

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, Chocolates y Bombones Natra Oñati, S.A. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20000252011983 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2021eko apirilaren 16an, enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkaritza sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2021eko apirilaren 22an, 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 Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuaren 14.1.g artikulua (2021-01-29ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio 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, 2021eko apirilaren 26a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaritza. (3573)

Natra Oñati, S.A. enpresaren Hitzarmen Kolektiboa 2019-2020.

1. artikulua. Aplikazio-eremua.

Hitzarmen hau Natra Oñati, S.A enpresak Oñatin (Gipuzkoa) duen lantegian lan egiten duten langile guztiei aplikatuko zaie.

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial 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 Chocolates y Bombones Natra Oñati, S.A. (código 20000252011983).

ANTECEDENTES

Primero. El día 16 de abril de 2021, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de los trabajadores.

Segundo. El día 22 de abril de 2021, 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. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 29-01-2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

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

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

San Sebastián, a 26 de abril de 2021.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (3573)

Convenio Colectivo de la empresa Natra Oñati, S.A. Año 2019-2020.

Artículo 1.º Ámbito de aplicación.

El presente convenio es de aplicación para toda la plantilla que prestan sus servicios en la empresa Natra Oñati, S.A. en su centro de trabajo de Oñati (Gipuzkoa).

2. artikulua. Indarraldia eta iraupena.

Hitzarmen hau 2019ko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean ondoren guztietarako, eta bi urteko iraupena izango du, hau da, 2020ko abenduaren 31ra arte.

Aurreko paragrafoan adierazitakoari kalterik egin gabe, bi urteko iraunaldiak ez du balio izango beste iraupen bat ezartzen duten artikuluetarako. 2020ko abenduaren 31tik aurrera berez iragarrita geldituko da hitzarmenaren amaiera. Egun horretatik aurrera, hasiera eman ahal izango zaio hitzarmen berriaren negoziatioari.

Berariaz adosten da, halaber, hitzarmena salatu eta itundutako iraupena amaitu ondoren, hitzarmenak indarrean jarraituko duela harik eta alderdiek beste hitzarmen bat sinatu arte, gehienez ere 4 urtez.

Inguruabarrek eta egoerak hitzarmena ez aplikatzea eskatuz gero, kontsultaldia irekiko litzateke, eta, adostasunik ezean, bi alderdiak jarriko lirateke bitartekotzaren mende Precon.

3. artikulua. Gehikuntza eta konpentsazioa.

Ordainketa-kontzeptu guztietan edo batzuetan aldaketa ekonomikoa dakarten etorkizuneko xedapen legalak praktikan eraginkorrak izango badira, orokorrean hartuta hitzarmen honetako baldintzen guztizko maila gainditu beharko dute.

Era berean, une honetan enpresak kontzeptu guztiengatik langileei urtean ordaintzen dizkien legezko ordainsariekin irentsi egin ahal izango dira aipatutako hitzarmenean erabakitako igoerak.

Enpresak itundutako hobekuntza, jurisprudentziako lege-egin-du, administrazioarekiko auzi-errekurtso, edozein motako itun, banakako kontratu, tokiko usadio eta ohitura, edo beste edozein arrazoiengatik aurretik indarrean zeuden baldintzekin absorbitu edo konpentsatu daitezke ezarritako baldintza guztiak.

4. artikulua. Lanaldia.

Jarraian zehaztu dira 2019 eta 2020 urteetan urteko gehienez lan egin beharreko benetako lanorduak:

4.1. Lanaldi etena.

2019 eta 2020. urteetako lanaldia 1.676,50 ordukoa izango da.

4.2. Lanaldi jarraitua, txanda bi edo gehiagoko lana izan ezik.

2019 eta 2020. urteetako lanaldia 1.676,50 ordukoa izango da.

Lanaldi jarraituan atsedernaldia egongo da egunero, 15 minutukoa, gutxienez; atsedernaldi hori ez da aurretik aipatutako benetako lanaldien barruan sartzen eta, beraz, ez da ordainduko.

4.3. Txanda bi edo gehiagoko lanaldia.

2019 eta 2020. urteetako lanaldia 1.676,50 ordukoa izango da, atsedenerako 15 minutu egongo dira beti; denbora hori lan egindako denboratzat hartuko da eta, beraz, ordaindu egingo da.

Bestalde, aplikatu dakiekeen legezko xedapenaren maila dena dela ere, edozein arrazoiren ondorioz ezarri diren edo aurrerantzean ezarriko diren beste edozein lanaldi-murrizketa artikulua honetan adierazitako lanaldiekin irentsi eta konpentsatuko dira.

4.5. Lau txandako lanaldia.

2019 eta 2020. urteetako lanaldia 1.676,50 ordukoa izango da, atsedenerako 15 minutu egongo dira beti; denbora hori lan egindako denboratzat hartuko da eta, beraz, ordaindu egingo da.

Artículo 2.º Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2019, siendo su duración de dos años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2020.

No obstante, lo estipulado en el párrafo anterior, la vigencia de dos años no tendrá validez para aquellos artículos en que se establezca otra distinta. Quedará automáticamente denunciado a partir del 31 de diciembre de 2020. A partir de esta fecha podrá iniciarse la negociación de un nuevo Convenio.

Se acuerda expresamente, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya en un periodo máximo de 4 años.

Si las circunstancias y situación exigen un descuelgue del Convenio se establecerá un periodo de consultas y en el caso de desacuerdo, ambas partes se someterán a mediación en el Preco.

Artículo 3.º Absorción y compensación.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica, si globalmente considerados superan el nivel total de las condiciones del presente Convenio.

Asimismo, los aumentos acordados en el mentado Convenio, tendrán la condición de absorbibles, por las retribuciones legales que actualmente está satisfaciendo la Empresa a sus trabajadores/trabajadoras por todos los conceptos, computados anualmente.

Las condiciones que se establecen son absorbibles o compensables en su totalidad con las que anteriormente regían por mejora pactada unilateralmente, concedidas por la Empresa, imperativo legal jurisprudencial, contencioso administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, o por cualquier otra causa.

Artículo 4.º Jornada de trabajo.

El número máximo de horas de trabajo efectivo, en cómputo anual, será para los años 2019 y 2020 el siguiente:

4.1. Jornada partida.

Las horas efectivas de trabajo para el año los años 2019 y 2020 serán de 1.676,50 horas.

4.2. Jornada continuada con excepción del trabajo a dos o más turnos.

Las horas efectivas de trabajo para los años 2019 y 2020 serán de 1.676,50 horas.

En dicha jornada continuada se establecerá un descanso diario, de al menos 15 minutos, que no formará parte de las jornadas efectivas anteriormente señaladas y que por tanto no tendrá carácter retributivo.

4.3. Jornada a dos o más turnos.

Las horas efectivas de trabajo para los años 2019 y 2020 será de 1.676,50 horas, incluyendo en todos los casos 15 minutos de descanso que se computarán como tiempo de trabajo efectivo, y en consecuencia tendrán el carácter de retribuidos.

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

4.5. Jornada a cuatro turnos.

Las horas efectivas de trabajo para los años 2019 y 2020 será de 1.676,50 horas, incluyendo en todos los casos 15 minutos de descanso que se computarán como tiempo de trabajo efectivo, y en consecuencia tendrán el carácter de retribuidos.

4 txandako lanaldia ekoizpen-arrazoiengatik ezarriko da bakkarrik, hau da, eskaria hiru txandako ekoizpena baino handiagoa denean, eta hori gertatzen den lantegiko edozein sailetan ezarri ahalko da, Enpresa Batzordearekin hala erabaki ondoren.

4. txandaren baldintza ekonomikoak honako hauek izango dira:

4.5.1. 4. txandaren osagarria jaiegunetan lan egiteagatik: 2019. urterako:

Txanda	Larunbata	Igandeak eta jaiegunak
Goizez	62,85	100,77
Arratsaldez	108,35	130,03
Gauetz	130,03	114,86

2020. urterako zenbatekoak honako hauek dira:

Txanda	Larunbata	Igandeak eta jaiegunak
Goizez	63,61	101,98
Arratsaldez	109,65	131,59
Gauetz	131,59	116,24

4.5.2. Ordaindutako baimenak; 4. txanda:

Enpresako Hitzarmen kolektiboaren 8. artikuluan ezarrita dauden ordaindutako baimenez gain, 4. txandako langileek honako ordaindutako lizentziak izango dituzte:

- Seme-alaben bataioa, egun 1.
- Seme-alaben jaunartzea, egun 1.

4.5.3. Jaiegunak, 4. txanda:

- Aste Santua.
- Maiatzaren 1a.
- Oporrak; horiek hartzeko taldeak antolatuko dira.
- Oñatiko jaiak.
- Gabonak.

Egutegikotzat hartuko dira, hau da, aurten horiek izango dira, baina aldatu ahalko dira, premien arabera.

Derrigorrezko atsedena: Txandaka egindako lanaldi etengabea 6 ordukoa edo gehiagokoa bada, langileak 15 minutuko atsedena ordaindua hartzeko eskubidea izango du.

5. artikulua. Egutegia.

5.1. Laneko ordutegi eta egutegiak.

Enpresako zuzendaritzaren eskumena da laneko ordutegiak eta egutegiak finkatzea; hala ere, bidezkoa bada, aldeztu aurretik langileen legezko ordezkariak eta ordezkari sindikalek esandakoa entzungo du.

Enpresako zuzendaritzak, goian adierazitako ordezkariak esandakoa entzun ondoren, langile guztientzako lan-egutegia zein den adieraziko du, Gipuzkoarako Egutegi Ofiziala argitaratu eta hilabete igaro orduko. Egutegi horrek, gutxienez, lanaldiko ordutegia eta kolektiboaren opor-egunak barne hartu behar ditu.

Enpresak egindako lan-egutegi eta ordutegiek lanaldia modu irregularrean banatuta badute, benetako lanordu arruntten kopurua Langileen Estatutuko 34.3 artikuluan adierazitakoa baino handiagoa denean, langileen legezko ordezkariak adostasuna beharko da.

Halaber, lanaldi partzialeko lan-kontratu mugagabea duten langile guztiei egutegi pertsonalizatua emango zaie Natra Oñati S.A.ko plantillako langileei lan-egutegia ematen zaien egun berean.

El trabajo a 4 turnos se implantará únicamente por motivos de producción, es decir, cuando la demanda sea superior a la producción en tres turnos y podrá implantarse en cualquier sección de fábrica donde concurren estas circunstancias, previo acuerdo con el Comité de Empresa.

Las condiciones económicas para el 4.º turno serán la que se establecen a continuación.

4.5.1. Complemento de trabajo en festivos 4.º turno.

Para el año 2019:

Turno	Sábado	Domingo y festivos
Mañana	62,85	100,77
Tarde	108,35	130,03
Noche	130,03	114,86

Las cantidades para el año 2020 son las siguientes:

Turno	Sábado	Domingo y festivos
Mañana	63,61	101,98
Tarde	109,65	131,59
Noche	131,59	116,24

4.5.2. Permisos Retributivos 4.º turno.

Además de los permisos retribuidos establecidos en el artículo n.º 8 del Convenio Colectivo de la Empresa, los trabajadores/trabajadoras de 4.º turno tendrán las siguientes licencias retribuidas:

- Bautizo de hijos e hijas, 1 día.
- Comunión de hijos e hijas 1 día.

4.5.3. Fiestas 4.º turno.

- Semana Santa.
- 1 de mayo.
- Vacaciones, según grupos establecidos, en cuanto a disfrute.
- Fiestas Patronales de Oñati.
- Navidad.

Contemplándolas como calendario, es decir que este año sean estas pero que puedan variarse, según necesidades.

Descanso obligatorio: Siempre que la jornada continuada en trabajo a turnos sea de 6 o más horas tendrá el derecho a un descanso de 15 minutos retribuidos.

Artículo 5.º Calendario.

5.1. 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 de los Trabajador/Trabajadoras y delegados 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.

En el supuesto de que los calendarios de trabajo y cuadros horarios elaborados por la empresa contengan una distribución irregular de la jornada de trabajo, será necesario el acuerdo de la representación legal de los trabajador/trabajadora cuando el número de horas ordinarias de trabajo efectivo supere las señaladas en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, para todo el personal contratado en la modalidad de Contratos Indefinidos a Tiempo Parcial se les hará entrega de un calendario personalizado en la misma fecha que se entregue el calendario laboral a toda la plantilla de Natra Oñati S.A.

Enpresako zuzendaritzak laneko ordutegi eta egutegiak fin-
katu ondoren, urteko lanaldian aldaketak egiten badira, enpre-
sak, 15 eguneko epean, beharrezko egokitzapenak egingo ditu
egutegian eta ordutegian.

Bigarren paragrafoan adierazitako datatik egutegiko hilabete
igarotzean, enpresaren ekimen falta dela-eta, laneko egutegia
eta ordutegia aurreko zehaztapenen arabera zehaztu ez badira,
langileek, hurrengo hilabetean, nahi duten egutegia finkatu ahal
izango dute, betiere urteko gehieneko ordu-kopurua errespe-
tatuta.

5.2. Antolaketako arrazoiak direla-eta, egutegiak eta ordu-
tegiak egokitzea, eta horiek nola erabili:

Enpresako enpleguaren egonkortasuna sustatu eta, era be-
rean, merkatuaren premietara moldatzen laguntze aldera, on-
doren aipatzen diren neurriak erabili ahal izango dira, baldin eta
aldi baterako kontratuen gehieneko kopurua, aldi baterako la-
neko enpresekin egindakoak barne, plantillaren % 10 edo hortik
beherakoa bada. Ehuneko hori zenbatzeko, neurri horiek erabili
aurreko hilabetea hartuko da erreferentzi gisa eta, ondorio
hautetarako, ez dira aldi baterako kontratuztat hartuko bitarteko
kontratuak eta txanda-kontratu baten ondoriozkoak.

Langileen lege-ordezkariek uste badute enpresak ez duela
ehuneko hori betetzen, artikulua honen azken paragrafoan aipa-
tutako prozedurari emango diote hasiera. Hala egin ezean, en-
presak ehuneko hori betetzen duela ulertuko da.

A) Lanaldi arruntaren barnean, enpresako zuzendaritzak,
2019. urtean eta hurrengoetan, gehienez, 65 ordu izango ditu
urtean. Ordu horiek larrialdiei edo egoizpeneko puntako denbo-
raldiei erantzuteko, muga zorrotzak dituzten entregaldiak bete-
tzeko (horiek ez betetzekotan, eskaera edo bezeroak galtzeko
arriskua badago) eta abarretarako erabili ahal izango ditu. Eta berdin
alderantzizko kasuan, enpresaren eguneroko jardunari eragin
ahal dioten merkatuko arrazoiengatik, eskabide-zorroagatik, jar-
duera murrizten denean.

Edozein modutan ere, aurreko paragrafoan aipatzen diren
ordu erabilgarriak erabiltzeko ezingo du ekarri inolako gehikun-
tzarik enpresak ezarrita duen urteko lanaldian.

Aurreko atalean aipatutako ordu erabilgarriak erabiltzen di-
renean, orduak igotzeko edo jaisteak enpresa osoari, enpresako
atalei edo langileei eragin diezaike.

Aipatutakoari behar bezala erantzuteko eta emandako agin-
dua nahitaezkoa izateko, nahikoa eta beharrezkoa izango da ho-
nako baldintza hauek betetzea (ez da beharrezkoa izango baldin
eta enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariak beste
akordioaren bat adosten badute):

1) Eraginpeko langileei eta enpresako langileen ordezkari-
tzari 120 ordu lehenago jakinarazi beharko zaie, erabakia har-
tzeko arrazoiak idatziz azalduta.

2) Ordu erabilgarriak lan-orduak gehitzeko erabiltzen dire-
nean, lanaldia 9 orduraino luzatuko da enpresako egutegian la-
neguntzat agertzen diren egunetan.

Salbuespen modura, enpresako zuzendaritzak beste egun ba-
tuetan ere (igande, jaiegun, zubi eta opor-egunetan izan ezik) lan
egiteko agindu ahal izango du, baina egun horiek ezingo dira izan 4
baino gehiago urtean. Kasu horietan, lanaldian ezingo da 6 ordu
eta erdi baino motzagoa izan, ezta 9 ordu baino luzeagoa ere.

Lana aurreko paragrafoan adierazitako egunetan egiten ba-
da, txandakako langileek goizeko edo arratsaldeko txandetan
egin beharko dute lan, eta orduen erabilpena urtearen azken
lauhilekoan gertatuz gero (iraila, urria, azaroa eta abendua), hu-
rrengo urteko lehenengo sei hilabeteetan hartuko lirakeke dagoz-
kion orduak. Ordu horien erabilpenari dagokionez, lanaldi zatitua

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

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

5.2. Disponibilidad y adecuación de calendarios y horarios
por razones organizativas.

Con objeto de fomentar la estabilidad del empleo en la em-
presa y favorecer al mismo tiempo la necesaria adaptabilidad a
las necesidades del mercado, siempre que el número máximo de
contratos temporales, incluidos los celebrados con las empresas
de trabajo temporal, sea igual o inferior al 10 % de la plantilla se
podrán utilizar las medidas que a continuación se señalan. A
efectos del cómputo de dicho porcentaje se tomará como refe-
rencia el mes anterior al de la utilización de dichas medidas y no
se considerarán a estos efectos, como temporales los contratos
de interinidad y los derivados de un contrato de relevo.

Si la representación legal de los trabajadores/trabajadores
discrepase sobre el cumplimiento del citado porcentaje, deberá
iniciar el procedimiento señalado en el último párrafo de este
artículo. En caso contrario se entenderá que la empresa cumple
con dicho porcentaje.

A) Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la Dirección
de la Empresa podrá disponer de hasta un máximo de 65 horas
anuales durante el año 2019 y siguientes, que podrá utilizar
tanto para atender emergencias o períodos punta de la produc-
ción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo in-
cumplimiento pueda implicar la pérdida de pedido o de la cien-
tela etc., como, en caso contrario, en momentos de disminución
de la actividad por causas del mercado, cartera de pedidos, que
puedan afectar al normal desarrollo de la empresa.

En cualquier caso, la utilización de las horas de disponibi-
lidad a que se hace referencia en el párrafo anterior, no podrá im-
plicar ningún incremento en la jornada anual que tenga estable-
cida la empresa.

El aumento o disminución de las horas como consecuencia
de la utilización de las horas de disponibilidad arriba menciona-
das, podrá afectar a la totalidad de la empresa, secciones de la
misma o a personas individualmente.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para
atender lo anteriormente citado, será suficiente y necesario,
salvo acuerdo en cualquier otro sentido entre la Dirección de la
empresa y la representación del personal, que se cumplan los
siguientes requisitos:

1) Preaviso de 120 horas al personal afectado y a la repre-
sentación del personal en la empresa, con información por es-
crito de las razones que lo justifican.

2) Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consis-
ta en el aumento de horas de trabajo, éste se efectuará incre-
mentando hasta 9 horas la jornada de los días que figuren como
de trabajo en los correspondientes calendarios de la empresa.

Excepcionalmente podrá la Dirección de la Empresa ordenar
el trabajo en otros días distintos, excluidos domingos, festivos,
puentes y vacaciones, pero estos días no podrán exceder de 4
al año. En estos casos, la jornada no podrá ser inferior a 6:30
horas ni superior a 9.

Cuando el trabajo se efectúe en los días indicados en el pá-
rrafo anterior, se tendrá que realizar en turnos de noche, maña-
na y tarde para los/as trabajadores/trabajadoras de relevos, y
si la disposición de las horas diera lugar en el último cuatrime-
stre del año (septiembre, octubre, noviembre y diciembre), el dis-
frute de las que correspondieran tendría lugar en los seis prime-

edo etengabea duten langileek goizeko lanaldian bakarrik egin ahalgo dute lan, eta 15:00ak baino lehen bukatu beharko dute.

Enpresak aurreko paragrafoko salbuespena erabiliz gero, ordu horiek konpentsatzeko atsedeen-egun osoak hartuko dira, langile bakoitzari berari urtean dagokion lanegun kopurua handitu ez dadin.

Erabilgarritasuna arautzea lanorduen kopurua handituz gero:

Enpresak ordu erabilgarrietarako egunen berri emango die ordu horiek eragin diezaiaketen langileei, dauzkan xehetasun guztiekin, jakinarazpen hori ofiziala izan gabe. Jakinarazpen ofiziala 120 ordu lehenago egin beharko litzateke; igandea gauean gaueko txandarako, eta astelehena goizean eta arratsaldean goizeko eta arratsaldeko txandetarako.

Behin jakinarazpen ofiziala egin ondoren, ekoizpenaren garapen normala eragozten duen matxuraren bat izanez gero, lan egin behar ez izatea justifikatuko luke, eta, beraz, lan egin gabea egintzat hartuko litzateke.

Premia sortuko balitz lehen aipatutako 120 orduko epea izan gabe, enpresak aukera izango luke dagozkien langileei eskatzeko sortutako premiari erantzuteko, hori inola ere betebeharra izan gabe. Borondatezkoak eta ordu erabilgarrietan izandako baldintza berekoak liriteke langileei ordu horientzat hartzea legokiekeen egunak.

Langileei lan egin behar den egun erabilgarria zein den jakinarazi eta langileren bat aldi baterako ezintasun-egoeran bada, edo hitzarmen honetan jasotako lizentzia baten bidez ez agertzea justifikatzen badu, aipatu eguna dagozkion egun erabilgarrietatik kenduko zaio, baina ez du eskubiderik izango egun libre bat hartzeko.

