.

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

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

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

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

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

Artículo 64.º Funciones.

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

a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y Seguridad Social vigentes para la empresa, advirtiéndolo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

b) Informar en los expedientes administrativos de clasificación profesional y en aquellos otros en que por disposición legal fuese necesario.

c) Ser informado/a de los puestos de trabajo que la empresa piensa cubrir, así como de las condiciones generales de los nuevos contratos.

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

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

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

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

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

Artículo 65.º Información al Comité de Empresa y Delegados/as de Personal.

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

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

66. artikulua. Berme erkideak.

Langileriaren Delegatu, Enpresa-Batzordeko kide eta Delegatu Sindikalek ondorengo berme erkideak izango dituzte:

a) Enpresaren alde aurretiko ezagupenarekin, sindikal edo laboral izaera duten jakinarazpenak finkatzeko iragarki-taula bat erabiltzea.

b) Enpresa bakoitzaren posibilitateen arabera, erabilera erdierako bilera-lokalak uztea.

Enpresa-Batzordeen bilerak gutxienez 24 orduko aurrerapenearekin aurreabisatuak izango dira premia larriko eta oinarritutako kasuetan salbu aurreabisuak beheragoko epe bat eduki ahal izango du. Enpresa-Batzordearen bilerak alde aurre nahi-koarekin programatuak izan daitezten ahaleginduko da.

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

– Langileen delegatuaren kasuan, Enpresa-Batzordeari.

– Delegatu Sindikalaren kasuan, dagokion Sindikatu Lokal edo Probintzialari.

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

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

67. artikulua. Enpresa-batzorde eta sekzio sindikalentzako jardura sindikalean aritzeko arau erkideak.

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

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

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

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

68. artikulua. Asanbladak.

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

Aipatutako asanbladak enpresa edo lantoki bakoitzeko langile guztienak izango dira.

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

Enpresa-Batzordeak ezarritako mugaren barnean ordaindutako asanbladak deitzea derrigortuak egongo dira, helburu horretarako Enpresako Sekzio Sindikal baten Delegatuak eska-

Artículo 66.º Garantías comunes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 67.º Normas para el ejercicio de la acción sindical comunes para Comités de Empresa y Secciones Sindicales.

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

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

Las empresas estarán facultadas para trasladar de puesto de trabajo, provisionalmente y durante el tiempo que dure su mandato, a aquellos/as productores/as que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente la continuidad normal del proceso general de la empresa. Dicho traslado será comunicado y consultado previamente al Comité de Empresa. El/a trabajador/a afectado/a no podrá ser perjudicado económicamente ni en el desarrollo de su actividad sindical como consecuencia del traslado. El nuevo puesto de trabajo deberá ser, dentro de las posibilidades existentes en la empresa, lo más similar al anterior.

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

Artículo 68.º Asambleas.

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

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

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

Los Comités de Empresa estarán obligados a convocar asambleas retribuidas dentro del límite establecido, cuando a tal fin sean requeridos por el/a Delegado/a de una Sección Sin-

tuak izan direnean, beti ere berak enpresa guztiko plantillaren % 33 gutxienez ordezkatzan duen afiliatu kopuru bat barneratzen badu.

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

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

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

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

X. KAPITULUA

DIZIPLINA-ERREGIMENA

69. artikulua. Hutsegiteak.

a) Orokortasunak.

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

b) Hutsegite arinak.

Ondokoak izango dira hutsegite arinak:

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

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

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

4. Arduragabetasun txikiak materiala zaintzerakoan.

5. Txukuntasun eta garbiketa pertsonalik eza.

6. Bezeroak behar bezalako zuzentasun eta arduraz ez tratatzea.

7. Enpresari bizileku edo egoitza aldaketen berri ez ematea.

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

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

c) Hutsegite larriak.

Ondokoak izango dira hutsegite larriak:

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

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

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

dical de Empresa, siempre que la misma agrupe a un número de afiliados que represente, como mínimo el 33 % de la plantilla total de la empresa.

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

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

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

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

CAPÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 69.º Faltas.

a) Generalidades.

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

b) Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

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

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

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

4. Pequeños descuidos en la conservación de material.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

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

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

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

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

c) Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

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

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

4. Lanorduetan jokoan edo jostaketetan jardutea.
 5. Gaixotasun edo istripuaren itxura egitea.
 6. Bere goragokoei ez obeditzea. Desobedientziak diziplinarako urraperen nabarmena badakar edo honetatik enpresarentzat ageriko kalterik eratortzen bada, hutsegite oso larritzat hartu ahal izango da.
 7. Beste langile baten presentziaren itxura egitea, haren ordeztu fitxatuz, erantzunez edo sinatuz.
 8. Zerbitzuaren martxa egokia ukitzen duen lanean zuzentasun eta ardura eza.
 9. Lanean zuzengabekeria. Langilearentzat edo lankideentzat istripu arriskua ekartzen badu edo instalazioetarako matxura arriskua ekartzen badu, hutsegite oso larritzat hartu ahal izango da.
 10. Lan-jardunean zehar lan partikularrak baimenik gabe egitea, bai eta enpresaren erremintak norbere probetxurako erabiltzea ere.
 11. Obligaziozko erreserbako sekretuak haustea edo urratzea, enpresari kalte larrikeria eragin gabe.
 12. Aurreko artikuluko 3. eta 8. artikuluen aurreikusitako onoriozkoak.
 13. Hiruhileko batean hutsegite arinak (puntualitate hutsegiteak barne) behin eta berriro egitea, nahiz eta izaera desberdinekoak izan, tartean idatzizko jakinarazpena izan bada medio.
- d) Hutsegite oso larriak.
- Ondokoak hartuko dira hutsegite oso larritzat:
1. Hurrenez hurrenko sei hilabetetan hamar egunetan baino gehiagotan justifikatu gabeko puntualitate hutsak egitea, edo urtebetean hogeitaz aldiz.
 2. Hurrenez hurrenko bi hilabetetan hiru egunetan edo gehiagotan justifikatu gabe lanera huts egitea.
 3. Diziplina, obediencia edo zuzentasun eza lanean, enpresarentzako guztiz larri eta erabat kaltegarriak.
 4. Enpresariaren edo enpresan lan egiten dutenen edo hauekin bizi direnen aurkako ahozko zein ekintzazko erasoak.
 5. Kontratuaren borondate ona etetea, iruzurra, desleialkeria, neurri kanpoko konfiantza, biltze desleiala eta enpresaren fideltasun printzipioaren aurka eraso egiten duten beste jokabide horiek.
 6. Laneko errendimendu normala borondatez eta etengabe gutxitzea.
 7. Enpresa, honen interesak edo lankideak ukitzen dituen lapurreta, ebasketa edo bidegabeko erabilera; bai eta egilearekiko mesfidantza sor dezakeen edozein motatako gertakari ere.
- Estaltzea eta konplizitatea hauekin lotuko dira, jokabide edo zirkunstantzia hauek behar bezala frogaturik daudenean.
8. Lankideekin errieta eta liskar larriak sortaraztea.
 9. Justifikaziorik gabeko ez-laneratzak edo lanpostu-uzteak, beti ere lanpostua erantzukizuneko bada, produkzio prozesuari kalterik eragin badiu, gauzetan narriadura eragin badiu edo pertsonentzat arriskutsua bada.
 10. Mozkorkeria edo drogamenpeketasuna, beti ere lanean eragin negatiboa badute.
 11. Hutsegite larria behin eta berriro egitea, izaera edo mota desberdinekoak izan arren, beti ere lehenengoa gertatu denetik sei hilabeteko epealdian gertatzen bada.