Langile bati murrizketa bat aplikatu bazaio egun erabilgarrietan, proportzionaltasunaren ondorioz, aldi baterako ezintasun, eszedentzia edo behin-behineko kontratu batek eraginda, eta kasuan kasuko egun erabilgarrian aldi baterako ezintasun-egoeran bada, edo lizentzia badu, egun hori ez da hartuko lan egindako eguntzat, eta, horrenbestez, lan egin beharreko eguna izaten jarraituko du.

Langileak uko egin ahal izango dio egun erabilgarrien murrizketa-onurari proportzionaltasunaren aplikazioaren ondorioz, eta enpresak deitu ahal izango dio lau larunbat erabilgarrietan, beharrezkoa izanez gero. Kasu horretan, egun baliagarrietan lizentzietan eta aldi baterako ezintasunari dagokienez erabili beharreko irizpidea proportzionaltasunagatik murrizketarik aplikatu ez zaien gainerako langileei aplikatzen zaien irizpide bera izango da.

Prestazioa izan behar da konpentsazioa izateko. Langileek lan egin duten egun kopuru bera hartuko dute.

Lana urteko lehen zortzi hilabeteetan egiten bada, egun-hartzea urte berean gerta liteke, edo gehienez ere hurrengo urteko ekaina amaitu baino lehen. Bestalde, lana urteko azken lauhilekoan egiten bada, egun-hartzea hurrengo urteko lehen sei hilen barruan gertatuko da, ekaina amaitu baino lehen.

Langile batek, egun erabilgarrietan lan egin eta egun-hartzea egokitzen zaionean aldi baterako ezintasun-egoeran bada, medikuaren alta jasotzen duenean baliatu ahal izango du egun-hartze hori.

Enpresa langileak eskatzen duenean ematen ahaleginduko da egunak hartzeko baimena, eta emateko arazo justifikatuak badaude, bi aldeak ados jartzen saiatuko dira, baina ez badira bat etortzen, hartu beharreko egunen erdiak langileak aukeratu ahal izango ditu, eta beste erdiak enpresak. Langileei dagokien % 50 finkatzeko, ezingo da konpentsazio-ordurik hartu momentu horretan aurrekusten diren ekoizpen handiko urtealdietan edo

ros meses del año siguiente. Para el personal de jornada partida o continuada la utilización sólo podrá efectuarse en jornadas de mañana, debiendo finalizar ésta antes de las 15:00 horas.

Si la empresa hubiese utilizado la excepcionalidad contenida en el párrafo anterior, la compensación de dichas horas deberá efectuarse en días completos de descanso, de forma que los días de trabajo, que individualmente corresponda trabajar anualmente a cada Trabajador/trabajadora/a, no se vean incrementados.

Regulación de la disponibilidad en caso de aumento de horas de trabajo:

La empresa anunciará al personal que se estime le pueda afectar de días de disponibilidad con todo el nivel de detalle que se disponga, sin que esto suponga que el aviso fuera oficial. El aviso oficial tendría lugar con 120 horas de antelación, el domingo noche para el turno de noche, y lunes mañana y tarde para los turnos de mañana y tarde.

Una vez avisados oficialmente, si hubiera alguna avería que impidiera el normal desarrollo de la producción, justificaría el no tener que trabajar y por tanto se consideraría como día no trabajado.

Si la necesidad surgiera sin tener el plazo indicado anteriormente de las 120 horas, la empresa tendría la posibilidad de solicitar al personal que corresponda el atender, sin que ello supusiera una obligación. Se atendería voluntariamente y en las mismas condiciones de la disponibilidad de horas, día a disfrutar.

En el caso de que una vez comunicado al personal el día de disponibilidad que va a trabajar y algún operario/operaria/a pase a estar en situación de IT, o justificara su ausencia mediante una licencia recogida por el presente convenio, el día en cuestión se le deducirá de los días que tenga que aportar de disponibilidad, pero no tendrá derecho a un día de disfrute.

En el caso de que a un Trabajador/trabajadora se le haya aplicado una reducción en los días de disponibilidad como resultado de la proporcionalidad a causa de una Incapacidad Temporal, excedencia o contrato eventual, y el día de disponibilidad en cuestión se encuentre en situación de IT o licencia, ese día no tendrá reconocimiento de día trabajado, por lo que ese día seguirá constando como pendiente de trabajar.

El Trabajador/trabajadora podrá renunciar al beneficio de reducción de días de disponibilidad por la aplicación de la proporcionalidad, pudiendo convocarle la empresa los 4 sábados de disponibilidad de ser necesario. En este caso el criterio a aplicar respecto a licencias e IT en días de disponibilidad será el mismo que el del resto de personal al que no se le haya aplicado ninguna reducción por la proporcionalidad.

Tiene que haber prestación para que exista compensación. Los operario/operarias/operarias disfrutarán del mismo número de días que hubieran trabajado.

Si el trabajo se realiza en los 8 primeros meses del año, el disfrute podría dar lugar en el mismo año o como fecha tope para el disfrute, 30 de junio del año siguiente. Por otro lado, si el trabajo se efectuara en el último cuatrimestre del año, su disfrute tendrá lugar en los 6 primeros meses del año siguiente, siendo la fecha tope para el disfrute el 30 de junio.

Todo operario/operaria/a que habiendo trabajado los días de disponibilidad y cuando le correspondiera el disfrute se encuentra en situación de IT, los disfrutaría en el momento de la alta médica.

La empresa procurará conceder el permiso para el disfrute cuando el operario/operaria/operaria lo solicite y de haber dificultades justificadas para la concesión del mismo, se tratará por ambas partes acordarlo, y en el supuesto de no acuerdo, el 50 % de los días a disfrutar podrá ser el operario/operaria quien los elija y el otro 50 % la empresa. Para la fijación del 50 % que corresponda al personal, no podrán utilizarse para disfrute com-

puntako aldietan, enpresak zehaztu beharko dituen egun jakin horietan.

Denbora partzial mugagabeko edo behin-behineko kontratua duten langileei, edo aldi baterako ezintasun- edo eszedentzia-egoeran egon direnei, lan egindako egunen zati proportzionalaren erabilgarritasuna aplikatu ahal izango zaie. Hau da, lau badira 365 egun dagozkien egun bereziak, hirukotearen errege-la batek ebatziko luke enpresak zenbat eska liezazkiekeen pertsona horiei lan egiteko. Kontuan hartuta Otik 1era ez dagoela biribiltzerik, 1 zifra errealerara iritsi behar da, eta hortik aurrera biribiltzea aplikatu; horregatik, 1,5 baino txikiagoa den edozein emaitza 1 dela ondorioztatuko da. Adib.: Aldi baterako ezintasuneko 140 egun 2 egun erabilgarri legozkieke.

Behin-behineko langileei soil-soilik eskaini ahal izango zaie lan egitea beren kontratuko denboraren proportzionaltasunagatik dagozkien egun erabilgarrietan. Ordu erabilgarriengatik alde izango lituzketen egunen ondorioz, daukaten kontratua luzatu egingo litzateke luzapen bidez, betiere enpresak horretarako eragozpenik ez badu, eta, izango balu, kitapenean ordainduko lirateke.

3) Ordu erabilgarriak lan-orduak murrizteko erabiltzen direnean, lanaldia osorik (gehenez bost egunetan) edo zati batean (gehenez bi ordu egunean) murriztuko da, egutegiak ezarrita lanegunak diren egunetan.

Ordu horiek konpentsatzeko lanaldia 9 orduraino gehituko da, egutegian laneguntzat agertzen diren egunetan, edo salbuespenez, beste egun batzuetan (igande, jaiegun, zubi eta opor-egunetan izan ezik); egun horiek ezingo dira izan 4 baino gehiago urtean, eta inola ere ezingo da gehitu langile bakoitzari urtean dagokion lanegunaren kopurua.

Ordu erabilgarriak ezin dira diruz konpentsatu; denbora librearekin konpentsatuko dira urte naturalaren barruan.

Adostutako konpentsazio-orduak alde batera utzita, enpresak elkarren segidako 30 egunean ezingo du lanaldia murriztu eta luzatu, aldizka.

Enpresak adierazten duenean lanaldi luzeagoa edo motzagoa egiteko derrigortasuna errespetatuz, artikulua honetan aipatzen diren orduei dagokienez, enpresako zuzendaritzak eta eraginpeko langileek, 30 eguneko epean, aurreabisuaren egunetik zenbatzen hasita, ordu horiek noiz eta nola hartuko diren edo egin beharko diren adostuko dute. Akordio hori enpresako langileen ordezkariari jakinaraziko zaio.

Epea akordiorik gabe bukatzen bada, eta bi aldeek ez badute adostu akordioa arbitrajearen menpean jartzea, enpresak eta eragindako langileek, luza ezin daitekeen 15 eguneko epean, adieraziko dute, bakoitzak % 50ean, nola eta noiz hartuko edo sartuko dituzten ordu horiek.

Langileei dagokien % 50 finkatzeko, ezingo da konpentsazio-ordurik hartu momentu horretan aurreikusten diren ekoizpen handiko urtealdietan edo puntako aldietan, enpresak zehaztu beharko dituen egun jakin horietan.

Halaber, ordu erabilgarriak taldeka erabili baziren, enpresak orduak taldeka hartzeko edo sartzeko exijitu ahalko du, eta opor-egunekin ez daitezela pilatu.

Enpresak artikulua honetan aipatutako aukera erabiliz gero, Interpretazio Batzorde Mistoari jakinarazi beharko dio eta horretarako egon diren arrazioen berri eman; halaber, zenbat langile-ri eragiten dion eta zenbatekoa den erabilitako edo erabili beharreko ordu globalen kopurua adierazi beharko dio.

pensatorio las fechas que incidan en períodos estacionales de alta producción o períodos punta conocidos en ese momento, que a tal efecto sean señalados por la empresa.

Al personal con contrato a tiempo parcial indefinido, eventual o al que se haya encontrado en situación de IT o excedencia, se le podrá aplicar la disponibilidad de la parte proporcional de los días trabajados. Es decir, si son 4 los días especiales que corresponden a 365 días, una regla de tres resolvería los que la empresa podría exigir a estas personas para trabajar. Teniendo en cuenta que de 0 a 1 no hay redondeo, hay que alcanzar la cifra real de 1 y a partir de ahí aplicar redondeo por la que todo resultado inferior a 1,5 se considerará 1. Ej.: A 140 días de IT le corresponderán 2 días de disponibilidad.

Al personal eventual solo se le podrá ofrecer trabajar los días de disponibilidad que le corresponda por la proporcionalidad del tiempo de su contrato. Los días que tuvieran a favor por la disponibilidad de horas les supondría una extensión de su contrato mediante prórroga siempre y cuando la empresa no tuviera ningún impedimento para hacerlo, y si lo tuviera, serían abonados en su finiquito.

3) Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en la disminución de horas, ésta se efectuará reduciendo en todo (hasta un máximo de cinco días) o en parte (como máximo de hasta dos horas diarias) la jornada de los días que por calendario corresponda trabajar.

Su compensación se efectuará aumentando hasta 9 horas la jornada de los días que por calendario corresponda trabajar o, excepcionalmente, en otros días distintos, excluidos domingos, festivos, puentes y vacaciones, pero éstos no podrán exceder de 4 al año, sin que en ningún caso pueda verse incrementado el número de días de trabajo que corresponda trabajar anualmente a cada Trabajador/trabajadora/a.

Las horas de disponibilidad no podrán ser compensadas económicamente, sino que se compensarán en tiempo libre dentro del año natural.

Con independencia de las horas de compensación acordadas, la empresa en un período de 30 días consecutivos no podrá utilizar alternativamente períodos de aumento y disminución de la jornada de trabajo.

Sin perjuicio de la obligación de realizar una jornada superior o inferior, en el momento indicado por la empresa, las horas a que se hace referencia en este artículo, la Dirección de la misma y el personal afectado, acordarán en un plazo de 30 días a contar desde la fecha de preaviso, la forma y fecha del disfrute compensatorio o realización de las horas que correspondan. Dicho acuerdo será comunicado a la representación del personal en la empresa.

Concluido este plazo sin acuerdo, y si ambas partes no han acordado su sometimiento a arbitraje, en el plazo improrrogable de 15 días, la empresa y los/as trabajadores/trabajadoras afectados/as señalarán, cada uno en un 50 %, la forma y tiempo de su disfrute o realización.

Para la fijación del 50 % que corresponda al personal, no podrán utilizarse para disfrute compensatorio las fechas que incidan en períodos estacionales de alta producción o períodos punta conocidos en ese momento, que a tal efecto sean señalados por la empresa.

Asimismo, la empresa podrá exigir que dicho disfrute o realización sea colectivo cuando la utilización de las horas se realizó de dicha forma, y que no se acumule a las vacaciones colectivas.

Si la empresa hiciera uso de la facultad que se recoge en el presente artículo deberán ponerlo en conocimiento de la Comisión Mixta Interpretativa informando de las razones que lo han motivado e indicando número de personas afectadas y número de horas globales utilizadas o a utilizar.

Artikulu honetan aipatutakoa erabiliz gero, eragindako langileek, urteko egutegiko lanegunen kopurua justifikaziorik gabe igo dela uste badute, Batzorde Mistoak ahal izango dute, hartzeko egunak gehiago izan daitezen. Batzorde Mistoak bosgarren artikularen bigarren paragrafoan ezarritako epean hartu beharko du erabakia.

B) Bestalde, teknika, antolaketa edo ekoizpen arazoak direla medio, eta aurretik ezarritakoaren kalterik gabe, enpresako zuzendaritzak lan-ordutegiak aldatzea erabaki ahal izango du, betiere, langileen legezko ordezkariekin ados jarri ondoren.

Proposatutako aldaketaren gainean adostasunik lortzen ez bada, aldeetatik edozeinek Precok ezarritako prozeduren pean jarri ahalko du.

Langileen lege-ordezkariek uste badute enpresak ez duela artikuluko honen lehenengo paragrafoan aldi baterako kontratuen kopuruari buruz adierazitako ehunekoak betetzen, hori Interpretazio Batzorde Mistoaren iritzipean jarriko du. Eskiera gehienez 24 orduko epean egingo da, artikuluko honetan aipatutako aurreabisua egiten denetik zenbatzen hasita, eta, edonola ere, aurreabisua egiten den egunaren biharamuneko 12:00ak baino lehen. Eskiera hori jasota, Batzordeak deialdia egingo du eta bildu egingo da, gehienez, 24 orduren barruan. Batzordea ados jarriko ez balitz, desadostasunak Laudo bidez ebaztzeko lirateke. Laudoa Precoren Gipuzkoako arduradunak bertako Bitartekari eta Tartekariak El-kargotik ondorio horretarako eta bat-batean hautatutako tartekariak emango du. Laudoa betearazlea izango da, eta inolako atzerapenik gabe, artikuluko honetako A) ataleko 1) puntuan aipatutako aurreabisurako epearen barruan emango da.

6. artikulua. Oporrak.

2019 eta 2020 urteetarako, egutegiko 30 egun ordainduko dira, arauzko opor gisa, eta horietatik nahitaez 26 lanegun hartu behar dira.

Oporrak hartzerakoan, larunbatak lanegun oso bezala zenbatuko dira.

Enpresaren beharrak direla eta, urteko egutegietan ezarritako opor-egun kolektiboen egunak aldatzen badira, eta ondorioz, lantokia beste egun batzuetan ixten bada, langileek opor-egun bat gehiago hartzeko eskubidea izango dute.

LANEren 132 zenbakiko hitzarmenean ezarritakoaren arabera, amatasunagatik eta langilearen borondatez kanpoko arazoengatik (istripua edo gaixotasuna) lanera huts eginez gero, hutsegite horiek benetako lan-denbora gisa hartuko dira opor-egunak zenbatu eta hartzerakoan.

Oporrak hartzeko zehaztutako egunean, enpresako plantillan laneko urtebete bete ez duten langileek emandako zerbitzuen araberrako opor-egunak izango dituzte. Lan egin behar duten egunetan beren lanbide heziketarako gutxiespenik edo kalterik ez dakarten zereginak burutu ahal izango dituzte. Zeregin horiek burutzen diren bitartean lantegia ixten bada, langileari benetako lanik eman gabe, langile horrek dagozkion hartzeko guztiak obratuko ditu.

Langile batek enpresa uzten badu, urtean lan egindako denboraren arabera dagozkion opor egunak ordainduko zaizkie. Langilea hilez gero, dagozkion opor-egunak bere eskubidedunei ordainduko zaizkie.

Jurisdikzio eskudunak oporraldien inguruan sor daitekeen desadostasuna ebazteko kalterik gabe, langileak laneko ondoko ondoko bi aste opor hartzeko eskubidea izango du, nolana ere.

Oporraldia hartzeko orduan langilea, gaixotasuna, istripua dela-eta, ABE egoeran badago, oporraldia eten egingo da ABE egoera horretan jarraitzen den bitartean. Etenaldi horri dagoz-

El personal afectado por la utilización de lo señalado en este artículo podrá acudir a la Comisión Mixta si entendiéndose que en la confección del calendario anual se ha producido aumento injustificado de los días de trabajo, al objeto de ampliar los días de disponibilidad. La Comisión Mixta deberá dictaminar dentro del plazo establecido en el párrafo segundo del artículo quinto.

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

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

Si la representación legal de los trabajadores/trabajadoras discrepase sobre el incumplimiento de porcentaje de temporalidad al que se refiere el primer párrafo de este artículo, deberá de someter la misma a la Comisión Mixta Interpretativa. La solicitud deberá realizarse en el plazo máximo de 24 horas contadas a partir de la comunicación del preaviso a que se hace referencia en este artículo, y en todo caso antes de las 12 horas del día inmediatamente posterior a dicha comunicación. Recibida dicha solicitud, la Comisión deberá ser convocada y reunirse en el plazo máximo de 24 horas a partir de la misma. Si la Comisión no alcanza un acuerdo a las discrepancias serán resueltas mediante Laudo, dictado por el árbitro elegido al efecto y de forma inmediata, por el Responsable del Preco en Gipuzkoa de entre el Colegio de Mediadores y Árbitros del mismo. El Laudo que será ejecutivo, deberá dictarse de forma improrrogable dentro del plazo de preaviso a que se refiere el punto 1) del apartado A) de este artículo.

Artículo 6.º Vacaciones.

Para los años 2019 y 2020 se retribuirán, en concepto de vacaciones reglamentarias 30 días naturales, debiendo disfrutarse exclusiva y necesariamente 26 días laborables.

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

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

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

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

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

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

En los casos en que, al inicio del disfrute del período de vacaciones, el Trabajador/trabajadora/a se encuentre en situación de I.T. tanto sea derivada de enfermedad, accidente, el pe-

kion egunak enpresako zuzendaritzak hala zehaztutakoan hartuko dira; hala ere, ezer zehaztu aurretik interesdunak eta langileen ordezkariak esandakoa entzungo da.

Aurreko paragrafoaren aplikazioaren inguruan desadostasunik badago, Hitzarmenaren Batzorde Mistoak erabakiko du, aldeetatik edozeinek eskatuta. Batzorde Mistoak horretarako tartekaria izendatu ahal du.

– Amatasuna araudi orokorraren arabera:

Oporretan, langileak ondoko kontzeptuetatik benetan jasozten duen soldata kobratuko da. Hona hemen kontzeptuak: Oinarritzko soldata, hitzarmen-plusa, laneratze-plusa, pizgarri ezaren plusa, antzinasuna eta, hala badagokio, txanda-plusa lanaldi arrunta txandaka egiteagatik. Normalean zeregin, hobari edo somara lan egiten duten langileek aurreko hiru hiletako lanegunetako jardueraren batez bestekoaren arabera kobratuko dute; hori dela eta, aipatutako batez bestekoa kalkulatzeko ez dira kontuan izango igande, jaiegun, aparteko haborokin, baja-egun eta antzekoetak sortzapenak.

2019 eta 2020, gaueko lanaren plusa abuztuan jasoko da, eta aurreko hiru hilabeteetan lan egindako gauen batez bestekoari dagokion zatia izango da, langilearen urte bakoitzeko opor-txandaren arabera.

7. artikulua. Aparteko orduak.

Enpresaren jardunbide arrunterako lanaldia luzatzea ezin bestekoa denean, larunbat, igande eta jaiegunetan borondatezkoa delarik, denbora bereko atsedenarekin konpentsatuko da; hurrengo 12 hilabeteetan hartu beharko da, eta ordu-balioaren % 75eko konpentsazio ekonomikoa izango du.

Orduak lanegunetan luzatu behar direnean, denbora bereko atsedenarekin konpentsatuko dira, hurrengo 12 hilabeteetan.

Ez dira aparteko ordutzat hartuko hauek: 5. artikuluan (Laneko ordutegi eta egutegiak) –Antolaketa arrazoiak direla eta, egutegiak eta ordutegiak egokitzea, eta horiek nola erabili atalean– arautzen direnak, baldin eta ordu horiek egin egin behar badira, eta baldintzak betetzen badituzte.

8. artikulua. Lizentziak.

Langileek baimen ordainduak izateko eskubidea izango dute, ahalik eta azkarren ohartaraziz eta behar bezala justifikatuz. Baimen horiek artikulua honetan ezartzen denari jarraiki hartu eta ordainduko dira.

Halaber, baldintza berekin, adierazten diren ordaindu gabeko baimenak izango dituzte langileek.

Baimen guztiak, berorien egintza eragilea gertatzen denean hartu behar dira.

Enpresek ondoko kasuetan emango dituzte baimenak, beti ere hauek justifikatuak badaude. Baimen guztiak alokairu erre-alaren arabera ordainduko dira, produkzio primak eta pizgarri ezagatik primak, hala badagokio, barnebildu gabe.

a) Langilearen ezkontzagatik:

18 egun naturaleko baimen ordaindua –langilearen egutegi-ko lehen lanegunetik zenbatzen hasita–, 10 egun natural gehiagoko ordaindu gabeko baimenaz hedatu ahal izango delarik.

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

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

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

riodo de vacaciones quedará interrumpido por el tiempo en que se mantenga dicha situación de I.T. Los días correspondientes a dicha interrupción se disfrutarán en fecha que establezca la Dirección de la empresa, previa intervención del interesado y de la representación de los trabajadores/trabajadoras.

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

– Maternidad según la regulación general.

Las vacaciones se cobrarán por el salario que realmente venga percibiendo el Trabajador/trabajadora/a de los siguientes conceptos, Salario Base, Plus Convenio, Plus Asistencia, Plus Carencia Incentivo, Antigüedad y el Plus Turno a quien corresponda por realizarlo en su jornada ordinaria de trabajo, el personal que con carácter normal venga trabajando a tarea, prima o destajo, percibirá con arreglo al promedio de actividad en los días de trabajo de los tres meses anteriores; por lo tanto, para el cálculo del referido promedio no se tendrán en cuenta los devengos de los domingos, días festivos, gratificaciones extraordinarias, días de baja, etc.

Para los años 2019 y 2020 el plus de nocturnidad se percibirá en el mes de agosto, y será la parte correspondiente al promedio de las noches trabajadas de los tres meses anteriores dependiendo del grupo de vacaciones al que corresponda el Trabajador/trabajadora cada año.

Artículo 7.º Horas extraordinarias.

Cuando la prolongación de la jornada resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa, siendo voluntario realizarla en sábados, Domingos y Festivos, se compensará con un descanso por el mismo tiempo, y a disfrutar a lo largo de los 12 meses siguientes, más una compensación económica del 75 % del valor hora.

Las horas prolongadas que resulte imprescindible realizar en días laborables se compensarán con un descanso por el mismo tiempo, a disfrutar a lo largo de los 12 meses siguientes.

No tendrán la consideración de horas extras las que, por necesidad de realizarlas, cumpliendo los requisitos, están reguladas en el apartado de Disponibilidad y Adecuación de Calendarios y Horarios por razones organizativas en el artículo 5.º Calendarios y horarios de trabajo.

Artículo 8.º Licencias.

El personal, avisando con la posible antelación y con la debida justificación, tendrá derecho a licencias retribuidas, que se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se establece en el presente artículo.

Igualmente, con las mismas condiciones, el personal dispondrá de las licencias no retribuidas que se señalan.

Todas las licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

La empresa concederá licencias en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean justificados. Todas las licencias retribuidas se abonarán a salario real, sin incluir primas de producción o primas por carencia de incentivo, en su caso.

a) Por matrimonio:

18 días naturales de licencia retribuida –contando desde el primer día laborable del calendario del Trabajador/trabajadora–, 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 nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados después del parto:

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

c) Gaixotasun larriagatik edo ospitaleratu:

1) Ezkontidearena edo langilearekin bizi diren seme-alaben edo gurasoena: Ordaindutako 3 egun. Egutegiko beste 3 egun ere hartu ahal izango dira, baina horiek ordaindu gabeko lizentzia izango dira. Lizentzia hau bi egunez luzatu ahal izango da joan-etorririk egin behar izatekotan.

2) Aitarena edo amarena, langilearekin bizi ez badira; anai-arrebena, bilobena, aiton-amonena, aitagarreba edo amagarrebarena, ezkon-anaiarrebena edo ezkon-semealabena: 2 egun natural ordainduak eta, joan-etorririk egin behar izatekotan, gehienez beste bi egun.

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

Gaixotasun larriak irauten duenean:

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

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

d) Ospitalizaziorik ez baina etxean geratzera behartzen duen ebakuntza kirurgikoagatik edo etxean ospitaleratzegatik, ebakuntza honakoren bati egin bazaio:

Ezkontideari, seme-alabaren bati, aitari edo amari, anai-arrebaren bati edo bilobaren bati, aitonari edo amonari, aitagarrebari edo amagarrebari, ezkonanaiari edo ezkonarrebari, edo ezkon-semealabaren bati: 2 egun natural eta, joan-etorririk egin behar izatekotan, gehienez beste bi egun.

e) Heriotzagatik:

Langilearen lehen lanegunetik aurrera hasiko da zenbatzen lizentzia hori.

1) Ezkontidearena eta seme-alabena: 5 egun natural eta, joan-etorririk egin behar izatekotan, gehienez beste bi egun.

2) Aita edo ama, anai-arrebaren bat, bilobaren bat, aitona edo amona, aitagarreba edo amagarreba, ezkonanaia edo ezkonarreba, edo ezkon-semealabaren bat hil delako: 2 egun natural eta, joan-etorririk egin behar izatekotan, gehienez beste bi egun.

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

f) Gurasoen, seme-alaben edota anai-arreben ezkontzagatik: Egun natural bat.

g) Ohizko bizilekua aldatzeagatik: Egun natural bat.

h) Kontsulta medikoarena:

Langilea Gizarte Segurantzako espezialisten kontsulta medikora joan behar duen kasuetan behar den denborako baimena izango du, kontsulta-ordua lanorduetan gertatzen denean, beti ere, aipatutako kontsulta medikuntza orokorreko fakultatiboak preskribitu badu. Dena den, langileak aldezturik aurkeztu beharko dio enpresariari aipatutako preskripzio mediko hori justifikatuko duen ziurtagiria.

Gainerako kasuetan, Gizarte Segurantzako familiako sendagilearen kontsulta medikora edo medikuntza partikularrarengana

c) Por enfermedad grave u hospitalización:

1) Del cónyuge o hijos/as, así como de padres/madres que convivan con el/la Trabajador/trabajadora/a: 3 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar hasta tres días más de licencia no retribuida. Esta licencia podrá ampliarse en dos días más en caso de desplazamiento.

2) De padre/madre que no conviva con el Trabajador/trabajadora/a, así como hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre y madre política, hermanos/hermanas políticas o hijos/as políticas: 2 días naturales retribuidos, ampliables hasta dos días en caso de desplazamiento.

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

Cuando la enfermedad grave persistiera:

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

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

d) Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario justificado o por ingreso domiciliario:

Del cónyuge, hijos/as, padre/madre, hermano/as, nieto/as, abuelos/as, padre y madre política, hermanos/as políticas o hijos/as políticas: 2 días naturales, ampliables en dos días en caso de desplazamiento.

e) Por muerte:

El disfrute de dicha licencia comenzará a contar desde el primer día laborable del trabajador/a.

1) De cónyuge o hijos/as: 5 días naturales ampliables en dos días en caso de desplazamiento.

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

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

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

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

h) Para consultas médicas:

Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del Trabajador/trabajadora a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el Trabajador/trabajadora al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En los demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo de Me-

na joateagatik gehienez urtean 16 ordu ordaindu izango dira, horiek ere justifikatu beharko direlarik.

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

Halaber, betiere, urtean 16 orduko muga orokorraren barruan, eta behar bezala egiaztatuta, behar den denbora hartu ahal izango da gurasoei lagun egiteko mediku-konsultetan. Zalantzarik izanez gero, Hitzarmena Interpretatzeko Batzorde Mistora jo ahal izango da, irizpena eman dezan.

Langilea gaueko txandan badago, eta goizeko 10:00ak baino lehen Gizarte Segurantzako espezialisten kontsulta medikoa badu, eta bizitokia duen lekutik beste herri edo hiri batera joan behar baldin badu, bere lanaldia bukatu baino 2 ordu lehenago atera ahalko da.

Langilea gaueko txandan badago, eta goizeko 10:00ak baino lehen Gizarte Segurantzako espezialisten kontsulta medikora ezkontideari, seme-alabei eta gurasoei lagundu behar badie, eta bizitokia duen lekutik beste herri edo hiri batera joan behar baldin badu, bere lanaldia bukatu baino 2 ordu lehenago atera ahalko da.

i) Jaio aurreko azterketetarako:

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

j) Edoskitze:

Langileek bi zatitan banatu daitekeen ordubeteko etenaldia izango dute, haurrak 9 hilabete izan arteko edoskitzaroan. Baimen hau proportzionalki luzatuko da erditze multipleko kasuetan. Emakumeak, hala nahi baldin badu, eskubide horren ordez lanaldi arrunta ordubetez murriztu edo lanegun osoetan pilatu ahal izango du. Guraso biek lan egiten badute, eskubide hau berdin baliatu ahal izango du aitzak zein amak.

Ezkon-bizikidetasunak, behar bezala justifikatzen bada, (batera erroldaturik dauden ziurtagiria, eskaera data baino bi urte lehenagotik jarraian elkarrekin direla egiaztatzen duena, edo izatezko bikoteen erroldako ziurtagiria edota, izaera ofizialez, izatezko ezkon bizitza egiaztatzen duen beste edozein agiri).

k) Eginbehar saihestezinak betetzeagatik:

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

Langilea gaueko txandan badago, eta goizeko 10:00ak baino lehen izaera publikoko edo pertsonaleko eginbehar saihestezin bat egin behar badu, eta bizitokia duen lekutik beste herri edo hiri batera joan behar baldin badu, bere lanaldia bukatu baino 2 ordu lehenago atera ahalko da.

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

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

dicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 16 horas al año retribuidas, que deberán ser asimismo justificadas.

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

Igualmente podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 16 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento de padres/madres, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas. En caso de duda, se podrá acudir al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa.

El operario/operaria que se encuentre en el turno de noche y tenga consulta médica de especialista de la Seguridad Social antes de las 10 horas de la mañana y teniendo que desplazarse a otra localidad o ciudad desde el lugar donde reside, podrá salir 2 horas antes de la finalización de su jornada.

El operario/operaria que se encuentre en el turno de noche y tenga que acompañar al conyugue, hijos/as y padres/madres a consulta médica de especialista de la Seguridad Social antes de las 10 horas de la mañana y teniendo que desplazarse a otra localidad o ciudad desde el lugar donde reside, podrá salir 2 horas antes de la finalización de su jornada.

i) Para exámenes prenatales:

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

j) Por lactancia:

La plantilla durante el período de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas. A este permiso podrán acogerse indistintamente la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Las parejas de hecho, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos 2 años con anterioridad a la fecha de solicitud, certificación de registro de parejas de hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja) generarán los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.

k) Por cumplimiento de deber inexcusable:

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

El operario/operaria que se encuentre en el turno de noche, teniendo que cumplir con un deber inexcusable de carácter público y personal, antes de las 10 horas de la mañana, desplazándose a otra localidad o ciudad desde el lugar donde reside, podrá salir 2 horas antes de la finalización de su jornada.

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

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

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

9. artikulua. Eszedentziak.

Gutxienez enpresan urtebetez lanean diharduten langileei eszedentzia emango die enpresak; lanpostua gordetzeko edo lehengo lanpostura edo antzekora automatikoki itzultzeko auke-
ra ematen die, honako baldintzak betetzen badira:

- a) Eszedentzia familia, ikasketa edo antzeko arrazoiengatik eskatzen bada.
- b) Eszedentzia sei hiletik gorakoa ez bada.
- c) Eszedentzia-mota hori eskatu duen langile-kopurua lan gile guztien artean % 2tik gorakoa ez bada.

10. artikulua. Beste eszedentziak.

Enpresan urtebetez lanean diharduten langileei eszedentzia emango die enpresak; lanpostua gordetzeko edo lehengo lanpostura edo antzekora automatikoki itzultzeko aukera ematen die, honako baldintzak betetzen badira:

- a) Eszedentzia lanbide-heziketako edo birziklatzeko ikasketak egiteko eskatzen bada eta ikasketa horiek gerora enpresarako balio izango badute.
- b) Eszedentzia urtebetetik gorakoa ez bada, alderdiek besterik erabakitzen ez badute, behintzat.
- d) Eszedentzia-mota hori eskatu duen langile-kopurua lan gile guztien artean % 2tik gorakoa ez bada.
- e) Kontrakoa erabaki ezean, aipatutako eszedentzia alde batera uzten da enpresako zuzendari eta agintarien kasuan.

Gainerako eszedentzietan dagokienez, indarrean dagoen legegian ezarritakoa aplikatuko da.

11. artikulua. Hitzarmeneko soldatak.

11.1. Hitzarmeneko oinarritzko soldata.

Eranskinean soldatari buruz dauden tauletako «A» zutabean hala zehaztutakoa da hitzarmeneko oinarritzko soldata.

11.2. Hitzarmen-plusa.

Soldatari buruzko tauletako «B» zutabean lanbide-kategoria bakoitzerako ezarritako zenbatekoa da.

Plus hori laneguneko jasoko da.

Hitzarmen honen eranskinean, soldatari buruzko tauletan adierazitako ordainsariak, hitzarmenak ezarritako baldintzetan, lanbide-kategorietarako gutxienekoak dira.

Ordainsari horiek hitzarmen honetan itundutako urteko lanaldirako dira.

Kategoria bakoitzerako gutxieneko ordainsarien taulak, 2019ko urtarrilaren 1etik aurrerako indarraldia dutenak, Hitzarmen honen I. eranskinean agertzen dira, beren balio osoa KPI-
ren arabera (% 1,2) igo ostean, 2018ko datuen aldean.

Kategoria bakoitzerako gutxieneko ordainsarien taulak, 2020ko urtarrilaren 1etik aurrerako indarraldia dutenak, Hitzarmen honen II. eranskinean agertzen dira, soldatari KPI+0,4 gehitzea (% 1,2) adostu ostean.

Taula horiek kalkulatzeko, adostutakoa hartu da kontuan. Horren arabera, hitzarmeneko oinarritzko soldatak soldata-tauletan egondako igoeraren % 55aren pareko igoera eduki behar du.

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

Artículo 9.º Excedencias.

La empresa concederá excedencia a los trabajadores/trabajadoras con al menos una antigüedad de un año en la empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

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

Artículo 10.º Otras excedencias.

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

- 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.
- d) Que el número de trabajadores/trabajadoras que coincidan en este tipo de excedencias no sea más de un 2 % de la plantilla.
- e) Dicha excedencia se exceptúa, salvo acuerdo en contrario, en los directivos y mandos de la empresa.

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

Artículo 11.º Salarios de Convenio.

11.1. Salario Base de Convenio.

Se considera Salario Base de Convenio el que figura como tal en la Columna «A» de las tablas salariales anexas.

11.2. Plus de Convenio.

Se conceptuará como tal la cantidad que para cada categoría profesional se establece en la Columna «B» de dichas tablas salariales.

Este plus se percibirá por día de trabajo.

Las retribuciones que se señalan en las tablas salariales anexas a este Convenio, en las condiciones establecidas por el mismo, tienen carácter de mínimas para las diversas categorías profesionales.

Dichas retribuciones se entienden referidas a la jornada anual pactada en este Convenio.

Las tablas de retribuciones mínimas para cada categoría con vigencia del 1 de enero de 2019, son las que aparecen reflejadas en el anexo I de este Convenio tras haber incrementado su valor total el IPC (un 1,2 %) respecto a las del 2018.

Las tablas de retribuciones mínimas para cada categoría con vigencia del 1 de enero de 2020 son las que aparecen reflejadas en el anexo II de este Convenio tras acordarse una subida salarial del IPC+0,4 (un 1,2 %).

Para el cálculo de dichas tablas, se ha seguido lo acordado respecto a que el Salario Base de Convenio debe tener un incremento igual al 55 % del experimentado por las Tablas Salariales.

11.3. Bertaratze-plusa.

Soldatari buruzko tauletako «C» zutabeen lanbide-kategoria bakoitzerako ezarritako zenbatekoa da. Plus hori laneguneko jasoko da.

11.4. Pizgarri-gabeziaren plusa.

Soldatari buruzko tauletako «D» zutabeen lanbide-kategoria bakoitzerako ezarritako zenbatekoa da. Plus hori laneguneko jasoko da.

11.5. Txanda-plusa.

Soldatari buruzko tauletako «E» zutabeen lanbide-kategoria bakoitzerako ezarritako zenbatekoa da. Plus hori laneguneko jasoko da. Plus hori lanaldi osoan egindako lanegun bakoitzeko jasoko dute lanaldia ordezeko gisa bi txandatan edo gehiagotan egiten duten langileek.

Lanaldi murriztua ordezeko gisa bi txandatan edo gehiagotan egiten duten langileek txanda-plusaren balioaren zati proportzionala jasoko dute, lanaldiaren arabera.

Plus hori ez da finkagarria izango.

12. artikulua. Bereziki nekezak, toxikoak eta arriskutsuak diren lanak.

Bereziki nekez, toxiko eta arriskutsutzat hartzen diren lanak burutzen dituzten langileek % 25eko hobaria jasoko dute zeregin horiek burutzearren; hobari hori langilearen oinarritzko soldataren arabera kalkulatu da eta antzinasun-plusa izateak jasotako zenbatekoa handituko du.

Aipatutako zereginetan lanegunean 60 minutu baino gehiago jardunez gero, lanaldi erdiari dagokion plusa irabaziko du langileak; lanaldi erditik pasatzen bada, plus hori lanaldi osoaren arabera kalkulatu da.

Instalazioak edo prozedurak hobetu eta nekagarritasun, toxikotasun edo arriskugarritasun egoerak desagertzen badira, eskumeneko lan-agintariek egoera horiek desagertu direla baieztatu ondoren, aipatutako hobaria ordaintzeari utziko zaio; hala ere, bidezkoak diren errekurtsoak aurkeztu ahal izango dira.

13. artikulua. Gaueko lana.

22:00etatik 6:00ak bitartekoa da gaueko lana.

Gaueko lanagatik ordaindu beharreko hobaria arau hauen arabera araupetuko da:

a) Gauez ordubetetik gora baina 4 ordu baino gutxiago lan egiten bada, hobaria lan egindako orduen arabera jasoko da.

b) Gauez lan egindako orduak 4 baino gehiago badira, egindako lanaldi osoari dagokion hobaria kobratuko da, dena gaueko lanorduetan sartuta egon zein ez.

Ez dute gaueko lanaren hobaria kobratuko berariaz gauez lan egiteko kontratatatu diren gaueko zaindarien, atezainek eta gauzainek.

Artikulu honetan barne hartutako lanak egiten dituzten langileek ordainsari osagarria jasoko dute, gaueko lanaren plusa deritzona; plus horren 2019 urterako zenbatekoa soldatari buruzko taulan (I. eranskina) ageri da.

Gaueko lanagatik plusari dagozkion balioak, 2020. urterako, II. eranskineko soldata-aulan agertzen direnak dira.

50 urtetik gorako langileek gaueko txandan lan egin ala ez aukeratu ahal dute, honako baldintzak betez gero:

— Gauen lan egin nahi ez duen langileak berak aurkitu behar du bere ordezkia, eta langile hori ekoizpen lerro berekoa

11.3. Plus asistencia.

Se conceptuará como tal la cantidad que para cada categoría profesional se establece en la Columna «C» de dichas tablas salariales, se percibirá por día de trabajo.

11.4. Plus carencia incentivo.

Se conceptuará como tal la cantidad que para cada categoría profesional se establece en la Columna «D» de dichas tablas salariales, se percibirá por día de trabajo.

11.5. Plus turno.

Se conceptuará como tal la cantidad que para cada categoría profesional se establece en la Columna «E» de dichas tablas salariales, se percibirá por día de trabajo en jornada completa para toda persona que realice su jornada en un correturnos de dos o más turnos.

El personal que realice su jornada reducida en un correturnos de dos o más turnos percibirá la parte proporcional del valor del plus turno en función de su jornada.

Este Plus tendrá carácter de no consolidable.

Artículo 12. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos.

Los personas que realicen trabajos considerados excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos percibirán, por la realización de dichas labores, una bonificación del 25 % calculado sobre su Salario Base incrementado con el Plus de Antigüedad.

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

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada la desaparición de estas causas por la Autoridad laboral competente, dejará de abonarse la citada bonificación, sin perjuicio de los recursos que correspondan en su caso.

Artículo 13. Trabajo nocturno.

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

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

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

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

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

El personal que realice trabajos incluidos en el presente artículo disfrutarán de un complemento de remuneración, denominado plus de trabajo nocturno, cuyo importe para el año 2019 figura, en la Tabla Salarial (anexo I).

Los valores correspondientes al denominado plus de trabajo nocturno para el año 2020 son los que aparecen en la tabla salarial del anexo II.

Las personas mayores de 50 años tendrán la posibilidad de elección de trabajar o no, en el turno de noche, cumpliendo los siguientes requisitos:

— Será la persona interesada en no trabajar de noche la que tendrá que buscar su sustituto, y la persona sustituta tendrá

izan beharko da. Halere, aldaketa hori onar dezala enpresari eskatu beharko zaio, ekoizpena antolatzeke eta gauzak behar bezala joateko eragozpenik egon ez dadin.

— Aldaketa ezin bada egin lerro bereko langile batekin, beste ekoizpen lerroko batekin egin liteke, eta enpresari baimena eskatu horretarako. Erabakia enpresak hartuko du, eta aukera izango du bi langile horiek, ordezkioa eta ordeztua, momentu bakoitzean egoki irizitako lanpostuetan edo lerroetan kokatzeko, baina langileak ez dira izango lerro jakin batekoak.