4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.
 5. La simulación de enfermedad o accidente.
 6. La desobediencia a sus superiores, en materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
 7. Simular la presencia de otro/a trabajador/a, fichando, contestando o firmando por él/ella.
 8. La negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.
 9. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el/a trabajador/a o para sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
 10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
 11. El quebrantamiento o violación de secretos de reserva obligada, sin que se produzca grave perjuicio a la empresa.
 12. Las derivadas de las causas previstas en los apartados 3 y 8 del artículo anterior.
 13. La reincidencia en faltas leves (incluidas las de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado notificación escrita.
- d) Faltas muy graves.
- Se calificarán como faltas muy graves las siguientes:
1. Las faltas injustificadas de puntualidad en más de 10 veces durante un período de seis meses consecutivos o 20 durante doce meses.
 2. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo en número de tres o más en un período de dos meses consecutivos.
 3. La indisciplina, la desobediencia o la negligencia en el trabajo evidenciadas de forma grave y notoriamente perjudicial para la empresa.
 4. Las ofensas verbales o físicas al empresario/a o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
 5. La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad, el abuso de confianza, la concurrencia desleal y aquellas otras conductas que atenten fehacientemente contra el principio de fidelidad a la empresa.
 6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo pactado u ordinario establecido.
 7. El hurto, robo y malversación que afecte a la empresa, a sus intereses o a los/as compañeros/as trabajadores/as; igualmente cualquier otra clase de hechos que pueda ocasionar en aquella desconfianza fundada respecto de su autor/a.
- El encubrimiento y la complicidad se equipararán cuando tales conductas o circunstancias queden suficientemente acreditadas.
8. Originar riñas o pendencias graves con los/as compañeros/as.
 9. Las ausencias y abandono del puesto de trabajo injustificadamente, siempre que aquél fuera de responsabilidad, ocasionare grave perjuicio al proceso productivo, deterioro en las cosas o riesgo para las personas.
 10. La embriaguez habitual y la toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo.
 11. La reincidencia en falta grave, sea cual fuere su clase y naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde primera.

e) Aginte gehiegikeria.

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

f) Askatasuna kentzea.

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

70. artikulua. Zigorrak.

a) Langileentzako zigorrak.

Enpresari dagokio zigorrak jartzeko ahalmena. Interesatuari idatziz jakinaraziko zaio zigor oro, ahozko zentzarazpena izan ezik, honek hau hartu izana adierazi beharko du edo komunika-zioaren jakinaren gainean dagoela sinatu beharko du. Era be-rean, langileen legezko ordezkariak emango zaie hauen berri.

b) Zigorren graduazioa.

Kasuan kasu, egindako hutsegiteen arabera ezarri daitez-keen zigorrak honako hauek dira:

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

Hutsegite larriengatik: Hiru eta hamabost egun bitartean en-plegu eta soldata gabe uztea.

Goragoko kategorietara igartzeko bi urteko epea arteko aldi baterako desgaitzea.

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

Goragoko kategorietara igartzeko lau urteko epea arteko aldi baterako desgaitzea.

Iraizpena.

Lanaren esparruan zigorrak ezar daitezke, egindakoa deli-tua edo hutsegitea izan daitekeenean, Epaitegietara luzatze-aren kaltetan izan gabe, edota, bidezkoa bada, gobernu-agintaritzari honen berri ematearen kaltetan izan gabe.

c) Tramitazioa.

Arestian zehazten diren zigorrek ezartzeko ondoko arauak hartuko dira kontuan:

Enpresa-buruari edo honek ordezkio jartzen duen pertsonari dagokio hutsegite arin, larri edo oso larriengatik zigorrek ezar-tzea.

Edozein kasutan, aplikagarriak diren legezko xedapenak izango dira kontuan.

d) Preskripzioa.

Hutsegiteek indarrean dagoen izaera orokorreko lan legerian aurreikusitako epe eta zirkunstantzietan preskribituko dute.

e) Aurrakotzat jotzeko baldintzak.

Oro har, aurrakotzat jotzeko ondoko epeak igarotakoan ba-liogabetuko dira, antzekorik berriz egin ez bada:

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

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

e) Abuso de autoridad.

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

f) Privación de libertad.

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

Artículo 70.º Sanciones.

a) Sanciones al personal.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sancio-nes. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al/a interesado/a, quien deberá acusar re-cibo o firmar el enterado de la comunicación. Se informará, asi-mismo, a los representantes legales del personal.

b) Graduación de sanciones.

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

Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por es-crito o suspensión de empleo y sueldo, hasta dos días, comuni-cándoselo al/a trabajador/a.

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

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

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

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

Despido.

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

c) Tramitación.

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

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

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

d) Prescripción.

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

e) Anulación de las anotaciones desfavorables.

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

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

Las empresas, de acuerdo con los representantes legales del personal, establecerán las normas que, en base a la buena conducta posterior de los sancionados, puedan acortar los pla-zos citados.

f) Enpresentzako zigorrak.

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

Enpresentzako zigorrak Langileen Estatutuari eta egon daitezkeen gainerako legezko xedapenei jarraiki eraenduko dira.

g) Diziiplina neurriak.

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

XI. KAPITULUA

LEGERIA OSAGARRIA, BATZORDEAK ETA
GATAZKAK EBAZTEKO PROZEDURA

71. artikulua. *Legeria osagarria.*

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

72. artikulua. *Lanbide-heziketa.*

Bi alderdiek langileen heziketa iraunkorraren beharra aitortzen dute.

Batzorde Parekidea eratuko da, bertako Zuzendaritzako ordezkariak eta ordezkari sindikalek osatua. Batzorde Parekide honen eginkizunak hauek izango dira: Enpresako heziketa-beharra aztertzea, enpresako jarduerarako interesgarriak diren eta langilearen heziketa osatzeko egokiak diren ikastaroak zehaztea eta hauetan parte hartuko duten langileak izendatzea.

Batzorde hauek, halaber, ikastaro hauetan parte hartzen duten langileen baimenak eta bestelako konpentsazio-motak zehaztuko dituzte.

Lehen xedapen gehigarria. Soldata ez aplikatzeari buruzko klausula.

A) Amcor Flexibles España S.L.U. Lezoko planta enpresak ezingo du hitzarmen hau aplikatu gabe utzi Langileen Estatutuko 82.3 artikuluan aipatutako prozeduraren bitartez. Hala badagokio, berriro negoziatu beharko du hitzarmena iraungi baino lehen, beste hitzarmen bat lortzeko, edo dagoen hau berrikusteko, Langileen Estatutuko 86.1 artikulua aurreikusitakoari jarraituz.

B) Hitzarmen honetan ezarritako soldata gehikuntzak aplikatzea ez da beharrezkoa eta derrigorrezkoa, galera ekonomikoak sei hilabetez etengabe eta modu jarraituan gertatzen direnean bakar-bakarrik. Kasu horretan, enpresak ondoko prozedura egin beharko du:

— Hitzarmenaren batzorde paritarioari jakinaraztea, erabakiaren idatzizko kopiaarekin batera.

— Langileen lege ordezkariak beharrezko dokumentazioa (balantzeak, emaitza kontuak edo, hala dagokionean, enpresaren bideragarritasunaren bultzatzeko neurriak eta aurreikuspenak) ematea, soldata tratamendu berezitua justifikatzeko.

— Hitzarmena ez aplikatzea soldata gehikuntzari baino ez dagokio, gainerako kontuetan enpresa lotuta dago hitzarmenarekin.

f) Sanciones a las empresas.

Las empresas, de acuerdo con la legislación general vigente, podrán ser sancionadas cuando incurran en incumplimiento de las disposiciones legales de carácter laboral.