14. artikulua. Antzinasuna.

Hitzarmen hau indarrean sartzen denetik aurrera, hitzarmenak ukitutako langileek aldizkako igoerak kobratuko dituzte emandako zerbitzu-urteengatik. Lan egindako bost urteko, oinarritzko soldataren % 5 ordainduko da; oinarritzko soldata hori lanbide-kategoria bakoitzerako zehaztuta dago soldatari buruzko tauletan.

Langileen antzinasuna arau hauen arabera zenbatuko da:

- a) Antzinasuna zehazteari begira, hasierako eguna enpresan lanean hasitako eguna izango da, ikastun edo izangai emandako denbora barne hartuta.
- b) Antzinasuna enpresan lanean emandako urte guztien arabera kalkulatuko da, edozein dela ere langilearen talde profesionala edo kategorioa.

Antzinasun-plusa gehienez sei bosturtekotan aplikatuko da.

Antzinasun-plusak bosturteko bakoitza betetzen den egunetik hilabetera hasiko dira ordaintzen.

15. artikulua. Aparteko haborokinak.

Aparteko ordainsari bi ezarri dira, udakoa eta Gabonetakoa; aparteko ordainsari horien zenbatekoa ere soldatari buruzko tauletan zehaztuta dago, eranskinean.

Seihileko bakoitzean lanean hasi edo lana uzten duen langileak lan egindako denboraren arabera hobera jasoko du.

Hobariok lan egindako egunen arabera ordainduko dira; horretarako, lan egindako eguntzat hartuko dira istripu edo gaixotasunagatik baxan emandakoak eta ordaindutako arauzko lizentzia- edo baimen-egunak.

16. artikulua. Irteerak, dietak eta bidaiak.

Enpresaren beharizanak direla eta, eta enpresak berak aginduta, langileak enpresa edo tailerra dagoen tokitik mugitu eta beste herri batera joan behar badira eta, hori dela eta, etxetik kanpo bazkaldu edo lo egin behar badute, hitzarmen-iraualdian ondoren agertzen diren diru-kopuruak jasoko dituzte, jarraian agertzen diren kontzeptuengatik:

Hiru egunera arteko joan-etorriak: 51,30 €.

Hiru egunetik gorako joan-etorriak; lehen egunetik hasita: 44,14 €.

Egunean bertan egin beharreko joan-etorriak:

— Gosaria: 1,71 €.

—Bazkaria: 17,05 €.

—Afarria: 11,96 €.

Hitzarmenak indarrean dirauen bitartean, norberaren ibilgailuan egindako kilometroengatik Gipuzkoako Foru Ogasunak, PFEZtik salbuetsita dauden errenta moduan, une bakoitzean ezarritako kopuruak ordainduko dira.

que ser de la misma línea de producción. No obstante, se deberá solicitar la aprobación del cambio a la empresa con objeto de que no suponga una dificultad para la organización y la buena marcha de la producción.

— Si el cambio no diera la posibilidad de hacerlo con una persona perteneciente a la misma línea de producción, se podría realizar el cambio con una persona de otra línea, y solicitar la aprobación a la empresa, reservándose está la aprobación, y la posibilidad de reubicar a ambas personas, tanto al sustituto, como al sustituido, en los puestos o líneas que en cada momento se consideren más oportunos, no ostentando la pertenencia a ninguna línea en concreto.

Artículo 14. Antigüedad.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, los trabajadores/trabajadoras afectados por el mismo percibirán aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 5 % sobre el salario base que, para cada categoría profesional, se señala en las correspondientes tablas salariales.

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

- a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa, incluyendo el periodo de aprendizaje o aspirantazgo.
- b) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado.

El número máximo de quinquenios para la aplicación del Plus de Antigüedad será de seis.

Los nuevos aumentos por antigüedad comenzarán a devengarse a partir del mes siguiente al día en que se cumpla cada nuevo quinquenio.

Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias, una de verano y otra de Navidad, cuyo importe figura en las Tablas Salariales anexas.

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.

Artículo 16. Salidas, dietas y viajes.

Todos los trabajadores/trabajadoras que por necesidades de la empresa y por orden de la misma tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a aquella en que radica la empresa o taller, y que les impida efectuar comida o pernoctaciones en su domicilio, percibirán durante la vigencia de este convenio, las siguientes cantidades por los siguientes conceptos:

Desplazamientos de hasta tres días: 51,30 €.

Desplazamientos de más de tres días, desde el primer día: 44,14 €.

Desplazamiento en el mismo día:

—Desayuno: 1,71 €.

—Comida: 17,05 €.

—Cena: 11,96 €.

Durante la vigencia del Convenio se abonará en concepto de kilometraje en vehículo propio las cantidades que en cada momento estén fijadas por la Hacienda Foral de Gipuzkoa como rentas exentas en el IRPF.

17. artikulua. Nominak ordaintzea.

Langile guztiei hilero ordaindu ahal izango dizkie enpresak soldatak. Banketxe edo aurrezki erakundeen bidez ordaindu ahal izango dira soldata horiek. Ordainketa hilaren 7an izango da.

18. artikulua. Sailkapen profesionala.

Lana, eskuzkoa nahiz intelektuala, Hitzarmen honetako edozein jardueratan egiten duten langileak, betetzen duten funtzioen arabera, honako talde profesionaletan sailkatuko dira:

- Pertsonal teknikoa.
- Administrazio langileak.
- Pertsonal langilea.
- Menpeko langileak.
- Mantentze-lanetako langileak.
- Garbiketako langileak.

Hitzarmen honen eranskin horretan jasota dauden langile-sailkapenak informazioa emateko baizik ez dira jarri; hori gorabehera, enpresak ez ditu adierazitako kategorio guztiak nahitaez bete behar, zerbitzuko premiarik ez badago behintzat.

Bestalde, enpresak lehendik zegoen edozein kategoriarekin parekatu ahalko ditu, horiekin dituzten antzogatik, berariaz definitu gabe dauden lanpostu berriak.

19. artikulua. Kontratatzeari aukera berdintasuna sustatzea. Debeku da sexu edo adinagatik diskriminatzea.

Enpresa Zuzendaritzak eta langileen ordezkariak, 2020ko ekainaren 11n, Natra Oñatiko I. Berdintasun Plana sinatu zuten, berdintasunaren gaineko kudeaketan aurrera egiteko, plan horretan onartutako neurriak garatuz eta ezarritik. Plan hori erregistratuta dago eta, bertan, bi aldeek lau urtetarako adostu dituzten ekintza guztiak zehazten dira.

20. artikulua. Probaldia.

Probaldia hitzartu ahal izango da idatziz. Probaldi hori gehiezin sei hilabetekoa izango da tituludun teknikarientzat eta bi hilabetekoa gainerako langileentzat, beharginentzat izan ezik, horientzat probaldia hamabost astegunekoa izango da eta.

Probaldiak dirauen bitartean, langileak bere kategoriarantz lanpostuari dagozkion eskubideak eta betebeharrak izango ditu, plantilako langilea balitz bezala. Lan-harremana suntsiaraztean, ordea, ez da berdin jokatu eta ez ditu ondorio berdinak izango. Probaldiak dirauen bitartean bi aldeetako batek eskatuta suntsiarazi ahal izango da, hain zuzen ere, kontratua.

21. artikulua. Lana uztea.

Langileek lanpostuari euren borondatez uko egin nahi izanez gero, alde aurretik enpresari jakinarazi behar izango diote, eta aurreabisu-epe hauek izango dituzte horretarako:

- Pertsonal teknikoa: Bi hilabete.
- Administrazio langileak: 45 egun.
- Pertsonal langilea: Hamabost egun.
- Menpeko langileak: Hamabost egun.
- Mantentze-lanetako langileak: Hamabost egun.
- Garbiketako langileak: Hamabost egun.

22. artikulua. Likidazioak.

Likidazioen ordainagiria sinatu aurretik, egokitzen jotzen duen aholkularitza jasotzeko, enpresa batzordeko kide bat edo kide den sindikatuko ordezkariaren bat han izatea eskatu ahal izango du edozein langilek.

Artículo 17. Pago de nóminas.

La empresa podrá abonar los salarios de forma mensual a la totalidad de su personal, siendo el abono el día 7 de cada mes este pago podrá efectuarse a través de entidades bancarias.

Artículo 18. Clasificación profesional.

El personal que preste sus servicios, tanto manuales como intelectuales en cualquiera de las actividades encuadradas en el presente Convenio, se clasificará en atención a la función que desarrolla, en los siguientes grupos profesionales:

- Personal Técnico.
- Personal Administrativo.
- Personal Obrero.
- Personal Subalterno.
- Personal Mantenimiento.
- Personal Limpieza.

La clasificación del personal que se establece en los anexos del Convenio es meramente enunciativa, no estando, por tanto, la empresa obligada a tener cubiertas todas las categorías mientras los servicios no lo requieran.

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

Artículo 19. Fomento de igualdad de oportunidades en la contratación. Prohibición de discriminación en razón de sexo o edad.

La Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores/ trabajadoras, el 11 de junio del 2020 firmaron el I Plan de Igualdad de Natra Oñati que tiene por objetivo de avanzar en la gestión de la Igualdad a través del desarrollo e implantación de las medidas aprobadas en dicho plan. Que dicho plan está registrado y define todas las acciones en las que ambas partes se han comprometido durante cuatro años.

Artículo 20. Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores/trabajadoras, excepto para obreros/obreras, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

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

Artículo 21. Ceses.

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

- Personal Técnico: Dos meses.
- Personal Administrativo: 45 días.
- Personal Obrero: Quince días.
- Personal Subalterno: Quince días.
- Personal Mantenimiento: Quince días.
- Personal Limpieza: Quince días.

Artículo 22. Finiquitos.

Todo Trabajador/trabajadora podrá solicitar la presencia de un miembro del Comité de Empresa o del Delegado/Delegada de la Sección Sindical a la que esté afiliado, con el objeto de recibir el asesoramiento que estime oportuno, antes de proceder a la firma del recibo-finiquito.

23. artikulua. Txanda-kontratua.

Artikulu hau indarrean jarriko da txanda-kontratuaren gainean, abenduaren 7ko 20/2018 Errege lege-dekretua indarrean den artean, hau da, 2022ko abenduaren 31era arte.

– Txanda-kontratuak egingo zaizkie horretarako baldintzak betetzen dituzten eta hala eskatzen duten pertsona guztiei.

– Txandakako langileak ondo egiten badu lan, enpresak egindako ebaluazioaren arabera, eta lanposturako prestakuntza egokia badauka, enpresan izandako antzintasuna kontuan hartuko da. Etorkizuneko desadostasunak saihesteko, ordezkatu daitezkeen pertsonen eta ordezeko posibleen zerrenda eman go da. Zerrenda hori sinatu baino lehen emango da, eta, bertan, izena, Natra enpresako antzintasuna eta prestakuntza jasoko dira. Zerrenda hori urtero berrikusi ahal izango da.

24. artikulua. Laneko jokabidearen araudia.

24.1. Artezpideak.

Langileen erruz gertatutako ekintzak edo ez-egiteak direla eta, langileek ez badituzte betetzen kontratuan ezarri diren laneko betebeharrak, enpresaren zuzendaritzak jokabide horiek zehatu ahal izango ditu. Ondorengo ataletan agertzen diren hutsegiteen graduazioa oinarritzat hartuta ezarriko da, hain zuzen ere, zehapena.

Zuzendaritza-eskumena erabilita, enpresak berak ezarri beharko ditu zehapenak, hitzarmen honetan ezarritakoa oinarritzat hartuta betiere.

Hutsegitea zehatzerakoan langileari jakinarazpena igorri beharko zaio, idatziz, eta bertan zehapena noiz egin den eta zergatik egin den adierazi beharko da.

Hutsegite larria edo oso larria egin dela-eta, ezarritako zehapen guztien berri eman beharko die enpresak langileen legezko ordezkariari.

Zehapena ezarri ondoren, zehapen hori betetzeko epea 60 egun luzatu ahal izango da; zehapena ezarri denetik zenbatuta betiere.

24.2. Hutsegiteen mailak.

Langileek egindako hutsegite guztiak duten garrantzi edo asmoaren arabera sailkatuko dira: Arinak, larriak edo oso larriak izango dira.

24.2.a) Hutsegite arinak.

Honako hauek hutsegite arintzat hartuko dira:

a) Lanera sartu edo lanetik ateratzean, justifikazio gabe, ordutegia ez betetzea; hilabeteen hirutan.

b) Hilabete batean justifikatu gabe lanegun bat hutsegitea.

c) Lanera joango ez dela alde zuzenetik edo, bidezkoa bada, hurrengo 24 orduen barruan ez jakinaraztea; betiere ezin izan dela arinago jakinarazi frogatzen ez bada.

d) Zerbitzua edo lanpostua bertan behera uztea epe labur batez, horretarako arrazoirik eman gabe, eta horren ondorioz, pertsonen edo gauzen kalteren bat jasatea.

e) Langileak bere erantzukizunpean dituen ekipoen edo laneko materialaren artapen edo mantenuan narriadura arinak gertatzea.

f) Bezeroei edo enpresaren hornitzaileei jaramonik ez egitea edo haiekiko harremanetan behar den bezala ez jokatzeko.

g) Enpresari jakinarazi gabe etxebizitza o bizilekua aldatzea, betiere aldaketa horrek lankideei edo enpresari arazo edo kalteren bat eragiten badio.

h) Langilearen familian izandako aldaketak, Gizarte Segurantzaren edo zerga-administrazioan eragina izan dezaketenak, garaiz ez jakinaraztea.

Artículo 23. Contrato de relevo.

Estará en vigor este artículo respecto al contrato de relevo mientras esté en vigor el Real Decreto Ley 20/2018 de 7 de diciembre, es decir, hasta el 31 de diciembre del 2022.

– Se realizarán contratos de relevo a todas aquellas personas que cumplan los requisitos y así lo soliciten.

– Siempre que el relevista tenga un buen desempeño de acuerdo a la evaluación realizada por la empresa y la formación en el puesto que se necesite, se tendrá en cuenta la antigüedad en la empresa. Con el objeto de evitar discrepancias futuras, se facilita la relación de las personas sustituibles y las probables sustitutas. Se entregará un listado antes de la firma que incluirá nombre, antigüedad y formación en Natra y que podrá ser revisado anualmente.

Artículo 24. Código de conducta laboral.

24.1. Principios ordenadores.

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

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

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

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores/trabajadoras de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

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

24.2. Graduación de las faltas.

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

24.2.a) Faltas leves.

Se considerarán falta leve las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

i) Pertsona edo gauzei inolako arriskurik sorrarazi ez arren, langilearen betebeharrak arautzean bururen batek emandako preskripzioak, aginduak edo manuak ez betetzeak dakartzan hutsegite guztiak.

j) Ohiko lan-ordutegiaren barruan prestakuntza teoriko edo praktikoa eskaintzeko ikastaroetara ez joatea, justifikaziorik gabe.

k) Lan-ordutegiaren barruan lankide, bezero edo hornitzaileekin eztabaidatzea.

l) Lanean ohikoak ez diren drogak hartzea edo mozkortuta egotea.

24.2.b) Hutsegite larriak.

Honako hauek hutsegite larritzat hartuko dira:

a) Lanera sartu edo lanetik ateratzean, justifikazio gabe, ordutegia ez betetzea; hilabetean hiru aldiz baino gehiagotan.

b) Hilabeteko epean bi, hiru edo lau egunez lanera hutsegitea eta hori ez justifikatzea. Lanera ez joateak lankideren baten txanda aldaketan eragina badu, edo lanera ez joatearen ondorioz enpresak garrantzizko kalteren bat jasaten badu, hutsegite bakarria egitea nahikoa izango da.

c) Gizarte Segurantzaren edo zerga arloan eraginaren bat duten datuak maltzurtasunez ezkutatu edo ez ematea.

d) Lan-ordutegiaren barruan eta behin eta berriz edozein motako joko edo entretenimendutan aritzea eta horren ondorioz lanaren garapenari kalteren bat eragitea.

e) Langilearen betebeharrak arautzean organikoki haren gainetik dauden aginduak edo manuak ez betetzea; betiere horrek pertsona edo gauzei garrantzizko arazoren bat sorrarazi edo eragiten baldin badie.

f) Langilearen txukun eta garbi ez joatea; betiere lankideek justifikatutako kezak egiten baldin badituzte eta aurretik enpresak langilearen ohartarazi baldin badu.

g) Beste langile baten tokia hartzea, lanera sartu edo lanetik irteteko erregistroak eta kontrolak aldatuta.

h) Lanean arduragabekeria eta alferkeriaz jokatzeko eta horrek lanean eragina izatea; betiere horren ondorioz pertsona eta gauzek ez badute kalte larria jasaten.

i) Lan-ordutegiaren barruan eta enpresak horretarako baimenik eman gabe norberarentzako lanak egitea, edo enpresaren lanabesak, tresnak, makinak edo ibilgailuak norberaren erabilerrarako erabiltzea; lan-ordutegitik kanpo bada ere.

j) Hiruhileko baten barruan, behin eta berriz hutsegite arinak egitea (lanera orduan ez joatea izan ezik), hutsegiteak izatera desberdinekoak izan arren, eta tartean zehapenen bat egon bada.

k) Langileen sexu askatasunaren aurka egitea, bai ahozko irainen bidez zein laido fisikoen bitartez; pertsonen intimitate edo duintasunari errespeturik ez erakustea.

l) Mozkorkeria edo ez ohiko drogak hartzea, horrek lanean eragin negatiboa baldin badu edo lanean langileek duten segurtasun eta osasun-mailan kalteren bat eragiten baldin badu.

24.2.c) Hutsegite oso larriak.

Ondoren agertzen direnak hutsegite oso larritzat hartuko dira:

a) Lanera sartu edo lanetik ateratzean, justifikazio gabe, ordutegia ez betetzea; sei hilabetetan hamar aldiz baino gehiagotan edo urtebetean hogeitaz aldiz baino gehiagotan.

b) Hiru egun jarraian lanera ez joatea edo hilabeteko epealdian txandaka bost egunetan ez joatea.

c) Egin beharreko kudeaketetan iruzur egitea edo leialtasun ezaz edo gehiegizko konfiantzaz jokatzeko eta enpresaren

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

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

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

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

24.2.b) Faltas graves.

Se consideran falta grave las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

24.2.c) Faltas muy graves.

Se considerarán falta muy grave las siguientes:

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

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

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as

egoitzan edo lanean ari den beste tokiren baten lankideei zein beste edonori nahiz enpresari ebatzi edo lapurretan egitea.

d) Gaixorik egon edo istripuren bat izan delako itxurak egitea. Laneko arauak urratu direla ulertuko da aipatutako arrazoiren baten ondorioz baxan dagoen bitartean langileak bere kontura edo beste baten menpean edozein motako lanak burutzen baldin baditu. Hutsegite oso larritzat hartuko dira, gainera, istripu edo gaixotasuna dela-eta hartutako baxa luzatzeko egindako manipulazioak.

e) Luzerako ez bada ere, justifikatu gabe zerbitzua edo lanpostua bertan behera uztea, hori dela eta, enpresari edo lankideei garrantzizko kalteren bat eragiten baldin bazaie, segurtasuna arriskuan jartzen bada edo istripua eragiten bada.

f) Enpresaren barruan nahitaz isilpean gorde behar diren sekretuen berri ematea.

g) Enpresari lehia desleiala egiten dioten jarduerak burutzea.

h) Ohiko lanean edo hitzartutakoan norbere borondatez eta etengabe lanari etekinik ez ateratzea.

i) Hitzez zein egitez tratu txarrak ematea, eta begirune eta adeitasunik ez izatea nagusi, haien senide, lankide, enpresaren hornitzaile eta bezeroekin.

j) Bi hilabeteko epean behin eta berriz hutsegite larriak egitea, hutsegiteak izaera desberdinekoak izan arren, eta tartean zehapenen bat egon bada.

k) Laneko edozein arlotan nagusiek emandako agindu eta manuak ez betetzea, horrek lankideei edo enpresari kalte nabarmena eragiten baldin badio eta agindu horiek ematean nagusikeriaz jokatu ez bada, behintzat. Nagusikeriatzat hartuko dira zuzendaritzako kideek, buruek edo bitarteko agintariek nahita eta era nabarmenean legezko manuak urratzen badituzte eta horrek langileari kalteren bat eragiten badio.

l) Laneko nagusitasunaz baliatuz sexu askatasunaren aurka egiten diren erasoak edo duten egoera pertsonala edo lanegoera dela-eta bereziki sentibera direnei egindako erasoak.

m) Sexu-jazarpen edo/eta sexu-arrazoien ziozko jazarpen moduan definitu daitekeen edozein jarrera.

24.3. Zehapenak.

Aipatutako hutsegiteen ondorioz gehienez honako zehapen hauek ezarri ahal izango dira.

a) Hutsegite arinengatik:

– Idatzizko ohartarazpena.

b) Hutsegite larriengatik:

– Idatzizko ohartarazpena.

– Bi eta hogeit hamar egun bitartean enplegu eta soldatarik gabe uztea.

c) Hutsegite oso larriengatik:

– Idatzizko ohartarazpena.

– Hogeita bat eta hirurogei egun bitartean enplegu eta soldatarik gabe uztea.

– Kaleratzea.