Las sanciones a las empresas se regirán por el Estatuto de los Trabajadores y por las demás disposiciones legales que pudieran existir.

g) Medidas disciplinarias.

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

CAPÍTULO XI

LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA, COMISIONES Y
PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 71.º *Legislación Complementaria.*

En lo no especificado en el presente acuerdo, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 72.º *Formación Profesional.*

Ambas partes reconocen la necesidad de la formación permanente del personal.

Se constituirá una Comisión Paritaria de empresa integrada por representantes de la Dirección de la misma y del personal, con el objeto de analizar las necesidades de formación en la misma, así como determinar en su caso los cursos que sean de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación del personal que haya de participar en los mismos.

Dichas Comisiones determinarán asimismo las licencias y cualquier otro tipo de compensación para el personal participante en dichos cursos.

Disposición Adicional primera. Cláusula de inaplicación salarial.

A) La empresa AMCOR Flexibles España S.L.U, Planta de Lezo, no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio mediante el procedimiento al que se refiere el art. 82.3 ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el art. 86.1 ET.

B) Solo y exclusivamente podrán no ser de necesaria u obligada aplicación los incrementos salariales establecidos en este Convenio, cuando se diesen de manera consecutiva y continuada seis meses de pérdidas económicas. En cuyo caso la empresa estará obligada a la realización del siguiente procedimiento:

— Poner en conocimiento de la Comisión paritaria del Convenio, acompañando copia por escrito de la decisión.

— Entrega a la representación legal de los trabajadores de la documentación precisa (balances, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

— La inaplicación sólo se circunscribirá al incremento salarial del Convenio, hallándose obligada la empresa, por el contenido del resto del Convenio.

— Enpresa eta langileen lege ordezkariak ados jartzen bada negoziazioetan, adostutakoa hitzarmenaren indarraldian aplikatuko da edo beste adostasun batez ordeztuko da.

— Batzorde paritarioak adostasunik lortzen ez badu, alderdiak borondatezko arbitrajepean jarriko dira Precon. Prozedura horren iraupena 10 egunekoa izango da gehienez.

Bigarren xedapen gehigarriak. Gatazkak konpontzeko prozedura Preco.

Bi alderdiek onartu dute Gatazka Kolektiboak Konpontzeko Borondatezko Prozedurei buruzko akordioa (Preco II). Akordio hori 66 znb. 2000-04-04ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria* argitaratu zen.

Adierazitako akordioa honako Hitzarmen honen esparruan aplikatu beharko da, beronen klausulen aplikaziotik eratorritako gatazka kolektiboak konpontzeari dagokionez.

Hirugarren xedapen gehigarria. Arrazoi objektiboen ondoriozko kaleratzeak eta enplegu erregulazioko espedienteak.

Hirugarren Xedapen Gehigarria. Arrazoi objektiboen ondoriozko kaleratzeak eta enplegu erregulazioko espedienteak. Zio objektiboengatik kaleratzeen eta enpleguak erregulatzeko espedienteen gainean, Grafikagintza eta industria laguntzaileen, paper eta kartoizko manipulatuaren industrien eta argitaletxeen Gipuzkoako 2010-2012ko lan hitzarmenaren 51. artikuluan ezarritakoa hartuko da kontuan.

Laugarren xedapen gehigarria. Kategoriak sailkatzea.

Kategoria profesionalen sailkapen eta funtzioei dagokienez, Grafikagintza eta industria laguntzaileen, paper eta kartoizko manipulatuaren industrien eta argitaletxeen Gipuzkoako 2010-2012ko lan hitzarmenaren (1995eko urtarrilaren 9an Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratua) ezarritakoa kontuan hartuko da.

Bosgarren xedapen gehigarria. Batzorde primarioa.

Batzorde Paritarioa osatzen da, Hitzarmena eta Langileen Estatutuko 85.3h) artikuluan jasotako gaiak interpretatzeko. Enpresako Zuzendaritzako ordezkariak eta Enpresa Batzordeko kideak osatuko dute, alderdi biek kide-kopuru bera izango dutela. Eta batzorde horrek bakarrik erabakiko du hitzarmenaren indarraldian sortzen den edozein betepen, interpretazio, irismen edo aplikazio kontu, hitzarmen honen zortzigarren xedapen gehigarriaren C) letran eta lehen xedapen gehigarriaren B) letran xedatutakoa izan ezik.

Batzorde paritarioaren bilerak alderdiek eskatuta hitzarmenaren eta Langileen Estatutuaren 85.3. artikuluan araututako gainerako gaien interpretazio edo betepenaren inguruko desadostasunak (indibidualak edo kolektiboak) sortzen direnean. Eta zazpi eguneko epean ebatzi beharko du. Batzorde Paritarioa ados jartzen ez bada, alderdiek berariaz adosten dute ez direla nahitaezko arbitrajearen mende jarriko. Nolanahi ere, Gatazkak Konpontzeko borondatezko Prozeduren gaineko Konfederazioen arteko Akordioan jasotako adiskidetze- eta bitartekotza-prozeduretarako joan izango dute (Preco Akordioa, 2000ko otsailaren 16koa; apirilaren 4ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*). Eskaera bat formalizat jotzeko, hitzarmena izenpetzen duten alderdietako baten sinadura guztiak izan beharko ditu.

Seigarren xedapen gehigarria. Txanda erregimenagatik konpentsazioa.

Hitzarmenaren indarraldian asteburuak/malgutasuna indarreko sistemari eusten zaio (2010eko martxoaren 26ko akordioa), salbu eta zortzigarren xedapen gehigarriaren (lan baldintzen funtsezko aldaketak eta mugikortasun geografikoa) arabera aldatzen denean.

Hala ere, hitzarmena desagertu aldatuz gero, asteburuetako txanda plusa errespetatuko da beti.

— De producirse acuerdo en las negociaciones entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, éste será de aplicación durante la vigencia del convenio o su sustitución por un nuevo acuerdo.

— Cuando la Comisión Paritaria no alcanzara acuerdo, las partes se someterán a un arbitraje voluntario en el Preco. Este procedimiento no podrá en ningún caso tener una duración superior a 10 días.

Disposición Adicional Segunda. Procedimiento de Resolución de Conflictos Preco.

Ambas partes asumen el acuerdo interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (Preco II) publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* n.º 66 del 04/04/2000.

Acuerdo que será de aplicación en ámbito del presente convenio, referido a la resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas de los mismos.

Disposición adicional tercera. Despidos por causas objetivas y expedientes de Regulación de Empleo.

En materia de Despidos por causas objetivas y expedientes de Regulación de Empleo, se estará a lo establecido en el Art. 51 del Convenio Colectivo de Artes gráficas e industrias auxiliares, Manipulados de papel y cartón y Editoriales de Gipuzkoa 2010-2012.

Disposición adicional cuarta. Clasificación de categorías.

En materia de clasificación y funciones de categorías profesionales se estará a lo establecido en el anexo del convenio Colectivo de Artes gráficas e industrias auxiliares, Manipulados de papel y cartón y Editoriales de Gipuzkoa 2010-2012 publicado el nueve de enero de 1995 en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

Disposición adicional quinta. Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria Interpretadora del Convenio, así como de las cuestiones recogidas en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, que estará compuesta paritariamente por los representantes de la Dirección de la Empresa y los representantes del Comité de Empresa. Que será la única con exclusividad, a la que se someterá cualquier cuestión que surja durante la vigencia del convenio en razón de cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del mismo, salvo lo establecido en la cláusula adicional Octava, apartado C) y disposición Adicional primera, apartado B de este convenio.

Esta Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes cuando se produzcan divergencias (individuales o colectivas) acerca de la interpretación o cumplimiento de este convenio y del resto de materias reguladas en el Artículo 85.3.) del Estatuto de los Trabajadores debiendo adoptar una resolución en el plazo de siete días. Cuando la Comisión Paritaria no alcanzara acuerdo, las partes acuerdan expresamente el no sometimiento a un arbitraje obligatorio. Y podrán en todo caso, recurrir a los procedimientos de mediación y conciliación recogidos en el Acuerdo Inter-confederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco) de 16 de febrero de 2000 (*Boletín Oficial del País Vasco* de 4 de abril). Se considerará como petición formal aquella que tenga la totalidad de las firmas de una de las partes firmantes del Convenio.

Disposición adicional sexta. Compensación turnicidad.

Durante la vigencia del convenio sigue vigente el actual sistema de trabajo de fines de semana / flexibilidad (acuerdo de 26 de marzo de 2010), salvo que se modificara en virtud de lo previsto en la Disposición adicional octava (Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y movilidad geográfica).

No obstante, aunque el mismo desaparezca o se modifique, se respetará siempre el plus de turnicidad de fines de semana.

Egungo txanda sistemaren konpentsazioa errespetatzen da, baina 75 milioi m²tik 88 milioi m²ra pasatzean beharrezkoa izango da egutegiak /lan sistemak aldatzea.

Zazpigarren xedapen gehigarria. Nominaren egitura.

Ez da aldatuko nominaren egungo egitura, salbu eta errazte aldera kontrakoa adosten denean.

Zortzigarren xedapen gehigarria. Lan baldintzen funtsezko aldaketa eta mugigarritasun geografikoa.

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

a) Aldez aurretik horren berri ematea langileen ordezkari-tzari, aldaketa egiteko arrazoiak adierazita.

b) Langileen legezko ordezkariekin 15 eguneko kontsultaldi bat ezartzea.

c) Epe horretan ez bada lortzen gehiengoaren adostasuna aldaketa hori egin behararen inguruan, aldeek beren-beregi adostu dute ez direla nahitaezko arbitrajearen mende jarriko. Nolanahi ere, desadostasunak ebazteko, Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioaren adiskidetze- eta bitartekotza-prozedurak bete beharko dituzte.

B) Aurreko (A) paragrafoan adierazitako prozedura enpresaren Zuzendaritzak proposa ditzakeen mugigarritasun geografiko kolektiboetan ere aplika daiteke.

C) Langileen Estatutuko 41. artikuluan jasotako ondorioetarako, egutegiak, lan ordutegiak, txanda erregimenari eta talde berean lanpostua aldatzeko dagokienez, aldaketa kolektibo edo indibidualerako ondoko urratsak egingo dira.

Enpresako Zuzendaritzak du lan ordutegiak eta egutegiak egiteko eskumena baina, hala ere, langileen legezko ordezkari-ekin adostuko ditu.

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

Urtean, behin urteko ordu koadroa, ordu banaketa eta kasuan kasuko aste atsedenaldiak ezarrita, baldin eta enpresako zuzendaritzak egutegia aldatu nahi badu, eta aldaketak eragina ez badu ezarritako urteko lanaldiaren zenbateko osoan, enpresak ondoko prozedura gauzatu behar du aldaketa hori egiteko:

— Hitzarmenaren batzorde paritarioari jakinaraztea.

— Negoziazio epeari ekitea, eta epe hori 7 eguneko ia zango da gehienez jakinarazpena egin zenetik.

— Batzorde Paritarioak ez badu akordiorik lortzen, 2000ko otsailaren 16ko Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozeduren Lanbide arteko Akordioan (Preco) (apirilaren 4ko *Eus-ka! Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) jasotako prozedurara jo ahal izango dute alderdiek. Alderdiak borondatezko arbitraje batera joan daitezke. Prozedura horren iraupena 10 eguneko ia zango da gehienez.

Se respeta la compensación del sistema de turnicidad actual pero en el tránsito desde los 75 millones de m² a los 88 millones de m² serán necesarios cambios en los calendarios / sistemas de trabajo.

Disposición adicional séptima. Estructura nómina.

No se modifica la estructura actual de la nómina salvo que se pacte lo contrario por motivos de simplificación.

Disposición adicional octava. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y movilidad geográfica.

A) Las modificaciones sustanciales de carácter colectivo, 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 que afecten a uno, varios o todos los/as trabajadores/as del centro de trabajo, se adecuarán al siguiente procedimiento:

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

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

c) En caso de que en dicho plazo no se alcanzase un acuerdo mayoritario sobre la necesidad de tal modificación, las partes acuerdan expresamente el no sometimiento a un arbitraje obligatorio. Y en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional Preco.

B) El procedimiento señalado en el apartado A) será igualmente de aplicación para las movilizaciones geográficas de tipo colectivo que pueda plantear la Dirección de la empresa.

C) Exclusivamente a los efectos de lo recogido en el artículo 41, del Estatuto de los Trabajadores, en lo referente a Calendarios, horarios de trabajo, régimen de turnos y cambios de puesto de trabajo dentro del mismo grupo, se seguirán los siguientes trámites para su modificación, colectiva o individual.

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 de los Trabajadores.

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

Si durante el transcurso del año, una vez establecido y fijado, el cuadro horario anual, la distribución horaria y los descansos semanales pertinentes, la Dirección de la Empresa plantease modificaciones al calendario, siempre y cuando estas no supongan modificación de la cantidad total de la jornada anual establecida, la empresa estará obligada, para poder realizarlo, el siguiente procedimiento:

— Notificación a la Comisión Paritaria del Convenio.

— Inicio de un periodo de negociación, que tendrá una duración máxima de 7 días desde la comunicación.

— Cuando la Comisión Paritaria no alcanzara acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos recogidos en el Acuerdo Inter-confederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco) de 16 de febrero de 2000 (*Boletín Oficial del País Vasco* de 4 de abril). Las partes podrán someterse a un arbitraje voluntario. Este procedimiento no podrá en ningún caso tener una duración superior a 10 días.

— Aurreko prozeduretan alderdiek adostasunik lortu ez bade, enpresak LEko 41.5. artikuluan ezarritakoari jarraituko dio.

Bederatzigarren xedapen gehigarria. Malgutasuna eta ordu erabilgarritasuna.

Salbuespenez eta hitzarmen honen indarraldirako bakarrik, eta enplegua erregulatze espediente -edozein modalitate- aurkeztu ez bada, poltsa erabili ahal izango da, urteko edozein unetan. Horretarako, sortzen diren 9 hilabeteren ondoren (hilez hil) berreskuratuko dira ordu negatiboak. Malgutasunaren / poltsaren eta konpentsazioaren inguruko gainerako baldintzak honelaxe egingo dira:

1. Produkzioko txandakako txandak egitea astelehenetik igandera.
2. 12 orduko lansaioa (arau bezala) larunbateko eta igandeko txandetan.
3. Denbora ez produktiboa kudeatzea lansaio osoetan.
4. Lan egin ez diren orduen poltsa metatzea, orekaren arabera, langile bakoitzak metatutako ordu kopuruari dagokionez, baldin eta egungo erasandako makinaren irizpidearen ordez beste batzuk (ekipo aldaketan makinetan aukera indibidual paregarriak) erabil badaitezke, eta produkzio sistema ez bada ahultzen. Beharrezkoa denean, orduak izango dituzte.
5. Ohiko orduak lan egutegi indibidualean urtero ezarritakoak baino ez dira lan egingo.
6. Soldata ez murriztea sortu zirenetik hurrengo 9 hilabeteetan lan egin ez diren orduak ezin badira berreskuratuta.
7. Ekipoak eta ezarritako txandak aldatzeko aukera.