24.4. Preskripzioa.

Mailaren arabera, hutsegiteak honako egun hauetara preskribituko dira:

Hutsegite arinak: Hamar egunera.

Hutsegite larriak: Hogeit hamar egunera.

Hutsegite oso larriak: Hirurogei egunera.

de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

m) Cualquier comportamiento que pueda ser definido como acoso sexual y/o por razón de sexo.

24.3. Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

– Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves.

– Amonestación por escrito.

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

c) Por faltas muy graves.

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

– Despido.

24.4. Prescripción.

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

Falta leve: Diez días.

Falta grave: Veinte días.

Falta muy grave: Sesenta días.

Enpresak hutsegitea egin zela jakiten duen unean hasiko da zenbatzen aipatutako hutsegiteen preskripzioa eta, edonola ere, egin eta sei hilabetera.

25. artikulua. Segurtasuna eta osasuna lanean.

Langileen segurtasuna eta osasuna eraginkortasunez baxestu behar dira eta hori betetzeko hartu beharreko neurri guztiak hartuko dira: Arriskuen ebaluazioa, informazioa, trebakuntza, osasun-azterketak, prebentziorako ordezkarien parte hartzea eta aholkularitza.

Enpresak etengabeko jarduera garatuko du arriskuei aurre egiteko; horretarako, honako printzipio hauek hartuko ditu oinarritzat:

1. Arriskuak saihestuko dira.
2. Saihestu ezin daitezkeen arriskuak balioztatuko dira.
3. Arriskuei jatorrian aurre egingo zaie.
4. Lana pertsonari egokitu zaio, batez ere lanpostuak sortu behar direnean, baita ekipoak eta lanerako eta produktziorako metodoak aukeratzean ere; guztia lan monotonoa eta errepikakorra gutxitu eta horrek osasunean duen eragina murrizteko.
5. Garapen teknikoa kontuan izango da.
6. Arriskua duten gauzen ordez arrisku gutxikoak edo arriskurik gabekoak sartuko dira.
7. Arriskuei aurre hartzeko plangintza egingo da eta, horretarako, ondoren agertzen direnak jasotzen dituen multzo koherentea lortzen saiatu beharko da; teknika, lanaren antolakuntza, lan baldintzak, giza harremanak eta ingurune faktoreen eragina.
8. Babes kolektiboa norbanakoaren babesaren aurretik jartzeko neurriak hartuko dira.
9. Langileei jarraibideak emango zaizkie.
10. Langileei eginkizunak agintzean, enpresak kontuan izango ditu langileek segurtasun eta osasun-arloan dituzten lanbidegaitasunak.
11. Enpresak hartu beharreko neurriak hartuko ditu bereziki arrisku handikoak diren esparruetara behar besteko informazioa edo informazio egokia jaso duten langileak baino ez direla sartuko bermatzeko.

Langileek, bestalde, norbanako moduan hartuta, bete egin beharko dituzte laneko segurtasun eta osasun-arloan jasotako jarraibideak; horretarako, aurretik behar besteko informazioa eta trebakuntza egokia eskainiko zaie, bai teoriaren arloan bai eta praktikan ere, IV. atalean aipatu den moduan. Batez ere, norberaren burua babesteko baliabideak eta jantziak erabiltzeko aholkularitza eskainiko zaie.

25.1. Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordearen osaera.

Laneko segurtasun eta osasun-batzordea eratuko da eta batzorde hori honako hauek osatuko dute:

- a) Enpresak izendatutako langileek:
 - Buruak.
 - Enpresako osasun-zerbitzuko nagusia edo ordezkaria, edo erkidetutako batek.
 - Segurtasun-arloko teknikariak.
 - Agintari-talde batek; enpresako lanpostuetan laneko segurtasun eta osasun-arazoei aurre egiteko enpresa-buruak egokitzat jotzen duen kopuruak osatuko du talde hori eta taldekideek enpresa-buruak egokitzat jotzen duen prestakuntza izan beharko dute.
- b) Langileen ordezkariek.

Lau ordezkarik; lehentasuna emango zaio ordezkarik horiek lantokiko atal desberdinetakoak izateari. Ordezkariek enpresa-batzordeko kideen artean aukeratuko dituzte langileek eurek

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

Artículo 25. Seguridad y salud laboral.

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

La empresa desarrollará una acción permanente para combatir los riesgos con arreglo a los siguientes principios:

1. Evitar los riesgos.
2. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
3. Combatir los riesgos en el origen.
4. Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo, y a reducir los efectos del mismo en la salud.
5. Tener en cuenta la evolución técnica.
6. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
7. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales.
8. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
9. Dar las instrucciones a la plantilla.
10. La empresa tomará en consideración las capacidades profesionales del personal en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.
11. La empresa adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores/trabajadoras que hayan recibido información suficiente u adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

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

25.1. Composición del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Se constituye un Comité de Seguridad y Salud Laboral cuya composición será la siguiente:

- a) Personal designado por la empresa:
 - Un presidente/presidenta.
 - El mando o un/a representante, del Servicio Médico de Empresa propio o mancomunado.
 - Un técnico/técnica de Seguridad.
 - Un conjunto de Mandos, cuyo número y cualificación será la que La Empresa estime oportuno para atender los problemas de Seguridad y Salud Laboral referentes a los distintos puestos de trabajo.
- b) Personal en representación de los trabajadores/trabajadoras.

Cuatro representantes, preferentemente pertenecientes a distintas Secciones del Centro de Trabajo, designados, bien por las Centrales Sindicales en proporción a los resultados obtenidos

zuzen-zuzenean, edo bestela, sindikatuek izendatuko dituzte lantokietan egindako hauteskunde sindikaletan izandako emaitzen proportzioan.

c) Idazkariak; laneko segurtasun eta osasun-batzordeko kideek hautatuko dute batzordekideen artean.

Laneko segurtasun eta osasun-batzordeko kideek indarrean dagoen Laneko Arriskuei buruzko 31/1995 Legean eta arlo horretako gainerako xedapenetan ezarritako bermeak izango dituzte.

Batzordekideei euren eginkizuna burutzeko behar dituzten ordaindutako baimenak emango dizkie enpresak, baita laneko segurtasun eta osasun-arloan eskumena duten talde edo erakunde ofizialek (31/1995 Legeko 37.2 art.) edo enpresan ordezkariak duten sindikatueta zerbitzuek laneko segurtasun eta osasun-arloan antolatutako ikastaroetan parte hartzeko behar dituzten ordaindutako baimenak ere, eskumenak dituzten erakundeek onartu dizkieten gaiei buruz. Baimen horiek enpresaren zuzendaritzak eman beharko ditu.

25.2. Bilerak.

Laneko segurtasun eta osasun-batzordea, buruak deialdia egin ondoren edo, edonola ere, Laneko Arriskuei Aurre hartzeari buruzko 31/1995 Legeko 38. artikuluan ezarritakoari jarraiki, hiru hilean behin bilduko da ohiko bilerak egiteko; horrez gain, batzorde buruak beharrezkotzat jotzen duenean edo batzordekide gehienek edo batzorde horretako langileen ordezkariak osoak horrela eskatzen duenean ere bildu beharko da.

Ondoren horretarako eta, bidezkoa bada, berariaz baterako erabaki jakin batzuk hartzeko euren eskumena erabiltzeko, enpresak izendatutako kideek eta langileek izendatutako ordezkariak boto-kopuru bera izango dute.

Segurtasun eta osasun-batzordeak bilera bakoitzari buruzko akta egingo du; akta bakoitzaren kopia bat enpresako sindikatuen ordezkariari emango zaie.

25.3. Prestakuntza.

Laneko Arriskuei Aurre hartzeari buruzko Legea aplikatzeko, prebentzio arloan behar den prestakuntza teorikoa eta praktikoa eman beharko dio enpresaren zuzendaritzak langile bakoitzari, bai kontratatzen den unean –kontratu mota edo iraupena dena delakoa ere– bai eta burutzen dituen eginbeharrak aldatzen direnean edo laneko ekipoetan teknologia berriak sartu edo aldaketak gertatzen direnean ere.

Enpresak berak dituen baliabideen bidez eskaini ahal izango da trebakuntza edo, bestela, enpresatik kanpoko homologatutako zerbitzuekin itundu ahal izango da. Atal honetan ezarritakoa oinarritzat hartuta enpresak burutzen dituen trebakuntza-prozesuen berri eman beharko zaio langileen legezko ordezkariari.

Ondoren guztietarako, trebakuntzarako behar den denbora benetako lan-denbora izango da.

25.4. Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordearen eginkizunak.

Une oro indarrean dauden legezko xedapenen bidez atxiki zaizkien eskumenak izango dituzte laneko segurtasun eta osasun-batzordeak eta Prebentziorako Zerbitzuek (batez ere 31/1995 Legeko 31. artikulua prebentziorako zerbitzuari atxikitakoak). Horrez gain, batzordeak eta zerbitzu horiek honako eskumen eta berariazko erantzukizun hauek ere izango dituzte:

a) Artikulu honetako I. atalean zehaztutako egitasmoak eta lantokian nahitaez bete behar diren laneko segurtasun eta osasun-arauak egin, abiarazi eta aplikatzeko orduan parte hartu beharko dute.

dos en las elecciones sindicales realizadas en dicho centro de trabajo, o bien por elección directa de los trabajadores/trabajadoras en ambos casos, de entre los representantes del Comité de Empresa.

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

Las personas que integran el Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá las garantías que se establecen en la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia.

La empresa facilitará a dichas personas 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 que posean Sección Sindical en la empresa, en aquellas materias que les sean facultadas por los Organismos competentes. El disfrute de dichos permisos deberá ser autorizado por la Dirección de la Empresa.

25.2. Reuniones.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, previamente convocado por su Presidente/Presidenta 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 trimestralmente con carácter ordinario y, además, cuantas otras veces lo juzgue necesario el propio Presidente o así sea solicitado por la mayoría de sus miembros o la totalidad de la representación de los trabajadores/trabajadoras 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 miembros designados por la empresa 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 delegados de las Secciones Sindicales de Empresa.

25.3. Formación.

En aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales la Dirección de la empresa estará obligada a que cada Trabajador/trabajadora de la misma reciba formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

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

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

25.4. Funciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

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

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

b) Aurreikusitako egitasmoak burutzeko behar diren inbertsioak onetsi aurretik enpresaren zuzendaritzari egokitzat jotzen duten lehentasun hurrenkera proposatuko diote.

c) Ekoizpen-prozesuko materialei, instalazioei, makinei eta prozesu horretako gainerako arloei buruzko informazioa esku artean izan beharko dute dauden edo sor daitezkeen arriskuak jakinarazi eta arrisku horiek ezabatu edo murrizteko neurriak proposatzeko.

d) Arriskua jasango duten langileei arrisku edo istripuei buruzko ikerketa edo osasun-neurrien berri eman beharko diete; informazio zehatza eman beharko diete enpresak egokitzat jotzen dituen neurrien bidez, betiere horrek produkzioan ez badu inolako eraginik.

e) Benetan arriskutsuak diren lanpostuetan edo langileen osasunak egiazko arriskua jasan dezakeen lanpostuetan egokitzat jotzen diren babes eta zaintzarako neurri bereziak har ditza eskatuko diote enpresaren zuzendaritzari.

f) Laneko istripuak eta gaixotasunak saihesteko prebentziarako neurriak ezarri eta haien eraginkortasuna eta emaitzak kontrolatzeko era aktiboan lan egingo dute osasun-zerbitzuarekin, agintariekin eta segurtasun-teknikariarekin.

g) Osasun-zerbitzuaren eta segurtasun teknikariaren aholkularitza izango dute lan-esparruan eta berariaz dituzten arlo guztietan.

h) Horrekin batera, lanpostuetako arriskua edo lanpostuetan kutsatzaileei dagokienez dagoen benetako kontzentrazio-maila zein den aztertzeko, laneko segurtasun eta osasunean espezializatutako erakunde ofizialen esku hartzea eta aholkularitza eskatu beharko dute eta, bidezkoa bada, espezializatutako beste erakunde batzuen laguntza ere eskatu beharko dute, betiere aurretik enpresa-buruarekin adostu ondoren. Edonola ere, alderdi biek onartu beharko dituzte egindako neurketen emaitzak eta azterketari buruzko txostenetan proposatutako preskripzio eta neurri zuzentzaileak aplikatuko dituzte. Txosten horien kopia bat laneko segurtasun eta osasun-batzordeari emango zaio.

25.5. Enpresa-jardueren koordinazioa.

Enpresaren zuzendaritzak beharrezko neurriak ezarriko ditu laneko arriskuei aurre hartzeko jarduerak enpresa kontratista edo zerbitzu-enpresekin batera koordinatzeko eta, horrela, enpresa horietako langileei enpresako bertako langileek dituzten segurtasun-baldintza berberak izango dituztela bermatzeko.

Arlo horretan, enpresan prebentzioaz ardurazten diren organoek prebentziarako jarduerak koordinatzeko aurreikusitako neurrietan ezarritako eskumenak izango dituzte.

26. *artikulua Laneko arropa.*

Euri ugari egiten duen garaian kanpoan lan egin behar duten langileei, baita putzuz edo basaz betetako lekuetan lan egin behar dutenei ere, arropa eta oinetako iragazgaitzak emango zaizkie.

Enpresak langile guztiei emango dizkie arropa edo jantziak.

27. *artikulua. Osasun-zainketa.*

Enpresa-zuzendaritzak bere zerbitzura dauden langileei osasun-egoeraren aldizkako zainketa bermatuko die, egiten duten lanari atxikitako arriskuen arabera (Arrisku Ebaluazio eta Prebentzio planei osasunaren gaineko informazioak gehituz).

Enpresaren Prebentzio Zerbitzuen osasun-espezialistek edo kontratatutako beste batzuek langileen osasun-zainketa egingo dute urtero, gutxienez (beren-beregiko legedia egon ezik).

Aipatutako osasun-zainketa Berariazko Protokoloak edo osasun-arloko agintarien irizpideak (zarata, zamen eskuzko manipu-

b) Proponer a la Dirección de la empresa 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 a los trabajadores/trabajadoras afectados, 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 a la Dirección de la empresa para la adopción de medidas especiales de protección o vigilancia en aquellos puestos de trabajo cuya evidente peligrosidad o demostrado riesgo para la salud de los trabajadores/trabajadoras lo aconsejen.

f) Colaborar activamente con el Servicio Médico, con los Mandos y con el Técnico/Técnica 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 Técnico/técnica 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 empresario, 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.

25.5. Coordinación de actividades empresariales.

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

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

Artículo 26. Ropa de trabajo.

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.

La empresa proveerá a toda la plantilla de ropa o vestuario.

Artículo 27. Vigilancia de la salud.

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

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

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

lazioa, derrigortutako jarrerak, bistaratze-pantailak,...) aplikatuz burutuko da, aitoritutako lanbide-gaixotasunak edo arrisku ebaluazioak hausnartutako beste batzuk bereziki kontuan hartuta.

Osasun-zainketa borondatezkoa izan behar da, hirugarrenentzako kaltearen kasuetan izan ezik. Informazioa langile bakoitzari emango zaio banan-banan, konfidentzialtasuna errespetatuz (beren-beregiko baimena izan ezik) eta bereizkeria saihestuz. Zainketa hori bermatu egin beharko da, lanean edo lanpostu berri batean hasi ondoren, baita osasun-arrazoiengatik luzaroan lanera joan gabe egon ondoren ere.

Hala ere, egindako azterketetatik ondorioztatzen diren emaitzak jakinaraziko zaizkie enpresari eta prebentzio-arloan erantzukizunak dituzten pertsona edo organoei. Zabalduko emaitza horiek langileak lanpostua gauzatzeko duen gaitasunari edo babes- eta prebentzio-neurriak ezarri edo hobetzeko beharrari buruzkoak izango dira, organo horiek prebentzio arloko funtzioak behar bezala garatu ahal izan ditzaten.

Azterketak lan-orduetatik kanpo egiten direnean, langileei ez zaie ordainduko horretan emandako denbora.

Enpresak odol eta gernu analisiak egingo dizkie nahi duten langile guztiei; kanpoan egin beharko dira, lanorduetatik aparte.

28. artikulua. Haurdunaldia.

Haurdun dagoen edozein emakume bere lanpostutik eroso-agoa den beste batera (mota horretako lanposturik egotekotan) aldatu ahal izango da behin-behinean, bere haurdunaldian arriskurik ez izateko. Horretarako, Enpresako medikuaren txostena, aurkeztu beharko du, edo espezialistarena, enpresako medikurik ez badago eta gero, langileak berak edo enpresak aldaketa eskatuko du, langile horrek haurdunaldirako nekeza edo arriskutsua den lana garatzen baldin badu. Hala eta guztiz ere, langileak jatorrizko lanpostuan eta kategorian berriro sartzeko eskubideari eutsiko dio.

Kasu horretan, enpresa-batzordeak edo Langileen ordezkariak horri buruz esandakoa entzun ondoren, haurdunak libre utzitako lanpostua derrigorrean bete beharko duen langilea izendatuko du enpresa-zuzendaritzak. Egoeraren behin-behinekotasuna dela eta, pertsona hori bere lehengo lanpostura itzuliko da, haurdun zegoena bere jatorrizko lanpostura etortzean.

Bai haurdun dagoen langileak, bai aldaketak eragindakoak, une bakoitzean betetzen duten lanpostuari dagozkion ordainsariak jasoko dituzte.

29. artikulua. Lan-baldintzen funtsezko aldaketa eta mugigarritasun geografikoa.

A) Langileei hitzarmen edo itun kolektiboengatik aitortu diziakioten edo langileek enpresaren alde bateko erabakiaren bidez dituzten baldintzen funtsezko aldaketak, ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpen arrazoiengatik sortzen badira, hurrengo prozedurara egokitu behar dira, lantokiko langile bati, batzuei edo guztiei eragiten dieten ala ez kontuan hartu gabe:

a) Aldez aurretik jakinarazpena langileen ordezkariari bidaliko zaio, aldaketa zein arazoitan oinarritzen den zehaztuta.

b) 15 eguneko kontsulta-epea zabalduko da, langileen legezko ordezkariarentzat.

c) Epe horretan aldaketaren beharrari buruzko akordiora (gehiengoaren laguntza behar duena) ez iristekotan, gaia Preco-ren (gatazkak ebazteko prozedura) arbitraje-prozedurapean jarriko da. Horrek gaiari dagokion laudoa eman beharko du, aurreko atalean ezarritako kontsulta-epea amaitzen denetik 15 egun igaro baino lehen.

(ruido, manipulación manual de cargas, posturas forzadas, pantallas de visualización,...) teniendo en cuenta especialmente las Enfermedades profesionales reconocidas o que la evaluación de riesgo lo contemple.

La vigilancia de la salud debe ser voluntaria, salvo en los supuestos de riesgo a terceros. La información será entregada individualmente a cada Trabajador/trabajadora/a respetándose la confidencialidad (salvo autorización expresa) y no-discriminación. Esta vigilancia deberá estar garantizada tras la incorporación al trabajo o a un nuevo puesto de trabajo y tras una ausencia prolongada por motivos de salud.

No obstante, lo anterior, la empresa y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del Trabajador/trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

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

La empresa realizará analíticas de sangre y orina a todo el personal que lo desee, deberá de realizarse externamente y las extracciones se realizarán fuera de las horas de trabajo.

Artículo 28. Mujer embarazada.

A toda mujer embarazada, previo informe del médico de Empresa o del especialista si aquél no existiese, y cuando la Trabajador/trabajadora o la empresa lo soliciten, si desarrollase un trabajo penoso, o peligroso para su estado, se le cambiará provisionalmente de su puesto de trabajo a otro más cómodo, si lo hubiere, sin riesgo para su estado, conservando el derecho a reintegrarse en su puesto y categoría originales.

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

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

Artículo 29. Modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica.

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

a) Notificación previa a la representación de los trabajadores/trabajadoras, con indicación de los motivos en que se fundamenta tal modificación.

b) Establecimiento de un período de consultas con la representación legal de los trabajadores/trabajadoras de una duración de 15 días.

c) En caso de que en dicho plazo no se alcanzase un acuerdo mayoritario sobre la necesidad de tal modificación, se someterá la cuestión al procedimiento arbitral del Preco, quien deberá dictar el correspondiente Laudo en un plazo que no exceda a los 15 días desde la finalización del período de consultas establecido en el apartado anterior.

B) Aurreko atalean zehaztutako prozedura enpresa-zuzendaritzak proposa ditzakeen taldeen mugigarritasun geografikorako ere aplikatuko da.

30. artikulua. Lanaldi partzialeko kontratu mugagabea.

Lanaldi partzialeko kontratu mugagabearekin kontratatutako langileek enpresarekin hitzartu ahal izango dute ordu osagarriak betetzea, kontratuaren helburu diren ohiko lanorduen % 20a arte gehienez ere.

31. artikulua. Jarduera Sindikala Enpresan.

31.1. Atal sindikala osatzea.

Legez eraturiko zentral sindikal batera afiliatuta dauden enpresako langileek enpresako atal sindikala osatu ahal izango dute.

31.2. Bermeak.

Enpresako atal sindikalek hurrengo bermeak izango dituzte:

a) Enpresako lokaletan sindikatuari zein lanari buruzko argitalpenak edo ohartarazpenak zabaltzea; afiliatuen kotizazioak biltzea: Ezin izango dira afiliazio sindikaleko lanetan oztopatu, baina eskubide horiek gauzatzeko ezin izango du eragotzi lana edo ekoizpenaren martxa orokorra.

b) Huteskundeetarako hautagaiak proposatzea, enpresa-batzordeko karguak betetzeko.