8. Malgutasuna, gaur egun erabilgarri dagoenaren bezalako, gehienez ere 159,2 ordu/pertsona/urtean sortzen eta metatzen dena. Jaiegun bikoitza eta «bolante-taldeak» dituzten pertsonen kasuan, metatze-printzipioari jarraituko zaio, baina ez sortze-printzipioari.

Gainera, errekonpentsazio-epeak «izoztu» egingo dira (9 hilabete epeari dagokionez), gaixotasun arrunta edo lanetik kanpoko istripua direla-eta bajaran dauden pertsonentzat.

Ostiralean iragarriko dira sor daitezkeen poltsak eta txandak argitaratu da, 15:00etan.

9. Aparteko orduak egitea, borondatezkoak, ostiraleko 15:00etatik aurrera sortzen diren hutsuneak betetzeko (ostegunetako 12:00etatik aurrera egin beharrean), edo bete ezin izan direnak, baldin eta ez badago haiek betetzerik berreskuratzeke dagoen poltsaren bidez.

Eragindakoak:

— Inprimatze makinetako langileak Txandakatzea: Aurkeztutako egutegiaren arabera edo sekzioarako berariaz hitzartutakoa.

— Mozteko makinetako langileak Txandakatzea: Aurkeztutako egutegiaren arabera edo sekzioarako berariaz hitzartutakoa.

— Kalitateko langileak. Txandakatzea: Aurkeztutako egutegiaren arabera edo sekzioarako berariaz hitzartutakoa.

— PAP langileak Txandakatzea: Aurkeztutako egutegiaren arabera edo sekzioarako berariaz hitzartutakoa.

— Tintetako langileak / GMS Txandakatzea: Aurkeztutako egutegiaren arabera edo sekzioarako berariaz hitzartutakoa.

— Biltegiko langileak Txandakatzea: Aurkeztutako egutegiaren arabera edo sekzioarako berariaz hitzartutakoa.

— Agotados los anteriores procedimientos sin acuerdo entre las partes, la empresa podrá seguir lo previsto en el punto 5.º del art. 41 de ET.

Disposición adicional novena. Flexibilidad y disponibilidad de horas.

De manera excepcional y exclusivamente para la vigencia del presente convenio, y condicionado a la no presentación de un Expediente de regulación de Empleo, en cualquiera de sus modalidades, se podrá utilizar la bolsa, en cualquier momento del año. Por tal razón la recuperación de horas negativas se realizará en los 9 meses siguientes a cuando se generen (mes a mes). El resto de condiciones en relación con la flexibilidad / bolsa y su compensación se realiza de la siguiente manera:

1. Realización de turnos rotatorios de producción de lunes a domingo.
2. Jornada de 12 horas (como norma) en los turnos de sábado y domingo.
3. Gestión del tiempo no productivo en jornadas completas.
4. Acumulación de una bolsa de horas no trabajadas bajo criterio de equilibrio en cuanto al número total acumulado por cada operario, siempre y cuando, el actual criterio de máquina afectada pueda ser suplantado por otros criterios (cambio de equipos en máquinas posibilidades individuales equiparables), sin que el sistema productivo se resienta. Se dispondrá de las horas cuando sean necesarias.
5. No se trabajarán como ordinarias, más de las establecidas anualmente en el calendario laboral individual.
6. No reducción del salario en el supuesto de que no se pudieran recuperar las horas no trabajadas en los siguientes 9 meses desde la generación de las mismas.
7. Disponibilidad para la modificación de equipos y turnos establecidos.
8. Flexibilidad como la actualmente disponible, con una limitación de 159,2 horas/persona/año de generación y acumulación. En los casos de las personas con doble festivo y equipos de «volantes», se seguirá el principio de acumulación pero no el de generación.

Además, una congelación en los plazos de recuperación (en relación a los 9 meses de plazo) para las personas que estén de baja por enfermedad común o accidente no laboral.

El anuncio de posible bolsa y la publicación de la hoja de turnos, se realizarán los viernes a las 15:00.

9. Realización de horas extras, de carácter voluntario, para cubrir los huecos que se produzcan a partir de los viernes a las 15:00 horas (en vez de los jueves a las 12:00 como hasta ahora), o que no se hubiesen podido rellenar, y no se puedan cubrir con bolsa pendiente de recuperar.

Afectados:

— Personal Máquinas Impresión. Rotación: Según calendario entregado u otra pactada expresamente para la sección.

— Personal Cortadoras. Rotación: Según calendario entregado u otra pactada expresamente para la sección.

— Personal Calidad. Rotación: Según calendario entregado u otra pactada expresamente para la sección.

— Personal PAP. Rotación: Según calendario entregado u otra pactada expresamente para la sección.

— Personal Tintas / GMS. Rotación: Según calendario entregado u otra pactada expresamente para la sección.

— Personal Almacén Rotación: Según calendario entregado u otra pactada expresamente para la sección.

— Enbalajeko langileak Txandakatzea: Aurkeztutako egutegiaren arabera edo sekziorako berariaz hitzartutakoa.

— Garbigailuko langileak Txandakatzea: Aurkeztutako egutegiaren (astebururik gabe) arabera edo sekziorako berariaz hitzartutakoa.

— Ijezteko makinako langileak. Txandakatzea: Banatutako egutegiaren arabera edo atal horretako berariaz adostutako beste txandaketa bat.

— Langileak: Administrazio, Logistika, Planning, Customer, Giza baliabideak eta Harrera. Prestazioa: erantsitako egutegiaren arabera edo sail bakoitzak bereziaz hitzartutakoa, baldin eta dau den laneko beharrak gutxienez bermatzen badira, aske xedatzeko hamar egun baliogabeak bermatuz, baldin eta sailaren jarduerak eta egoerak ahalbidetzen badute (ez bi pertsona aldi berean AE egoerak ez oporren ondoran); gainerako egun baliogabeekin ostiraleko lanaldia murrizten da.

— Administrazioko langileak Hilabeteko itxiera beharrak, auditoretzak eta bestelako beharrak bermatzen ditu.

— Langileak: Logistika Planning eta Customer Care: Barruko eta kanpoko bezeroari erantzuteko beharra bermatzen da, fabrika irekita dagoenean eta, baita beste behar batzuk ere.

— Giza Baliabideak: Giza baliabideetako sailaren ondoko beharrak bermatzen dira: Nominak, harrera, auditoretzak eta bestelako beharrak, fabrika irekita dagoenean.

— Denbora ez produktiboa kudeatzean, igandeak eta larunbatak batez ere libre izatea da helburua, lan egin gabeko denbora gisa metatzeko.

— Aurreko egoerei ez atxikitako langileengan eragina badu denbora ez produktiboaren Kudeaketak, ordu poltsa sortuko dute gainerako langileen poltsen egoera berean, norbanakoak kontrakoa hitzartzen ez badu.

* Orduen erabilgarritasuna.

1. Langile bakoitzari urteko txandakatzearen berri emango zaio. Txandakatzea karga aurreikuspenaren estimazioaren arabera ezartzen da, lan egin gabeko denboraren Kudeaketan inplikaturako pertsonak zeintzuk diren jakiteko (besteak beste) edo asteburuko plus linealarengatik (lanaldi irregularraren plusa) kontraprestazio ekonomikoak ezagutzeko (III. eranskina).

2. Enpresak ondoko egoeretan izan ditzake lan egin gabeko orduak:

a) Lan egin gabeko orduak metatze aldera, aurreko asteko ostegunetik jakinarazi behar da.

b) Lehen egin ez diren orduak lan egutegi indibidualean aipatutako egun libreetan berreskuratuko dira lehen adierazitako aurreabisuaren antzekoa emanda; dena den, aurretik berreskuratu ahal izango dira langilearekin adostuz gero. Ezarritako txanda luzatuz egiten bada, 7x4 baldintzak aplikatuko dira.

c) Asteburuan berreskuratzeko, egun 1 (larunbata edo igandea) da derrigorrezkoa.

d) Erabiltzeko orduak landaldi oso legez erabiliko dira, langilearekin kontrakoa adosten ez bada.

e) Larunbat eta igandeko egun libreetan berreskuratzeko, 8 orduko gehieneko lanaldia egongo da, salbu eta poltsa datorrenean larunbatetan eta igandetan lan ez egitetik; kasu horretan, lanaldia 12 ordukoa izango da gehienez.

f) Metatutako poltsaren kontagailua zeroan jarriko da berreskuratu beharreko orduak sortu ziren hilabetetik 9 hilabete igarota.

g) Enpresaren kontroletik kanpoko zioek sortutako ordu ez produktiboen kasuak kasuan kasuko eta unean uneko ebazitzeko dira.

— Personal Embalaje. Rotación: Según calendario entregado u otra pactada expresamente para la sección.

— Personal Lavadora. Rotación: Según calendario entregado u otra pactada expresamente para la sección.

— Personal Laminadora. Rotación: Según calendario entregado u otra pactada expresamente para la sección.

— Personal de Administración, Logística, Planning, Customer Care, Recursos Humanos y Recepción. Prestación: Según calendario adjunto u otra pactada expresamente por cada departamento, que al menos garantice sus necesidades de trabajo existentes, garantizando diez días inhábiles de libre disposición siempre y cuando la actividad y situación del departamento lo permita (no dos personas a la vez situaciones de IT no junto a vacaciones); con el resto de los días inhábiles se reduce jornada los viernes.

— Personal de Administración: Garantiza las necesidades de cierre del mes, auditorías y otras necesidades existentes.

— Personal de Logística, Planning y Customer Care: Garantiza las necesidades de atención al cliente tanto interno como externo durante los periodos de fábrica abierta y otras necesidades existentes.

— Recursos Humanos: Garantiza las necesidades del departamento de Personal, nóminas, recepción, auditorías y otras necesidades existentes durante los periodos de fabrica abierta.

— En la gestión del tiempo no productivo, se procurará liberar preferentemente, para acumular como tiempo no trabajado, los domingos y sábados.

— El personal no asignado a las situaciones anteriores, si fueran afectados por la gestión del tiempo no productivo, generarán una bolsa de horas en las mismas condiciones que el resto del personal, salvo acuerdo individual en contrario.

* Disponibilidad de horas.

1. Se proporcionará individualmente al personal la rotación anual, establecida por estimación de previsión de carga, a efectos (entre otros) de conocer las personas implicadas en la gestión del tiempo de no trabajo, así como las contraprestaciones económicas en concepto de plus lineal de fin de semana (plus jornada irregular) (anexo III).

2. La empresa podrá disponer de las horas no trabajadas en las siguientes condiciones:

a) Para la acumulación de horas no trabajadas se establece un preaviso desde el jueves de la semana anterior.

b) La recuperación de las horas no trabajadas anteriormente, se realizará en los días libres señalados en el calendario laboral individual con un preaviso similar al anteriormente referido; no obstante podrá recuperarse anticipadamente de común acuerdo con el afectado. Si lo fuera ampliando su turno establecido se aplicarán las condiciones de 7x4.

c) Para la recuperación en fin de semana solamente es exigible 1 día (sábado o domingo).

d) Las horas disponibles serán utilizadas como jornadas completas, salvo acuerdo individual en contrario.

e) Para la recuperación en los días libres de sábado y domingo se dispondrá de una jornada máxima de 8 horas, salvo que la bolsa derive de no trabajar sábados y domingos, en cuyo caso la jornada será de hasta 12 horas.

f) El contador de bolsa acumulada se pondrá a cero 9 meses después del mes en el que se generaron las horas a recuperar.

g) Los supuestos de horas no productivas motivadas por causas externas y ajenas al control de la Empresa se resolverán en cada momento y en situación de la que deriven.

h) Barruko poltsa lan karga txikia dagoenean bakarrik aplikatuko da, orain arte egin den moduan.

Hamargarren xedapen gehigarria. Barne-sustapena.

Barne-sustapenekoak izan daitezkeen lanpostuak bete behar izanez gero, Zuzendaritzak ohar-taulan argitaratuko ditu, lanpostu horiek bete nahi dituzten langileei aukera emateko.

Hamaikagarren xedapen gehigarria. Absentismoaren aurkako batzordea.

Absentismoaren indizeak kontrolatzeko helburuz, batzorde paritario bat eratuko da, indize hobeak lortzeko; horrela, enpresak 2020-2023 aldian ez du mutuetara joko, kontingentzia arruntak kontrolatzeko.

h) La bolsa interna solo se aplicará en casos de baja carga de trabajo tal y como ha venido haciéndose hasta la fecha.

Disposición adicional décima. Promoción interna.

Ante la necesidad de cubrir puestos que pudieran suponer una promoción interna, la Dirección los publicará en el tablón de avisos para dar opciones al personal que voluntariamente desee optar.

Disposición adicional undécima. Comisión de absentismo.

Se constituirá una comisión paritaria de Control de los Índices de Absentismo para conseguir una mejora de los mismos y de ésta manera la Empresa renuncia durante el período 2020 - 2023 a recurrir a las Mutuas para el control de las contingencias comunes.

I ERANSKINA / ANEXO I

Eguneko ordainsariak / Salarios diarios

2020	Oinarria / Base / A zutabea / Columna A	Guztia / Total / Soldata osoa / Base Con	Urtekoa / Anualizado
1,34	32,2387	54,363	24424,7626
1,4	33,4317	55,2909	24867,6466
1,47	35,0489	57,0672	25672,7915
1,55	36,9843	59,0424	26576,8396
1,63	38,9197	61,097	27512,3045
1,7	40,5767	62,8601	28314,7583
1,8	42,9761	65,4583	29494,5982
1,9	45,3224	67,9769	30639,6277
2	47,6687	70,4426	31763,7127
2,1	50,1211	72,9877	32926,0015
2,2	52,4541	75,4895	34063,5315
2,3	54,8535	78,0648	35234,3141

Hileko ordainsariak / Salarios Mensuales

2020	Oinarria / Base / A zutabea / Columna A	Guztia / Total / Soldata osoa / Base Con	Urtekoa / Anualizado
1,34	967,4782	1.634,77	24172,1011
1,4	1.001,56	1.665,16	24639,3301
1,47	1.051,61	1.718,07	25433,3812
1,55	1.108,85	1.778,59	26341,4083
1,63	1.166,12	1.839,09	27249,3192
1,7	1.216,20	1.891,93	28042,3926
1,8	1.287,73	1.967,58	29177,5134
1,9	1.359,22	2.043,23	30312,5500
2	1.430,78	2.118,72	31445,6592
2,1	1.502,35	2.194,44	32581,7260
2,4	1.716,87	2.421,23	35984,7079
2,6	1.860,07	2.572,40	38253,5355
2,8	2.003,05	2.723,69	40523,4363

2020	Oinarria / Base A zutabea / Columna A	Guztia / Total Soldata osoa / Base Con	Urtekoa / Anualizado
3	2.146,16	2.874,90	42792,5842
3,1	2.217,65	2.950,40	43925,5528
3,9	2.790,00	3.555,37	53003,6428

II. ERANSKINA

Lanalditik kanpoko orduen balioa (erantsitako dokumentua).