Enpresa-batzordean dauden zentral sindikalek batzorde horretako kidea kargugabe dezakete, kide horrek lanpostu horretarako hautatu zuen zentral sindikalean baja eskatzen badu. Kasu horretan, zentralak kide hori ordeztu behar duen langilea hautatuko du.

c) Enpresaren aurrean atal sindikaleko afiliatuak ordezkari dituzten ordezkari sindikalak hautatzea.

d) Hurrengo artikuluan ezarritako afiliatze-baldintzak betetzen dituzten atal sindikalek aditu sindikal, ekonomialari, abokatu eta abarren zerbitzuak erabili ahal izango dituzte, guztiei eragiten dieten gaietan (negoiazio kolektiboa, soldaten berrikuspenak, enplegu-erregulazioko espedienteak, etab.), enpresari baimena eskatu eta lortu ondoren.

e) Hurrengo artikuluan ezarritako baldintzak betetzen dituzten enpresako atal sindikalen ordezkariak enpresa-batzordea deitu ahal izango dute, ordu ordainduen barnean, ohiko bileretarako ezarritako baldintzak eta aurre-ohartarazpenak betez.

f) Hurrengo artikuluan ezarritako baldintzak betetzen dituzten enpresako atal sindikalen ordezkariak enpresak ondoren zehaztutako gaiak buruz hartu nahi dituen neurriak jakinarazi behar zaizkie:

- Enplegu-erregulazioko espedienteak.
- Enpresako lekualdaketa osoak edo partzialak.
- Lan-sistema berriak eta pizgarriak sartzea.
- Lanaren antolaketari funtsean eragiten dioten erabakiak.

Enplegu-erregulazioko espedienteen kasuan, indarrean dauden legediak xedatutako epeetan txostena aurkeztu ahal izango dute. Txosten hori dagokion Lan-administrazioako Agintaritzaren aurrean aurkeztu beharreko txostenari erantsiko zaio, enpresa-batzordeak ematen duenarekin batera eta, hala denean, kontsulten amaieraren aktarekin.

– Enpresa-batzordeko kideek edo, hala denean, enpresako ordezkariak, duten trataera bera jasoko dute, teknologia edo ekonomia arrazoiengatik lanik gabe utzi edo kontratua iraungitzeko kasuetan enpresan jarraitzeko lehentasunari dagokionean.

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

Artículo 30. Contrato indefinido tiempo parcial.

El personal contratado en la modalidad de Contrato Indefinido Tiempo Parcial podrá pactar con la empresa la realización de horas complementarias de un máximo de un 20 % de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

Artículo 31. Actividad sindical en la empresa.

31.1. Constitución.

Los trabajadores/Trabajadoras de la empresa afiliados a una Central Sindical, legalmente constituida, podrán constituir una Sección Sindical de Empresa.

31.2. Garantías.

Las Secciones Sindicales de la 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 sus afiliados/afiliadas y no podrán ser obstaculizadas 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 candidatos/candidatas a elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.

Las Centrales Sindicales presentes en el Comité de Empresa podrán destituir a aquella persona que haya causado baja en la Central Sindical por la que haya sido elegida, y designar en su caso al Trabajador/trabajadora que le haya de sustituir.

c) Elegir Delegados/Delegadas Sindicales que representen a los afiliados/afiliadas de la Sección Sindical ante la empresa.

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 sindicalistas, economistas, abogados/abogadas, etc., en los temas colectivos (negociación colectiva, revisiones salariales, expedientes de regulación de empleo, etc.).

e) Los Delegados/Delegadas de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos establecidos en el artículo siguiente, podrán convocar al Comité de Empresa, dentro de las horas retribuidas a estos últimas, con los mismos requisitos y preavisos establecidos para sus reuniones ordinarias.

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

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

En los casos de expedientes de regulación de empleo, podrán emitir informe en los plazos previstos en la legislación vigente, que se adjuntará en el expediente ante la Autoridad Laboral correspondiente, conjuntamente con el que emita el Comité de Empresa, en su caso, junto al acta de finalización de consultas.

– Tendrán el mismo tratamiento que los miembros del Comité de Empresa o Delegados/Delegadas de Empresa, en su caso, en cuanto a la prioridad de permanencia en la misma, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

g) Enpresak atal sindikal bateko afiliatuak lan-orduetatik kanpo enpresaren lokaletan biltzea baimenduko du. Hurrengo artikuluan ezarritako baldintzak betetzen dituen enpresako atal sindikaleko afiliatuen bileretara zentral sindikaleko arduradun bat joan ahal izango da, enpresari baimena eskatu eta lortu ondoren. Enpresaren aukeren barnean, lokalak langileen esku jarriko dira, bilerak egin ahal izateko, baita leku propioak ere, hurrengo artikuluan ezarritako baldintzak betetzen dituen atal sindikaleko ordezkariarentzat.

h) Edozein langile afiliaturen huts-egite larri edo oso larriek eragindako diziplina-neurriak egotekotan eta beti ere langilea barnean hartzen duen atal sindikalak horren berri eman badio enpresari, enpresa-zuzendaritzak zehapen-proposamena jakinaraziko dio ordezkari sindikalari. Hurrengo 48 orduko epean, ordezkari horrek loteslea ez den txostena egingo du eta enpresak egokitzat jotzen duen zehapena ezarri ahal izango du, izapide gehiagorik gabe.

32. artikulua. Enpresako Ordezkari Sindikala.

Enpresako langileen artean % 10eko gutxieneko afiliatze-maila duten edo, hala denean, hauteskunde sindikaletan botoen % 10 jaso duten zentral sindikalak ordezkatura egongo dira enpresan. Zentralek ordezkari sindikal bana izango dute, eta egotzitako funtzio sindikalak gauzatzeko hilean egiazko soldatako 40 ordu ordainduko dute gehienez.

Aipatutako ordezkari sindikalek hala nahi badute, enpresa-batzordeko bileretan parte ahal izango dute, aipatutako orduen kontura.

33. artikulua. Prestakuntzarako eta bileretarako lizentziak.

Bat. Langile guztien % 10eko gutxieneko afiliatze-maila duten enpresako atal sindikalek ordaindu gabeko 5 lizentzia-egun, gehienez, izango dituzte urtean afiliatu taldearentzat (ez afiliatu bakar batzuentzat), prestakuntza sindikaleko ikastaroetara, zentralerako biltzarretara eta antzeko jardueretara joateko. Lizentzia-egun horiek erabiltzeko, zentral sindikalak aurretik jakinarazi beharko du, derrigorrean: Egun bakarra erabili nahi bada, jakinarazpena 48 ordu lehenago egin beharko da; ordaindu gabeko lizentzia-egun bat baino gehiago erabili nahi izatekotan, berriz, 72 ordu lehenago.

Bi. % 10eko afiliatze-maila duten atal sindikalek lau (4) ordura arte izango dituzte hitzarmen honen iraunaldiaren urte bakoitzean, bilera sindikalak lan-orduetatik kanpo egiteko. Bilera horiek afiliatuei baino ez zaizkie ordainduko.

Aipatutako bilerak ordezkari sindikalak deituko ditu eta egin baino 48 ordu lehenago, gutxienez, jakinarazi beharko dio enpresa-zuzendaritzari, jakinarazpen horretan bileraren eguna eta gai-zerrenda agertuko direla.

Bilerak hartzen dituen lokala batzorde edo atal sindikalen bileretarako soilik erabiltzen ez duenean enpresak, bilera egiteko ordua enpresa-zuzendaritzarekin ados jarri eta gero ezarriko da.

Bilera horien ordainsariak egiazko soldaten gainean eman go dira, ekoizpen-primarik edo pizgarri-gabeziaren primarik sartu gabe, hala denean.

Aurretik esandakoaren arabera, zentral sindikalek bileretara bertaratu diren afiliatuen izenen zerrenda bidali beharko diote enpresa-zuzendaritzari, bilera horiek ordaindu ahal izateko.

Artikulu honek aipatzen duen ordainsaria ordezkari sindikalen bidez ordaindu ahal izango da, atal sindikalak hala erabakitzen badu. Ondorio horretarako, erabakia enpresari jakinaraziko zaio eta langile afiliatu bakoitzaren idazkia gehi daiteke jaki-

g) La empresa permitirá reuniones a los afiliados a una Sección Sindical de Empresa en los locales de la misma, fuera de las horas de trabajo. A las reuniones de los afiliados de una Sección Sindical de Empresa que cumpla los requisitos establecidos en el siguiente artículo, podrá acudir, previa notificación y autorización de la empresa, un responsable de la Central Sindical. Dentro de las posibilidades de la empresa, se facilitarán locales donde celebrar dichas reuniones, así como espacios propios para el Delegado/Delegada de la Sección Sindical que cumpla los requisitos establecidos en el artículo siguiente.

h) En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves contra cualquier Trabajador/trabajadora afiliado/afiliada 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/Delegada Sindical la propuesta de sanción. En el término de las 48 horas siguientes, éste emitirá informe, que no tendrá carácter vinculante y la empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada.

Artículo 32. Delegado/Delegada Sindical de Empresa.

Los Delegados/delegadas Sindicales de la Empresa cuya Central Sindical agrupe como mínimo un 10 % de afiliación en los trabajadores/trabajadoras de la empresa o en su caso hayan obtenido 10 % de votos en las Elecciones Sindicales, estarán representadas, cada una de ellas, por un/a Delegado/delegada Sindical, el cual dispondrá de un máximo de 40 horas retribuidas al mes, a salario real, para el ejercicio de sus funciones sindicales.

Con cargo a estas horas, si los citados Delegados/Delegadas Sindicales lo desean, podrán participar en las reuniones del Comité de Empresa.

Artículo 33. Licencias para formación y reuniones.

Uno. Las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan el requisito de un mínimo de afiliación del 10 % del total de la plantilla dispondrán, para el conjunto de sus afiliados/afiliada (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.

Dos. Dichas Secciones Sindicales con el 10 % de afiliación, dispondrán de hasta cuatro (4) horas anuales durante cada año de vigencia de este Convenio para la celebración de reuniones sindicales fuera de horas de trabajo, y que serán retribuidas única y exclusivamente para sus afiliados/afiliadas.

Las citadas reuniones serán convocadas por el Delegado/Delegada Sindical que lo comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la reunión y el Orden del Día de la misma.

Cuando el local en que se realicen estas reuniones no esté dedicado por la empresa a uso exclusivo del Comité o Secciones Sindicales, la hora de celebración de la reunión se fijará de común acuerdo con la Dirección de la empresa.

La retribución de estas reuniones se realizará sobre los Salarios Reales, sin inclusión de prima de producción o prima por carencia de incentivo, en su caso.

De conformidad con lo anteriormente señalado, las Centrales Sindicales deberán remitir a la Dirección de la empresa relación nominal de afiliados/afiliadas asistentes a dichas reuniones a efectos de retribución de las mismas.

La retribución a la que se hace referencia en este artículo podrá ser abonada, si así lo acuerda la correspondiente Sección Sindical, a través del Delegado/delegada Sindical. A tal efecto se comunicará la decisión a la empresa, acompañando, en todo

narazpen horretara. Idazkian langileek zenbatekoa ordezkari sindikalaren bidez ordaintzearekin ados daudela adieraziko dute eta baimen horrek hitzarmen honen iraunaldi bera izango du. Kasu horietan, enpresak bileretara bertaratutako afiliatuei dagozkien ordainsarien zenbateko osoa emango dio atal sindikaleko ordezkariari, berak bana dezan. Sistema horren bidez ordaindutako ordainsariak enpresak langileei zuzenean ordaintzeko soldata- eta zerga-erregimen berak izango dituzte.

34. artikulua. Kargu sindikaletarako eszedentziak.

Gutxienez probintzia-mailan kargu sindikala betetzeagatik eszedentzia eskatzen duten langileak salbuetsita daude enpresan gutxienezko denboraldi bat egin behar izatetik. Eszedentziak nahitaezkoak izango dira agintaldi sindikalak irauten duen bitartean, eta arlo horretan aplikagarriak diren xedapen orokorren arabera arautuko dira.

35. artikulua. Enpresako atal sindikaletarako informazioa.

Enpresa-zuzendaritza eta 34. artikuluan ezarritako afiliatze-baldintzak betetzen dituzten enpresako atal sindikalen ordezkariak hiru hilean behin bilduko dira, enpresaren egoera orokorrari buruzko informazioa emateko.

36. artikulua. Berme sindikalak.

Beren eskubide sindikalak abiarazteko, langileei ondoren zehaztutakoa gertatuko ez dela bermatuko zaie, helburutzat berreizkeria sindikala duten ekintza edo itunak baliogabetuz:

- a) Langile baten lanpostua baldintzatzea, zentral sindikal batera afiliatuta dagoen ala ez kontuan hartuta.
- b) Enpresak zentral sindikal edo enpresako atal sindikal bat eratzea edo babestea, diru-laguntzen edo beste mota batzuetako laguntzen bidez.
- c) Langileren bat kaleratu, zehatu, bereiztu edo berari edozein motatako kaltea eragitea, zentral sindikal batera afiliatuta dagoen ala ez kontuan hartuta, beti ere afiliazioa indarrean dagoen legeriarekin bat badator.

37. artikulua. Enpresa-batzordea.

Enpresa-batzordeak langileen ordezkari-organok dira. Une bakoitzean indarrean dagoen legeriak adierazitako osaketa eta bermeak izango dituzte, hitzarmen honetan ezartzen diren berriazko bermeen kalterik gabe.

Beren jarduera gauzatzeko ordu ordainduen kopurua erabiltzeko eskubidea duten enpresa-batzordeko kideen kopurua langileen kopuru osoaren murrizketetara moldatuko da, enpresa-zuzendaritzak edo Langileen Estatutuko 67. artikuluan aipatzen diren hauteskunde-sustatzailak eskatuta.

Aipatutako murrizketa indarrean hasiko da, sei hileko eten-gabeko epean, gutxienez, hauteskunde sindikaletarako errolda gisa balio izan zuen langile-taldeak % 10eko murrizketa izan duenean, gutxienez 10 langile murriztuta.

Hautagai-zerrenda irekien kasuan, murrizketa automatikoki hasiko da indarrean hauteskunde sindikaletan boto gutxien eskuratu duen/duten ordezkariaren/ordezkarien gainean; hautagai-zerrenda itxien kasuan, berriz, zerrendan boto gutxien duen/duten ordezkari hautatuaren/hautatuen gainean.

Artikulu honen aplikazioak eragindako langileek langileen ordezkariak (langileen ordezkariak edo enpresa-batzordeko ki-

caso, escrito individual de cada uno de los trabajadores/trabajadoras afiliados autorizando el abono de dicho importe a través de su Delegado/delegada Sindical, autorización que tendrá la misma vigencia que el presente Convenio. En dichos casos, la empresa entregará al Delegado/delegada de la Sección Sindical correspondiente, para su posterior distribución, el importe íntegro de las retribuciones que correspondan a los afiliados/afiliadas asistentes a las reuniones. Las retribuciones abonadas por este sistema tendrán el mismo régimen salarial y fiscal que si fueran abonadas directamente por la empresa a los trabajadores/trabajadoras.

Artículo 34. Excedencias para cargos sindicales.

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

Artículo 35. Información a las secciones sindicales de empresa.

La Dirección de la empresa y los Delegados/delegadas de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 34.º se reunirán trimestralmente para informar sobre la situación general de la empresa.

Artículo 36. Garantías sindicales.

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

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

Artículo 37. Comité de empresa.

El Comité de Empresa es el órgano de representación de los trabajadores/trabajadoras. Tendrá la composición y garantías que se señalan en la legislación vigente en cada momento, sin perjuicio de las específicas que se establecen en el presente Convenio.

El número de integrantes del Comité de Empresa con derecho al uso del crédito horario retribuido para el ejercicio de su actividad, se acomodará, a iniciativa de la Dirección de la empresa, o de los promotores electorales a que hace referencia el artículo 67 del Estatuto de los trabajadores, a las disminuciones de la plantilla.

Operará la citada disminución cuando en un período ininterrumpido de al menos seis meses, la plantilla que sirvió de censo para las correspondientes elecciones sindicales, haya sufrido una disminución de al menos el 10 % de la misma con una reducción mínima de 10 trabajadores/trabajadoras.

La disminución operará automáticamente, en el caso de candidaturas abiertas, sobre el/la representante o representantes con menor número de votos en las correspondientes elecciones sindicales, y en el caso de candidaturas cerradas sobre el o los representantes elegidos con el menor número de votos en la correspondiente lista.

Los afectados/afectadas por la aplicación del presente artículo mantendrán su condición de representantes de los traba-

deak) izateari eutsiko diote eta gainerako langileen berme berak izango dituzte, ordu ordainduen kopuruari dagokionean izan ezik. Izan ere, ordu horiek izan beharrean, enpresa-zuzendaritzarekin hileroko egiten den ohiko bilerara joateko beharrezko denbora baino ez dute izango (bilera egotekotan), hilean hiru ordu har daitezkeela horretarako, gehienez ere.

Hala ere, 34. artikuluan ezarritako afiliatze-baldintzak betetzen dituzten zentral sindikalak enpresa-hitzarmena negoziatzeko legitimatuta daude, enpresako langile gehienek hala erabakitzen dutenean.

Enpresa-batzordeko kideek jardura sindikala gauzatzeko dituzten ordu ordainduak 40 izango dira hilean, egiazko soldatzen arabera ordainduko direnak.

Kide batek edo gehiagok enpresa-batzordeko kide eta ordezkari sindikalen orduak metatu ahal izango dituzte hileroko (ordezkari sindikala barne), hurrengo baldintzak betetzen baldin badira:

a) Metaketa zentral sindikal beraren kideen artean egiten bada eta zentralaren lurralde organoek horretarako baimena eman badute.

b) Zentral sindikalak enpresako langileen % 10eko gutxieneko afiliatze-maila badu.

c) Metaketa jasoko duen/duten titularraren/titularren izena enpresari jakinarazten bazaio, aurreko hilaren barnean eta hamabost eguneko epean, gutxienez.

d) Metaketari sei hileko etengabeko epean gutxienez eusten bazaio, zentral sindikalak metaketa ezeztatze duen aukeraren kalterik gabe.

Aurretik esandakoaren kalterik gabe, enpresa-batzordeko kideek ekintza sindikala gauzatzeko dituzten ordu ordainduak ezin izango dira beste era batean metatu, enpresa-zuzendaritzarekin horri buruzko beren-beregiko akordioa ezarri ezik.

Organismo horien kideentzat ezarritako ordu ordainduen barnean, enpresa-zuzendaritzarekin hileroko egiten den ohiko bilera sartzen da, baita zuzendaritzak berak ordezkariaren eskariz deitutakoak ere. Hala ere, ordu horietatik kanpo daude zuzendaritzaren eskariz dei daitezkeen gainerako bilera guztiak.

38. artikulua. Funtzioak.

Langileen ordezkariak edo enpresa-batzordeak eta hitzarmeneko 34. artikuluan ezarritako afiliatze-baldintzak betetzen dituzten atal sindikalen ordezkariak honako funtzio hauek izango dituzte:

a) Enpresarako indarrean dauden laneko arauak, laneko segurtasun eta osasuneko arauak eta Gizarte Segurantzaren arauak betetzen direla bermatzea; zuzendaritzari gerta litezkeen arau-hausteak jakinaraztea eta hala denean, aipatutakoak betetzeko behar beste erreklamazio jartzea.

b) Lanbide-sailkapeneko administrazio-espeditanteen eta legeak agintzen duen beste guztietan informazioa ematea.

c) Enpresak bete nahi dituen lanpostuen gaineko eta kontratu berrien modalitateen gaineko informazioa behar besteko aurretiaz izatea.

d) Enpresako segurtasun eta lan osasunaren egoeraren informazioa, baita hobetzeko ezarritako neurriena ere, urterotko izatea.

e) Langileei zuzenean eragiten dieten neurrien berri izatea, batez ere neurri horiek hurrengo gaiak hartzen badituzte:

- Enplegu-erregulazioko espeditanteak.
- Enpresako lekualdaketa osoak edo partzialak.
- Lan-sistema eta pizgarri berriak sartzea.

jadores/trabajadoras (Delegados/delegadas de personal o miembros del Comité de empresa) y gozarán de iguales garantías que el resto de los mismos, a excepción del crédito horario retribuido que se limitará al necesario para acudir a la reunión mensual ordinaria, si la hubiera, con la Dirección de la empresa, con un tope en todo caso de tres horas mensuales.

No obstante, las Centrales Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 34.º estarán legitimadas para negociar el Convenio de empresa cuando así lo decida la mayoría de la plantilla de la empresa.

Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad sindical de los/las integrantes del Comité de Empresa, serán de 40 horas al mes, retribuidas a salario real.

Las horas de los miembros del Comité de Empresa y Delegados/delegadas Sindicales, podrán ser mensualmente acumuladas en uno/a o varios/as integrantes (incluido el Delegado/delegada Sindical), siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

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 quince 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 seis meses consecutivos, sin perjuicio de la posibilidad de la Central Sindical correspondiente de revocar tal acumulación.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, las horas retribuidas para la acción sindical de los/las integrantes del Comité de Empresa, no podrán ser objeto de otras acumulaciones, salvo acuerdo expreso con la Dirección de la empresa.