ANEXO II

Valor horas fuera de jornada (documento anexo).

APARTEKO LANORDUAK / HORAS EXTRAS

		Antzintasun gabekoa / Sin antigüedad	Hirurtekoa / Trienio	Hirurtekoa / Trienio	Hirurtekoa / Trienio	Bosturtekoa / Quinquenio	Bosturtekoa / Quinquenio	Bosturtekoa / Quinquenio	Bosturtekoa / Quinquenio	Bosturtekoa / Quinquenio	Bosturtekoa / Quinquenio
1,34											
	AL EGUNA / HE DIA	12,04	12,396	12,624	12,924	13,188	13,488	13,752	13,992	14,268	14,52
	AL GAUNA / HE NOCHE	14,4480	14,8752	15,1488	15,5088	15,8256	16,1856	16,5024	16,7904	17,1216	17,424
	AL JAI EGUNA / HE FESTIVO DIA	13,8460	14,2554	14,5176	14,8626	15,1662	15,5112	15,8148	16,0908	16,4082	16,698
	AL JAIGAU / HE FESTIVO NOCHE	15,6520	16,1148	16,4112	16,8012	17,1444	17,5344	17,8776	18,1896	18,5484	18,876
	AL EGUNA 12 H / HE DIA 12H	13,8460	14,2554	14,5176	14,8626	15,1662	15,5112	15,8148	16,0908	16,4082	16,698
	AL GAUA 12 H / HE NOCHE 12H	16,2540	16,7346	17,0424	17,4474	17,8038	18,2088	18,5652	18,8892	19,2618	19,602
	AL JAI EGUNA 12 H / HE FESTIVO DIA 12H	15,6520	16,1148	16,4112	16,8012	17,1444	17,5344	17,8776	18,1896	18,5484	18,876
	AL JAIGAU 12 H / HE FESTIVO NOCHE 12H	17,4580	17,9742	18,3048	18,7398	19,1226	19,5576	19,9404	20,2884	20,6886	21,054
1,47											
	AL EGUNA / HE DIA	12,83	13,15	13,488	13,764	14,064	14,388	14,724	14,99	15,252	15,516
	AL GAUA / HE NOCHE	15,3960	15,7800	16,1856	16,5168	16,8768	17,2656	17,6688	17,9880	18,3024	18,6192
	AL JAI EGUNA / HE FESTIVO DIA	14,7545	15,1225	15,5112	15,8286	16,1736	16,5462	16,9326	17,2385	17,5398	17,8434
	AL JAIGAU / HE FESTIVO NOCHE	16,6790	17,0950	17,5344	17,8932	18,2832	18,7044	19,1412	19,4870	19,8276	20,1708
	AL EGUNA 12 H / HE DIA 12H	14,7545	15,1225	15,5112	15,8286	16,1736	16,5462	16,9326	17,2385	17,5398	17,8434
	AL GAUA 12 H / HE NOCHE 12H	17,3205	17,7525	18,2088	18,5814	18,9864	19,4238	19,8774	20,2365	20,5902	20,9466
	AL JAI EGUNA 12 H / HE FESTIVO DIA 12H	16,6790	17,0950	17,5344	17,8932	18,2832	18,7044	19,1412	19,4870	19,8276	20,1708
	AL JAIGAU 12 H / HE FESTIVO NOCHE 12H	18,6035	19,0675	19,5576	19,9578	20,3928	20,8626	21,3498	21,7355	22,1154	22,4982
1,55											
	AL EGUNA / HE DIA	13,308	13,632	14,472	14,808	15,132	15,444	15,828	16,14	16,5	16,872
	AL GAUA / HE NOCHE	15,9696	16,3584	17,3664	17,7696	18,1584	18,5328	18,9936	19,368	19,8	20,2464
	AL JAI EGUNA / HE FESTIVO DIA	15,3042	15,6768	16,6428	17,0292	17,4018	17,7606	18,2022	18,561	18,975	19,4028
	AL JAIGAU / HE FESTIVO NOCHE	17,3004	17,7216	18,8136	19,2504	19,6716	20,0772	20,5764	20,982	21,45	21,9336
	AL EGUNA 12 H / HE DIA 12H	15,3042	15,6768	16,6428	17,0292	17,4018	17,7606	18,2022	18,561	18,975	19,4028
	AL GAUA 12 H / HE NOCHE 12H	17,9658	18,4032	19,5372	19,9908	20,4282	20,8494	21,3678	21,789	22,275	22,772
	AL JAI EGUNA 12 H / HE FESTIVO DIA 12H	17,3004	17,7216	18,8136	19,2504	19,6716	20,0772	20,5764	20,982	21,45	21,9336
	AL JAIGAU 12 H / HE FESTIVO NOCHE 12H	19,2966	19,7664	20,9844	21,4716	21,9414	22,3938	22,9506	23,403	23,925	24,4644

		Antzintasun gabekoa / Sin antigüedad	Hirurtekoa / Trienio	Hirurtekoa / Trienio	Hirurtekoa / Trienio	Bosturtekoa / Quinquenio	Bosturtekoa / Quinquenio	Bosturtekoa / Quinquenio	Bosturtekoa / Quinquenio	Bosturtekoa / Quinquenio	Bosturtekoa / Quinquenio
1.63											
	AL EGUNA / HE DIA	13,8	14,14	14,47	14,81	15,13	15,444	15,83	16,14	16,5	16,87
	AL GAUA / HE NOCHE	16,56	16,968	17,3640	17,772	18,156	18,5328	18,996	19,3680	19,800	20,2440
	AL JAI EGUNA / HE FESTIVO DIA	15,87	16,261	16,6405	17,0315	17,3995	17,7606	18,2045	18,5610	18,975	19,4005
	AL JAIGAU / HE FESTIVO NOCHE	17,94	18,382	18,8110	19,253	19,669	20,0772	20,579	20,9820	21,450	21,9310
	AL EGUNA 12 H / HE DIA 12H	15,87	16,261	16,6405	17,0315	17,3995	17,7606	18,2045	18,5610	18,975	19,4005
	AL GAUA 12 H / HE NOCHE 12H	18,63	19,089	19,5345	19,9935	20,4255	20,8494	21,3705	21,7890	22,275	22,7745
	AL JAI EGUNA 12 H / HE FESTIVO DIA 12H	17,94	18,382	18,8110	19,253	19,669	20,0772	20,579	20,9820	21,450	21,9310
	AL JAIGAU 12 H / HE FESTIVO NOCHE 12H	20,01	20,503	20,9815	21,4745	21,9385	22,3938	22,9535	23,4030	23,925	24,4615
1.70											
	AL EGUNA / HE DIA	14,21	14,58	14,92	15,25	15,62	15,96	16,31	16,69	16,99	17,3
	AL GAUA / HE NOCHE	17,052	17,4960	17,9040	18,3000	18,7440	19,152	19,5720	20,0280	20,3880	20,7600
	AL JAI EGUNA / HE FESTIVO DIA	16,3415	16,7670	17,1580	17,5375	17,9630	18,354	18,7565	19,1935	19,5385	19,8950
	AL JAIGAU / HE FESTIVO NOCHE	18,473	18,9540	19,3960	19,8250	20,3060	20,748	21,2030	21,6970	22,0870	22,4900
	AL EGUNA 12 H / HE DIA 12H	16,3415	16,7670	17,1580	17,5375	17,9630	18,354	18,7565	19,1935	19,5385	19,8950
	AL GAUA 12 H / HE NOCHE 12H	19,1835	19,6830	20,1420	20,5875	21,0870	21,546	22,0185	22,5315	22,9365	23,3550
	AL JAI EGUNA 12 H / HE FESTIVO DIA 12H	18,473	18,9540	19,3960	19,8250	20,3060	20,748	21,2030	21,6970	22,0870	22,4900
	AL JAIGAU 12 H / HE FESTIVO NOCHE 12H	20,6045	21,1410	21,6340	22,1125	22,6490	23,142	23,6495	24,2005	24,6355	25,0850
1.80											
	AL EGUNA / HE DIA	14,832	15,192	15,564	15,936	16,308	16,692	17,016	17,4	17,772	18,18
	AL GAUA / HE NOCHE	17,7984	18,2304	18,6768	19,1232	19,5696	20,0304	20,4192	20,88	21,3264	21,816
	AL JAI EGUNA / HE FESTIVO DIA	17,0568	17,4708	17,8986	18,3264	18,7542	19,1958	19,5684	20,01	20,4378	20,907
	AL JAIGAU / HE FESTIVO NOCHE	19,2816	19,7496	20,2332	20,7168	21,2004	21,6996	22,1208	22,62	23,1036	23,634
	AL EGUNA 12 H / HE DIA 12H	17,0568	17,4708	17,8986	18,3264	18,7542	19,1958	19,5684	20,01	20,4378	20,907
	AL GAUA 12 H / HE NOCHE 12H	20,0232	20,5092	21,0114	21,5136	22,0158	22,5342	22,9716	23,49	23,9922	24,543
	AL JAI EGUNA 12 H / HE FESTIVO DIA 12H	19,2816	19,7496	20,2332	20,7168	21,2004	21,6996	22,1208	22,62	23,1036	23,634
	AL JAIGAU 12 H / HE FESTIVO NOCHE 12H	21,5064	22,0284	22,5678	23,1072	23,6466	24,2034	24,6732	25,23	25,7694	26,361
1.90											
	AL EGUNA / HE DIA	15,396	15,74	16,18	16,56	16,98	17,33	17,76	18,096	18,52	18,92