En las horas retribuidas establecidas para los/las integrantes de estos organismos 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.

Artículo 38. Funciones.

Serán funciones del Delegado/delegada de Personal o Comités de Empresa, y de los Delegados/delegadas de las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 34.º del Convenio, las siguientes:

a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad y salud laboral en el trabajo y Seguridad Social vigentes para la empresa, advirtiendo 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 necesidad legal fuese necesario.

c) Ser informado con antelación suficiente de los puestos de trabajo que la empresa piensa cubrir, así como de las modalidades de los nuevos contratos.

d) Ser informados anualmente de la situación de seguridad y salud laboral en la empresa y de las medidas adoptadas para su mejora.

e) Ser informado y consultado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores/trabajadoras y especialmente de aquéllas que pudieran adoptarse sobre:

- Expedientes de regulación de empleo.
- Traslados totales o parciales de la empresa.
- Introducción de nuevos sistemas de trabajo o incentivos.

– Lanari, lan-baldintzei, lan-osasunari edo prestakuntzari eragin diezazkieketen teknologia berriak sartzea.

– Lanaren antolaketari funtsean eragiten dioten erabakiak.

– Lanbide-sailkapeneko aldaketak.

– Lanpostuak kentzea.

Enpresak atal honetako arloetan dituen jardueren balioa ezarritako informazio- eta kontsulta-baldintzen arabera izango da.

f) Enpresari ekoizpen-antolaketaren edo hobekuntza teknikoaren arloan egokitzat jotzen dituen behar beste neurri proposatzea.

39. artikulua. Enpresa-batzorderako informazioa.

Enpresak hiru hilean behin informazioa emango dio enpresa-batzordeari, negozioen eboluzio, ekoizpenaren egoera, merkatuaren etorkizun eta aurreikusitako inbertsio-planari buruz.

Enpresa-zuzendaritzak Batzordearekin egindako bileretan emandako informazioa isilpekoa izango da. Enpresa-batzordeko kideak sekretua gordetzera behartuta egongo dira, baita enpresako langileekin ere.

40. artikulua. Diziiplina-neurriei buruzko informazioa.

Enpresak edozein langileri ezarritako diziiplina-neurri larriak edo oso larriak enpresa-batzordeari jakinarazi beharko zaizkio, aplikatu baino lehen (48 ordu lehenago, hain zuzen). Enpresa-batzordeak horiei buruz duen iritzia eman ahal izango du. Era berean, enpresako atal sindikalek beren afiliatuen gaineko txostenak aurkeztu ahal izango dituzte.

41. artikulua. Atal sindikal eta enpresa-batzorderako berme komunak.

Langileen ordezkariak, enpresa-batzordeko kideak eta ordezkari sindikalek hurrengo berme komunak izango dituzte:

a) Enpresari jakinarazi ondoren, iragarki-ohol bat erabiltzea, sindikatuari zein lanari buruzko mezuak ezartzeko.

b) Bilera-gela egokiak eskura izatea.

c) Huts-egite larriak edo oso larriak eragindako edozein diziiplina-neurri aplikatu baino lehen eta horiek baliozko bihurtzeko, zehapen-proposamena 24 ordu lehenago jakinaraziko da:

– Neurriak langileen ordezkariak aplikatu nahi izatekotan, enpresa-batzordeari jakinaraziko zaio.

– Neurriak ordezkari sindikalari aplikatu nahi izatekotan, ordezkaria barnean hartzen duen toki edo lurralde sindikatuari jakinaraziko zaio.

Hurrengo 48 orduko epean, organismo horiek loteslea ez den txostena egingo dute eta enpresak egokitzat jotzen duen zehapena ezarri ahal izango du, izapide gehiagorik gabe.

Berme horrek indarrean egoten jarraituko du, agintaldia iraungi eta hurrengo bi urteetan.

d) 34. artikuluan ezarritako afiliatze-baldintzak betetzen dituzten atal sindikalen ordezkariak indarrean dagoen Langileen Estatutuko 68. artikuluan c) atalean ezarritako bermeak izango dituzte.

e) Enpresa-batzorde eta atal sindikalen bilerak, egin baino 24 ordu lehenago jakinarazi beharko dira, larrialdiko kasuetan izan ezik: Horietan bilerarako deialdia epe laburragoan egin daiteke.

– Incorporación de nuevas tecnologías que puedan afectar al empleo, condiciones de trabajo, salud laboral o formación.

– Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

– Modificaciones de clasificación profesional.

– Amortización de puestos de 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 consideren adecuadas en materia de organización de producción o mejoras técnicas.

Artículo 39. Información al Comité de Empresa.

La empresa facilitará al Comité de Empresa información trimestral sobre la evolución de los negocios, situación de la producción, perspectivas del mercado y plan de inversiones previsto.

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

Artículo 40. Información sobre medidas disciplinarias.

Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la empresa a cualquier persona, deberán ser puestas en conocimiento previo (48 horas de antelación) del Comité de Empresa, quienes podrán emitir su opinión sobre las mismas. Asimismo, podrán emitir informe las Secciones Sindicales de Empresa respecto de sus afiliados.

Artículo 41. Garantías comunes a secciones sindicales y comité de empresa.

Los Delegado/delegadas de Personal, integrantes del Comité de Empresa y Delegado/delegadas 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 adecuados.

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 representantes de los trabajadores/trabajadoras al Comité de Empresa.

– En caso de Delegado/delegada 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.

d) Los Delegados/delegadas de las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 34.º tendrán las garantías establecidas en el apartado c) del artículo 68.º del vigente Estatuto de los Trabajadores.

e) Las reuniones del Comité de Empresa y Secciones Sindicales, se harán con un preaviso de 24 horas de antelación, salvo en casos urgentes, fundamentado en los casos que el preaviso pueda tener un plazo inferior.

42. artikulua. Batzarrak.

Enpresa-zuzendaritzak batzar ordainduak egitea baimendu du, lan-orduen barnean zein horietatik kanpo, urtean 8 batzar eta 4 ordu, gehienez, bete arte.

Enpresa-batzordeak batzarrak deituko ditu, beraren edo enpresako atal sindikalaren ordezkariaren eskariz, hurrengo atalean ezarritako baldintzen mende eta lehen adierazitako 8 batzar eta 4 orduko muga duela.

Enpresa-batzordea batzar ordainduak ezarritako mugaren barnean deitzera behartuta egongo da, enpresako atal sindikalaren ordezkariak hala eskatzen duenean, batzarrak enpresako langileen % 33, gutxienez, ordezkatzeko duten afiliatuen kopurua barnean hartzen badu.

Batzarren deialdia egin baino 48 ordu lehenago, gutxienez, jakinaraziko zaio enpresa-zuzendaritzari, jakinarazpen horretan batzarraren eguna eta gai-zerrenda agertuko direla.

Batzarra egiteko ordua enpresa-zuzendaritzarekin ados jarri gero ezarriko da.

Batzarrak normalean 14:00etan egingo dira, txanda bakar batenak izan ezik.

42.1. 14:00etako batzarrak:

Batzarra lanorduetatik kanpo bada, batzarrean emandako denbora langilearen aldeko denboratza hartuko da, batzarrak iraun duena, hain zuzen ere.

Enpresa-batzordeak batzarraren hasiera- eta bukaera-ordua zehaztuko ditu.

Batzarra dela-eta, ekoizpen-atal edo -lerroren batean eten beharrak eragozpen handia sortzen badu, langileak txandaka joango dira batzarrera, gaiaren garrantziagatik batzar bakarra egitea komeni dela pentsatzen den kasuetan izan ezik.

Lan-txanden araberako asistentzia horrela geratuko litzateke:

– Goizeko txanda: Langileak batzarraren bukaeran fitxatuko luke. Denbora langilearen alde geratuko litzateke.

– Arratsaldeko txanda: Batzarra lanaldiaren barruan dago.

– Gaueko txanda: Langileak batzarraren hasieran eta bukaeran fitxatuko luke. Denbora langilearen alde geratuko litzateke.

– Administrazioa: Eguerdian ateratzeko eta sartzeko ordua aldatuko lukete.

Irteteko ordua: 12:30 h.

Sartzeko ordua: 14:00 h.

Modu horretan batzarra lanaldiaren barruan dago.

Lanaldi zatitua: Batzarra lanaldiaren barruan dago.

42.2. Txanda bakar batentzako batzarrak:

Deialdian txanda bakar bati eragiten dioten batzarrak aurreko egunean egin ahalko dira.

Batzarrak langileak txandakatuta egingo dira, eta seguruenik 13:00ak eta 14:00ak bitartean.

Langile bat batzarrera joan ahal izateko, beste lankide bat itzuli beharko da bertatik.

Aparteko eta funtsezko arrazoiengatik, enpresak bilera egiteko eguna aldatu ahal izango du eta, ildo beretik, langileen ordezkariak ere aurretik jakinarazteko epea 24 ordura murriztu ahal izango dute.

Artículo 42. Asambleas.

La Dirección de la empresa autorizará la celebración de asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo anual de 8 asambleas y 4 horas.

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

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

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

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

Las asambleas por norma general se realizarán a las 14:00 horas salvo las que afecten a un solo relevo.

42.1. Asambleas a realizar a las 14:00 horas:

A todas aquellas personas que les coincidan fuera de su jornada, el tiempo de asistencia a la asamblea se le considerará como tiempo a favor siendo el mismo de la duración de la asamblea.

El comité determinará la hora de inicio y final de la asamblea.

En las secciones o líneas de producción en las que la parada por asamblea suponga un contratiempo importante, la asistencia a la misma se realizara por turnos, excepto en aquellas ocasiones en las que por la importancia del tema a tratar se considere necesaria la realización de una única asamblea.

La asistencia para los turnos de trabajo sería la siguiente:

– Turno de mañana: ficharía al finalizar la asamblea. El tiempo de la misma quedaría a su favor.

– Turno de tarde: les coincidiría dentro de su jornada de trabajo.

– Turno de noche: ficharía al inicio y finalización de la asamblea. El tiempo de la misma quedaría a su favor.

– Administración: cambiarían su horario de salida y entrada al mediodía.

Salida: 12:30 h.

Entrada: 14:00 h.

De esta manera les coincidiría dentro de su jornada de trabajo.

Jornada partida: les coincidiría dentro de su jornada de trabajo.

42.2. Asambleas para un solo relevo:

Las asambleas que afecten en convocatoria a un solo relevo darán lugar a realizarse el día anterior de la convocatoria.

Se acuerda realizar las asambleas relevándose el personal, y probablemente en el horario de entre la 13:00 y las 14:00 horas.

Ningún Trabajador/trabajadora podrá acudir a la asamblea sin que su compañero/compañera acuda de la asamblea para relevarle.

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

Batzarretara joan izana benetako soldaten arabera ordainduko da, ezarritako mugaraino; ekoizpen-saririk edo hala denean, pizgarri-gabeziak sortutako saririk ez da barne hartuko.

Ordaindu gabeko batzarrei dagokienez, laneko orduetatik kanpo egingo dira beti, ezarritako erabilera eta ohiturekin bat etorritik.

43. artikulua. Langileen prestakuntza.

Enpresan ezarritako ISO 9002 Prestakuntza-prozeduran Enpresa Batzordea sartzeari erabaki da. Bere eginkizunen artean honako hauek daude: Prestakuntza-beharrak atzematea eta beharrezkoak edo komenigarriak diren ikastaroak eskatzea, aipatutako prozeduran ezarritako arauen arabera.

Enpresak bertako prestakuntza-planen eta ikastaroen berri emango dio Enpresa Batzordeari. Halaber, zein diren ikastaroen aurrekontuak eta nork egin dituen ikastaroak jakinaraziko dio.

44. artikulua. Geroa BGAEn bertarako ekarpenak.

Gizarte-aurreikuspeneko erakunde horri egindako ekarpenak honako hauek izango dira:

Pertsona bakoitzaren kontingentzia arrunten oinarriaren % 4,60ko zenbatekoa jarriko da; horren % 2,30 langileak berak jarriko du eta beste % 2,30a enpresak.

Enpresak baterako ekarpenak egingo ditu; horretarako langileen konturako ehunekoak soldata-nominetatik kenduko du.

45. artikulua. Aldi baterako ezintasuna.

45.1. Gaixotasuna eta istripuak.

Gaixotasun arruntik edo lanez kanpoko istripurik gertatuz gero, enpresak ordainduko ditu urteko lehenengo eta bigarren bajak, baldin eta hurrengo atalean adierazitako betekizunak betetzen badira. Ordaindu ere, honela: Aldi baterako ezintasunaren (ABE) lehenengo hiru egunetan, dagokion lansari-taulan ageri den soldataren % 75a, ondorengo kontzeptuei dagokiena:

Langileak momentu horretan jasotzen dituen oinarritzko soldata, hitzarmen-plusa, laneratze-plusa, pizgarri ezaren plusa, txanda-plusa eta antzinatasuna.

2019. urtetik aurrera, hurrengo urteetan, 2018. urteko eta hurrengo urteetako datuak oinarritzat hartuta, eta era pertsonalizatuan, langile batek urteko egun naturalen baturan % 6ko edo gehiagoko absentismoa badu gaixotasunaren, lanez kanpoko istripuaren edo laneko istripuaren ondoriozko ABE bat dela eta, enpresak ez dio konpentsaziorik emango eta hurrengo urteetako bigarren bajaren lehenengo hiru egunengatik. Aitzitik, langile horrek absentismo-portzentajea % 6tik behera izango balu urte natural oso batean, berreskuratu egingo luke ordainketa, hots, hurrengo urteko gaixotasunaren ondoriozko 2. ABEren lehenengo 3 egunei dagokiena.

Eta ospitaleratuta egonez gero, oinarritzko soldataren, hitzarmen-plusaren, laneratze-plusaren, pizgarri ezaren plusaren, txanda-plusaren eta antzinatasunaren % 100 ordainduko du enpresak, ospitaleratuta dagoen lehen egunetik eta bertan dagoen bitartean.

Gaixotasunaren ondoriozko 4. eta 20. baja-egunen artekoak, biak barne, enpresak eta/edo Gizarte Segurantzak ordainduko ditu; ordaindu ere, bajaren aurreko hileko kotizazio-oinarriaren % 60aren arabera edo bajaren aurreko hiru hilabeteetako batez bestekoaren arabera, langileak zer kontratu-mota duen. Osagarri bat ere izango da, 3,50 euro ABE-egun bakoitzeko, Elkar Laguntzako Kutxaren kontura. Aipatu egunetan ospitaleratzetik gertatuz gero, Enpresaren kontura joango da osagarri hau: Gizarte Segurantzaren eta/edo enpresaren ekarpena gehi Elkar Laguntzako Kutxaren konturako 3,50 euroen osagarria eginda, hortik langileak baja gertatu zenean jasotzen zuen soldataren % 100era arteko diferentzia, ondorengo soldata-kontzeptuak aintzat hartuta:

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.

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

Artículo 43. Formación profesional.

Se acuerda incluir en el procedimiento de Formación de la ISO 9002 implantado en esta Empresa, al Comité de Empresa como órgano con atribuciones para detectar las necesidades de formación y solicitar los cursos que crean necesarios o convenientes, de acuerdo con las normas establecidas en dicho procedimiento.

La Empresa informará al Comité de Empresa de los planes de formación y cursos que se realicen en la Empresa, así como los presupuestos y personas que realizaron dichos cursos.

Artículo 44. Aportaciones a la EPSV Geroa.

Las aportaciones a Geroa entidad de previsión social serán las siguientes:

Se aportará el importe correspondiente al 4,60 % de la Base de Contingencias Comunes de cada persona, del que un 2,30 % correrá a cargo del Trabajador/trabajadora/a y un 2,30 % a cargo de la empresa.

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

Artículo 45. Incapacidades temporales.

45.1. Enfermedad y accidentes.

En los casos de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará en la primera y segunda baja del año, siempre y cuando se cumplan los requisitos enunciados en el apartado siguiente, siendo durante los tres primeros días de I.T. el 75 % del salario que figura en la tabla salarial correspondiente de los siguientes conceptos:

Salario base, Plus Convenio, Plus Asistencia, Plus Carencia Incentivo, Plus turno y Antigüedad que el Trabajador/trabajadora perciba en dicho momento.

A partir del año 2019 y sucesivos con datos del año 2018 y de años sucesivos, de forma personalizada, si el absentismo de un/a operario/operaria/a es del 6 % o superior por motivo de una IT de enfermedad, accidente no laboral y accidente laboral, la Empresa no compensará los 3 primeros días de la 2.ª baja de IT de enfermedad del año en curso y sucesivos años hasta que el porcentaje de absentismo este/a operario/operaria/a este por debajo del 6 % en un año natural completo. En ese momento, recuperará el abono de los 3 primeros días de la 2.ª IT de enfermedad del año siguiente.

La Empresa abonará hasta el 100 % del Salario base, Plus Convenio, Plus Asistencia, Plus Carencia Incentivo, Plus turno y Antigüedad en caso de hospitalización desde el primer día del ingreso, y durante el tiempo que el enfermo permanezca ingresado/ingresada.

Los días de baja por enfermedad comprendidos entre el 4.º y 20.º día, ambos inclusive, serán abonados bien por la empresa y/o Seguridad Social en base al 60 % de la base de cotización del mes anterior o bien de la media de cotización de los tres meses anteriores a la baja, dependiendo del tipo de contrato que el Trabajador/trabajadora ostente, siendo complementados con la cantidad de 3,50 euros por día de IT a cargo de la Caja de Ayudas Mutuas. En los casos de hospitalización, durante los indicados días, la Empresa complementará la diferencia de la aportación de la Seguridad Social y/o la Empresa más el complemento de 3,50 euros de la Caja de Ayudas Mutuas, hasta el 100 % del salario que perciba el Trabajador/trabajadora en el momento de la baja de los siguientes conceptos salariales:

Langilea une horretan jasotzen ari zen oinarrizko soldata, hartzarmen-plusa, laneratze-plusa, pizgarri ezaren plusa, txanda-plusa eta antzinasuna. Ospitaleratuta dagoen bitartean jasoko du diferentzia hori.

Era berean, gaixotasun arruntaren edo lanez kanpoko istripuaren ondoriozko bajaren hogeita batgarren egunetik aurrera, honela osatuko du enpresak Gizarte Segurantzaren prestazioa: Langileak baja gertatu zenean jasotzen zuen soldataren % 90era arteko diferentzia, ondorengo soldata-kontzeptuak aintzat hartuta:

Langilea une horretan jasotzen ari zen oinarrizko soldata, hartzarmen-plusa, laneratze-plusa, pizgarri ezaren plusa, txanda-plusa eta antzinasuna. Soldataren % 100era arteko diferentzia jasoko du ospitaleratze-kasuetan, ospitaleratuta dagoen bitartean.

Langileak lan-istripua izan badu, enpresak, bajaren lehen egunetik aurrera, langileak baja hartu zuen momentuan jasotzen zuen soldataren % 100eraino osatuko du Gizarte Segurantzaren prestazioa.

45.2. Elkar laguntzako kutxa.

Elkar Laguntzako Kutxaren funtsa langileen hileroko kuota-ekin eta Enpresaren ekarpenarekin, erdi bana, osatuko da.

Elkar Laguntzako Kutxa langileen batzordearen eta enpresak izendatutako beste 2 kideren kontrolpean egongo da Halaaber, enpresako atal sindikalek ere kontrolatu ahal izango dute, egoki iritziz gero.

46. artikulua. *Kategoria-igoera automatikoa.*

Lan egindako denboraren arabera, pertsonal langilearen taldean kategorian gora automatikoki egiteko sistema ezarri da. Hona hemen:

2. B mailako Ofizialaren kategorian 24 hilabetean egon ondoren 2. A mailako Ofizialaren kategoriara pasako da.

2. A mailako Ofizialaren kategorian 3 urtez egon ondoren 2. mailako Ofizialaren kategoriara pasako da.

2. mailako Ofizialaren kategorian 5 urtez egon ondoren 1. B mailako Ofizialaren kategoriara pasako da.

Pertsonal langilearen taldeko 1. A mailako kategoriara igozteko lanpostu bat hutsik egon behar da kategoria horretan; gaur egun 85 langilek osatzen dute kategoria hori. Langileek 1. B mailako Ofizialaren kategorian duten antzinasunak ordenaren arabera igoko da kategoriaz.

Pertsonal langilearen taldeko 1. mailako kategoriakoak askatasunez izendatu ahaliko ditu enpresak, eta gaur egun dauden 1. mailako ofizial-kategoriak errespetatzeko konpromisoa hartu du enpresak, eta pertsonal langilearen taldeko pertsona guztien % 18, gutxienez, beti kategoria horretan edukitzeko konpromisoa hartu du.

Behin-behineko langileek kategoria-igoera sistema berbera izango dute, urte natural bakoitzean, enpresan, gutxienez, 6 hilabetez edo 180 egunez lan egin badute. Lanean benetan egindako denbora hartuko da kontuan, eta momentu bakoitzeko kategoria, betiere aipatutako epeak bete badituzte.

Langile horiei dagokienez, metatutako denborari nahiz kategoriari eutsi ahal izateko, ez da egon behar euren kontratazioan bi urte natural baino gehiagoko etenaldirik. Bi urteko edo gehiagoko etenaldirik gertatuz gero, euren egoera honakoa litzateke: Hasierako behin-behineko kontratua egin balitzaie bezala.