		Antzintasun gabekoa / Sin antigüedad	Hirurtekoa / Trienio	Hirurtekoa / Trienio	Bosturtekoa / Quinquenio	Bosturtekoa / Quinquenio	Bosturtekoa / Quinquenio	Bosturtekoa / Quinquenio	Bosturtekoa / Quinquenio	Bosturtekoa / Quinquenio	Bosturtekoa / Quinquenio
	AL GAUA / HE NOCHE	18,4752	18,8880	19,4160	19,872	20,376	20,796	21,312	21,7152	22,224	22,704
	AL JAI EGUNA / HE FESTIVO DIA	17,7054	18,1010	18,6070	19,044	19,527	19,9295	20,424	20,8104	21,298	21,758
	AL JAIGAUUA / HE FESTIVO NOCHE	20,0148	20,4620	21,0340	21,528	22,074	22,529	23,088	23,5248	24,076	24,596
	AL EGUNA 12 H / HE DIA 12H	17,7054	18,1010	18,6070	19,044	19,527	19,9295	20,424	20,8104	21,298	21,758
	AL GAUA 12 H / HE NOCHE 12H	20,7846	21,2490	21,8430	22,356	22,923	23,3955	23,976	24,4296	25,002	25,542
	AL JAI EGUNA 12 H / HE FESTIVO DIA 12H	20,0148	20,4620	21,0340	21,528	22,074	22,529	23,088	23,5248	24,076	24,596
	AL JAIGAUUA 12 H / HE FESTIVO NOCHE 12H	22,3242	22,8230	23,4610	24,012	24,621	25,1285	25,752	26,2392	26,854	27,434
2,00											
	AL EGUNA / HE DIA	16,02	16,39	16,81	17,22	17,63	18,06	18,49	18,88	19,27	19,68
	AL GAUA / HE NOCHE	19,224	19,668	20,1744	20,664	21,156	21,672	22,1904	22,656	23,124	23,616
	AL JAI EGUNA / HE FESTIVO DIA	18,423	18,8485	19,3338	19,803	20,2745	20,769	21,2658	21,712	22,1605	22,632
	AL JAIGAUUA / HE FESTIVO NOCHE	20,826	21,307	21,8556	22,386	22,919	23,478	24,0396	24,544	25,051	25,584
	AL EGUNA 12 H / HE DIA 12H	18,423	18,8485	19,3338	19,803	20,2745	20,769	21,2658	21,712	22,1605	22,632
	AL GAUA 12 H / HE NOCHE 12H	21,627	22,1265	22,6962	23,247	23,8005	24,381	24,9642	25,488	26,0145	26,568
	AL JAI EGUNA 12 H / HE FESTIVO DIA 12H	20,826	21,307	21,8556	22,386	22,919	23,478	24,0396	24,544	25,051	25,584
	AL JAIGAUUA 12 H / HE FESTIVO NOCHE 12H	23,229	23,7655	24,3774	24,969	25,5635	26,187	26,8134	27,376	27,9415	28,536
2,10											
	AL EGUNA / HE DIA	16,56	16,99	17,45	17,88	18,3	18,71	19,14	19,584	20,00	20,44
	AL GAUA / HE NOCHE	19,872	20,388	20,94	21,456	21,96	22,4496	22,968	23,5008	24,0000	24,5280
	AL JAI EGUNA / HE FESTIVO DIA	19,044	19,5385	20,0675	20,562	21,045	21,5142	22,011	22,5216	23,0000	23,5060
	AL JAIGAUUA / HE FESTIVO NOCHE	21,528	22,087	22,685	23,244	23,79	24,3204	24,882	25,4592	26,0000	26,5720
	AL EGUNA 12 H / HE DIA 12H	19,044	19,5385	20,0675	20,562	21,045	21,5142	22,011	22,5216	23,0000	23,5060
	AL GAUA 12 H / HE NOCHE 12H	22,356	22,9365	23,5575	24,138	24,705	25,2558	25,839	26,4384	27,0000	27,5940
	AL JAI EGUNA 12 H / HE FESTIVO DIA 12H	21,528	22,087	22,685	23,244	23,79	24,3204	24,882	25,4592	26,0000	26,5720
	AL JAIGAUUA 12 H / HE FESTIVO NOCHE 12H	24,012	24,6355	25,3025	25,926	26,535	27,1266	27,753	28,3968	29,0000	29,6380
2,20											
	AL EGUNA / HE DIA	17,196	17,628	18,07	18,53	18,97	19,42	19,93	20,32	20,77	21,25
	AL GAUA / HE NOCHE	20,6352	21,1536	21,684	22,236	22,764	23,304	23,916	24,384	24,924	25,5
	AL JAI EGUNA / HE FESTIVO DIA	19,7754	20,2722	20,7805	21,3095	21,8155	22,333	22,9195	23,368	23,8855	24,4375

E:\CV GAO-I-2020-05078

III. ERANSKINA

— 2020. lanaldi irregularren plusa:

1,34tik 1,63ra bitarteko kalifikazioak: 6,7526 euro.

1,70etik 2,00era bitarteko kalifikazioak: 10,1385 euro.

2,10etik 2,30era bitarteko kalifikazioak: 13,5562 euro.

ANEXO III

— Plus Jornada irregular 2020:

Calificaciones desde 1,34 hasta 1,63: 6,7526 euros.

Calificaciones desde 1,70 hasta 2,00: 10,1385 euros.

Calificaciones desde 2,10 hasta 2,30: 13,5562 euros.