47. artikulua. *Aldi baterako kontratuak mugagabeak egitea.*

Aldi baterako kontratuak lanaldi partzialeko lan-kontratu mugagabe bihurtzeko sistema ezartzea erabaki da.

Salario base, Plus Convenio, Plus Asistencia, Plus Carencia Incentivo, Plus turno y Antigüedad que el Trabajador/trabajadora perciba en dicho momento y durante el tiempo que permanezca ingresado/ingresada.

Asimismo, a partir del vigésimo primer día de la baja por enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 90 % del salario que percibía el Trabajador/trabajadora en el momento de la baja, de los siguientes conceptos salariales:

Salario base, Plus Convenio, Plus Asistencia, Plus Carencia Incentivo, Plus turno y Antigüedad que el Trabajador/trabajadora perciba en dicho momento y hasta el 100 % en los casos de hospitalización y durante el tiempo que el/la paciente permanezca ingresado.

En los casos de accidente laboral, la Empresa complementará, desde el primer día de la baja, la prestación de la Seguridad Social hasta el 100 % del salario que percibía el Trabajador/trabajadora en el momento de la baja.

45.2. Caja de ayudas mutua.

El fondo de la Caja de Ayudas Mutuas se nutrirá por la aportación de los trabajadores/trabajadoras mediante cuota mensual, y la aportación de la Empresa, por partes iguales.

El control de la misma correrá a cargo del Comité representante de los trabajadores/trabajadoras y 2 personas más, designados por la empresa. Asimismo, las Secciones Sindicales de Empresa tendrán opción a tomar parte de este control, si lo estiman conveniente.

Artículo 46. *Ascenso automático de categorías.*

Se crea un sistema de ascensos automáticos, por tiempo de permanencia, en las Categorías del grupo de Personal Obrero/Obrera, que es el siguiente:

24 meses de permanencia en la categoría de Oficial 2.ª B, pasando a su término a la Categoría de Oficial de 2.ª A.

3 años de permanencia en la Categoría de Oficial de 2.ª A, ascendiendo a su término a la Categoría de Oficial de 2.ª

5 años de permanencia en la Categoría de Oficial de 2.ª, para ascender a la Categoría de Oficial de 1.ª B.

El ascenso a la categoría Oficial 1.ª A en el grupo de obreros/obreras, necesariamente dará lugar cuando exista una vacante del personal actual en la categoría, siendo 85 el número de personas que actualmente componen dicha categoría, ascendiendo a la misma por orden de antigüedad en la categoría Oficial 1.ª B.

La categoría de Oficial de 1.ª del grupo obreros/obreras, será de libre designación por parte de la Empresa, comprometiéndose ésta a respetar las actuales Categorías de Oficial de 1.ª y mantener, en todo momento, en esta categoría un mínimo del 18 % del global de personas que componen el grupo de Obreros/obreras.

El personal eventual se registrará también por el sistema de ascensos referenciados, siempre que su permanencia en la empresa haya sido mínimo de 6 meses o 180 días durante cada año natural, computándosele el tiempo realmente trabajado e ir ostentando la categoría que en cada momento corresponda, siempre que haya cubierto los plazos anteriormente citados.

Este personal para mantener tanto el tiempo acumulado, así como la categoría, no deberá de existir en su contratación una interrupción superior a la de dos años naturales. De darse la interrupción de dos años o superior en tiempo, su situación sería la de un nuevo contrato eventual inicial.

Artículo 47. *Contratos temporales en indefinidos.*

Se acuerda un sistema que daría lugar a la conversión en Contratos Indefinidos a Tiempo Parcial.

Aurreko urteko batez besteko plantillaren % 20tik gorako behin-behinekoren kopuruari lanaldi partzialeko lan-kontratu mugagabea egingo zaio. Kalkuluak egiteko ez dira kontuan hartuko honako kontratu-motak dituzten langileak: Txanda-kontratuak, praktikaldiko kontratuak eta bitarteko kontratuak.

Hiru urtez behin berrikusiko dira. 2020ko urtarrilean 2019ko datuekin eta horrela hurrenez hurren.

Kalkuluak egiteko oinarritzat beti hartuko dira NatraOñati S.A. enpresan, Oñatiko (Gipuzkoa) lantokian, lan egiten duten langileak.

48. artikulua. Euskara.

Enpresak euskarazko eskolak osorik ordainduko dizkie langileei, eskoletara lanorduz kanpo joateko, joan izana justifikatu ondoren. Langileari, gehienez, bost matrikula ordainduko zaizkio.

Euskararen erabilera sustatzeko asmoz, enpresak honako konpromisoak hartu ditu:

a) Lantegiko informazio kartelak eta seinaleak elebitan idatziko ditu.

b) Barne-araudiko inprimakiak, hala nola txartelak, lan-aginduak, nominak, etab., bukatzen joan ahala, berriak egiterakoan ele bitan egingo dira.

49. artikulua. Atxilotetak.

Langile bat atxilotzen badute, eta horren ondorioz, lanera joaten ez bada, hori ez da bidezko arrazoirik gabeko hutsegitez hartuko, edozein dela ere enpresan duen kargua edo funtzioa, eta beraz, atxilotuta dagoen bitartean, gorde egingo zaio lanpostua, betiere agintari eskudunak erruduntzat jotzen ez badu.

50. artikulua. Garraio-plusa.

1996ko urtarrilaren 1a baino lehenagotik garraio-plusa jasotzen duten langileek plusa kobratzen jarraituko dute, «ad personan» izaerarekin. Zenbatekoa bizitokitik lantegirako joan-etorriko bidaiaren bestekoa izango da, kalkulatzeko garraio publikoko txartelaren prezioa oinarri hartuta.

51. artikulua. Bekadunak.

Enpresak langile kualifikaturik behar izanez gero egun dau den ekoizpen-lerroei erantzuteko (14 lerro dira gaur egun), hitzarmenak egin ahal izango ditu prestakuntza-zentroekin, bekadunak hartze aldera: Lerro eta txanda bakoitzeko bekadun bat hartu ahal izango da.

52. artikulua. Mutualitateak.

Hitzarmen hau indarrean den bitartean, enpresak hitz ematen du ez diola Mutualitateari eskatuko zerbitzuak ematerik, gaiotasun arruntaren ziozko aldi baterako ezintasuna kudeatzeko.

53. artikulua. Aldi Baterako Laneko Enpresak.

Enpresak hitz ematen du aldi baterako lehen 40 langileak (txandakako langileak kontuan hartu gabe) enpresa barruko langile moduan kontratatuko dituela. Kopuru horretatik aurrera, aldi baterako langile berrien % 50 (40tik gorako kopurutik) kontratu ahalko da gehienez aldi baterako laneko enpresen bidez.

Langile horiek aldi baterako laneko enpresa bidez kontratatuta egon daitezkeen aldia gehienez 3 hilabetezko izango da urtebetean, kontratuak zenbat diren gorabehera.

Hiru hilabete horiek kontuan hartuko dira antzinatasuneko 6 hilabeteak zenbatzeko, kategoria-aldaketaren ondoretarako.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehenengo xedapen gehigarria. Hitzarmen-Batzorde Iraunkorra.

Hitzarmen-batzorde iraunkorra eratuko da, hitzarmen honetako batzorde negoziatzailearen osaketa bera izango duena. Ba-

El exceso de eventuales del 20 % de la plantilla media resultante del año anterior pasara a ser Contratos Indefinidos a Tiempo Parcial. Se exceptúa para el cálculo a personal contratado en las modalidades de Contrato de Relevo, Contrato de Practicas, y los Contratos de Interinidad.

La revisión será trianual, en enero del 2020 con datos del 2019 y así sucesivamente.

La base para el cálculo en todo momento serán todos los trabajadores/trabajadoras que prestan sus servicios en la empresa Natra Oñati S.A. en su centro de trabajo de Oñati (Gipuzkoa).

Artículo 48. Euskera.

La empresa subvencionará a los trabajadores/trabajadoras las clases de euskera en el 100 %, fuera de las horas de trabajo, previa justificación de la asistencia a clase con un tope máximo de cinco matrículas.

Con el fin de promocionar el uso del euskera, la Empresa se compromete a llevar a cabo las siguientes actuaciones:

a) Rotulará en bilingüe los letreros señaladores de la fábrica.

b) A medida que se vayan agotando las actuales existencias de impresos de régimen interior, tales como vales, orden de trabajo, nóminas, etc., al confeccionar los nuevos se redactarán en bilingüe.

Artículo 49. Detenciones.

La detención de un Trabajador/trabajadora, cualquiera que sea su cargo o función en la Empresa, no se considerará como falta injustificada, y por tanto mantendrá su puesto de trabajo por el tiempo que dure la misma, siempre y cuando no sea demostrada su culpabilidad por la autoridad competente.

Artículo 50. Plus transporte.

Se mantiene, con carácter «ad personan», a los trabajadores/trabajadoras que lo viniesen percibiendo con anterioridad al 1 de enero de 1996, un plus de transporte equivalente al importe a un viaje de ida y otro de vuelta del domicilio al centro de trabajo, calculado sobre el precio del billete del transporte público.

Artículo 51. Becarios/Becarias.

La empresa ante la necesidad de personal cualificado para atender las líneas de producción existentes (actualmente 14 líneas), podrá establecer convenios con Centros de Formación para la acogida de becarios/becarias, pudiendo ser 1 becario/becaria por línea y por cada turno los que pudiera incorporar.

Artículo 52. Mutuas.

La empresa, adquiere el compromiso durante la vigencia de este convenio, de no solicitar la prestación de servicios a la Mutua para gestionar la IT derivada de enfermedad común.

Artículo 53. Empresas de Trabajo Temporal.

La Empresa se compromete a contratar los/las primeros/primeras 40 eventuales (sin contar relevistas) de manera interna. Una vez superado ese número, las nuevas incorporaciones eventuales podrán ser hasta un máximo del 50 % -de ese exceso de 40- a través de ETT.

El máximo que una persona puede estar contratada por ETTs al cabo del año serán 3 meses, sean uno o varios contratos.

Estos 3 meses valdrán para el cómputo de 6 meses de antigüedad a los efectos del cambio de categoría.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. Comisión Permanente de Convenio.

Se constituye una Comisión Permanente de Convenio, que tendrá la misma composición que la Comisión Negociadora del

tzorde berriaren helburua hitzarmenak aipatutako arloetan eta alderdien adostasunez, bere irizpidean jartzen diren beste gai batzuetan akordioak hartzea da. Batzordeak hartutako akordioek hitzarmen kolektiboan adostutakoak duen eraginkortasun bera izango dute eta ondorioz, hitzarmen honetara gehituko dira, berau osatzeko asmoz, legezko eraginkortasun bera dutela.

Hitzarmen-batzorde iraunkorrean langile bakoitzaren ardura izan daitekeen aplikazioa eskuordetzea erabaki da, hitzarmen honetan soldata, antzinatea, gaeko lanaren plus, toxikotasun-plus eta aparteko haborokinen arloetan ezarritakoa aplikatuta.

Bigarren xedapen gehigarria. Interpretaziorako Batzorde Mistoa.

Hitzarmen honen segimendua eta interpretazioa egiteko batzorde mistoa eratuko da. Langileen lau ordezkari eta enpresaren aldetik beste lau osatuta egongo da eta alderdietako baten eskariz bilduko da; egoitza enpresan izango du.

Hirugarren xedapen gehigarria. Legei gehigarria.

Hitzarmen honetan aurrekusi ez diren kasuetan, martxoaren 10eko 7/1980 Legean xedatutakoa hartuko da kontuan, Langileen Estatutuaren Legeko testu bategina onetsi zuen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak emandako testuaren arabera. Gipuzkoako Elikadura Industria eta Merkataritzari buruzko hitzarmen Kolektiboan, Aldi Baterako Kontratuak izeneko artikulua atalean, hain zuzen ere, xedatutakoa aplikatuko da: «Kontratu horien gehieneko iraupena guztira hamabi hilekoa izango da, merkaturako inguruabarrei, zereginen metaketari edota gehiegizko eskabideei aurre egiteko luza daitekeen hamasei hileko epealdian». Hori ez ezik, Elikadura Industrietarako 1975/7/8ko Lan Ordenantza ere (testu honetan adierazita bailegoke onartuko da) aplikatuko da, indarrean dagoen legeriari aurre egiten ez dion guztian, baita legeri gehigarria eta gainerako indarreko xedapenak ere.

Laugarren xedapen gehigarria. Hitzarmena ez aplikatzea.

Enpresak, hitzarmen honetan jasotakoa aldatu nahi badu, enpresa-batzordearekin negoziatu beharko du.

Enpresak ezingo ditu aldebakartasunez aplikatu gabe utzi hitzarmen honen edukia, indarrean dagoen bitartean.

presente Convenio que tendrá como objeto la adopción de acuerdos en aquellas materias que este convenio reseñará y en aquellas otras que las partes, de mutuo acuerdo, le puedan someter. Los acuerdos a los que llegue dicha Comisión tendrán la misma eficacia que lo acordado en convenio colectivo y se adicionarán como parte integrante de este Convenio, con su misma eficacia legal.

Se acuerda delegar en dicha Comisión Permanente de Convenio la aplicación que individualmente pueda corresponder a cada Trabajador/trabajadora, por aplicación de lo establecido en el presente Convenio, en materia de salarios, antigüedad, plus de nocturnidad, pluses tóxicos y gratificaciones extraordinarias.

Disposición adicional segunda. Comisión Mixta Interpretativa.

Se constituye una Comisión Mixta de seguimiento e interpretación del presente Convenio, compuesta por cuatro representantes de los trabajadores/trabajadoras y cuatro de la parte empresarial, que se reunirá a solicitud de una de las partes, siendo su domicilio en la Empresa.

Disposición adicional tercera. Legislación complementaria.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley 7/1980, de 10 de marzo, según redacción dada por el Real Decreto Legislativo número 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajador/Trabajadores. Será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Industria y Comercio de Alimentación de Gipuzkoa el apartado del artículo Contratos Eventuales que dice que la duración máxima de los contratos eventuales será de un total de doce meses, en un periodo de dieciocho meses, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos. Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación de 8/7/1975, en todo aquello que no se oponga a la legislación vigente, dándose por reproducida expresamente en este texto. Legislación complementaria y demás disposiciones vigentes.

Disposición adicional cuarta. Inaplicación del Convenio.

En el caso de que la empresa pretenda modificar lo recogido en el presente convenio deberá iniciar una negociación con el Comité de Empresa.

La empresa no podrá inaplicar unilateralmente los contenidos de este convenio durante su vigencia.

I. ERANSKINA: 2019KO TAULAK / ANEXO I: TABLAS 2019

Kategoria profesionalak Categorías profesionales	Oinarritako soldata Salario base	Hitz. plusa Plus convenio	Berlaratze plusa Plus asistencia	Pizg. gab.ez. plusa Plus carencia incentivo	Txanda plusa Plus turno	Euroak guzt. hilean Total euros mes	Apart. ordains. Bi ordains. Pagas extras. Dos pagas	Urtekoa guzt. aintzin. sartu gabe Total anual sin incluir antigüedad	Bosturtek. urteko balio Valor anual quinquenio
	A	B	C	D	E	F	G	H	
TEKNIKARIAK / TÉCNICOS									
Teknikari nagusia / Técnico Jefe	628,19	1.592,11	125,43	1.068,60		3.414,32	7.488,70	48.460,58	439,73
Teknikaria / Técnico	527,85	1.249,88	98,47	838,90		2.715,10	5.877,99	38.459,21	369,50
Fabrikazio-maisua / Maestro Fabricación	527,85	1.290,48	86,69	805,38		2.710,40	5.805,38	38.330,13	369,50
1. ml. Laborategiko analista / Analista 1ª Laboratorio	452,45	1.086,14	84,41	688,60		2.311,61	4.146,74	31.886,04	316,72
2. ml. Laborategiko analista / Analista 2ª Laboratorio	527,85	923,27	88,04	595,11		2.134,26	4.577,39	30.188,55	369,50
ADMINISTRARIAK / ADMINISTRATIVOS									
2. mailako nagusia / Jefe de 2ª	546,25	1.384,45	109,07	929,22		2.968,99	6.511,91	42.139,76	382,38

Kategoria profesionalak Categorías profesionales	Oinarritzko soldata Salario base	Hitz. plusa Plus convenio	Berataratze plusa Plus asistencia	Pizg. gab.ez. plusa Plus carencia incentivo	Txanda plusa Plus turno	Euroak guzt. hilean Total euros mes	Apart. ordains. Bi ordains. Pagas extras. Dos pagas	Urtekoa guzt. aintzin. sartu gabe Total anual sin incluir antigüedad	Bosturtek. urteko balio Valor anual quinquenio
	A	B	C	D	E		F	G	H
1. A mailako ofiziala / Oficial de 1ª A	527,85	980,87	87,38	776,45		2.372,55	5.042,95	33.513,52	369,50
1. B mailako ofiziala / Oficial de 1ª B	527,85	943,94	87,59	747,20		2.306,58	4.700,88	32.379,88	369,50
2. A mailako ofiziala / Oficial de 2ª A	452,45	1.086,14	84,41	688,60		2.311,61	4.146,74	31.886,04	316,72
2. B mailako ofiziala / Oficial de 2ª B	527,85	915,07	88,24	541,38		2.072,55	4.457,17	29.327,74	369,50
2. C mailako ofiziala / Oficial de 2ª C	527,85	881,83	88,44	521,72		2.019,84	4.294,69	28.532,79	369,50
Ordenagailu Programatzailea / Programador Ordenador	527,85	1.128,93	87,07	794,19		2.538,05	5.017,11	35.473,70	369,50
LANGILEAK / OBREROS									
Solairuko arduraduna / Encargado Planta	546,25	1.368,77	106,82	899,06	71,13	2.992,03	6.275,79	42.180,18	382,38
Ataleko arduraduna / Encargado Sección	527,85	1.167,89	84,67	785,85	56,47	2.622,73	4.724,19	36.196,97	369,50
1. mailako ofiziala / Oficial de 1ª	452,45	1.112,73	84,34	697,50	54,49	2.401,51	4.208,60	33.026,73	316,72
1. A mailako ofiziala / Oficial de 1ª A	452,45	1.086,14	84,41	688,60	52,48	2.364,09	4.146,74	32.515,85	316,72
1. B mailako ofiziala / Oficial de 1ª B	446,11	1.033,38	82,49	657,76	49,06	2.268,80	3.990,80	31.216,39	312,28
2. mailako ofiziala / Oficial de 2ª	443,40	1.020,50	81,61	650,49	48,46	2.244,47	3.949,17	30.882,79	310,38
2. A mailako ofiziala / Oficial de 2ª A	434,53	1.010,40	80,58	643,27	47,85	2.216,63	3.898,21	30.497,74	304,17
2. B mailako ofiziala / Oficial de 2ª B	391,07	909,00	72,52	579,30	43,07	1.994,96	3.508,38	27.447,88	273,75

Kategoria profesionalak Categorías profesionales	Oinarritzko soldata Salario base	Hitz. plusa Plus convenio	Berataratze plusa Plus asistencia	Pizg. Gab. ez. Plusa plus carencia incentivo	Txanda plusa Plus turno	Euroak guzt. hilean Total euros mes	Apart. ordains. Bi ordains. Pagas extras. Dos pagas	Urtekoa guzt. aintzin. sartu gabe Total Anual sin incluir antigüedad	Bosturtek. urteko balio Valor anual quinquenio
	A	B	C	D	E		F	G	H
GIDARIAK BANATZAILEAK / CHOFERES REPARTIDORES									
Gid. Banatzail. 1.ml. Ofiz. / Oficial 1ª Chof. Rept.	452,45	1.112,73	84,34	697,50	54,49	2.401,51	4.208,60	33.026,73	316,72
Gid. Banatzail. 2.ml. Ofiz. / Oficial 2ª Chof. Rept.	452,45	1.086,14	84,41	688,60	52,48	2.364,09	4.146,74	32.515,85	316,72
MENDEKOAK / SUBALTERNOS									
Osasun teknik. Nagusia / Técnico Jefe Sanitario	628,19	1.592,11	125,43	1.068,60		3.414,32	7.488,70	48.460,58	439,73
O.L.T. / ATS Sanitario	527,85	943,94	87,59	747,20		2.306,58	4.700,88	32.379,88	369,50
Zaintzailea - jagolea / Guarda - Vigilante	452,45	1.086,14	84,41	688,60	52,48	2.364,09	4.146,74	32.515,85	316,72

Kategoria profesionalak Categorías profesionales	Oinarrizko soldata Salario base	Hitz. plusa Plus convenio	Berlaratze plusa Plus asistencia	Pizg. Gab. ez. Plusa plus carencia incentivo	Txanda plusa Plus turno	Euroak guzt. hilean Total euros mes	Apart. ordains. Bi ordains. Pagas extras. Dos pagas	Urtekoa guzt. aintzin. sartu gabe Total Anual sin incluir antigüedad	Bosturtek. urteko balio Valor anual quinquenio
	A	B	C	D	E		F	G	H
MANTENTZE LANAK / MANTENIMIENTO									
1. A mail. Ofiziala / Oficial de 1ª A	522,17	1.155,19	84,72	749,96	66,81	2.578,85	4.521,62	35.467,84	365,52
1. B mail. Ofiziala / Oficial de 1ª B	493,66	1.125,09	84,61	722,69	58,65	2.484,71	4.361,45	34.177,96	345,57
2. mailako ofiziala / Oficial de 2ª	459,31	1.107,22	84,41	695,78	54,52	2.401,24	4.212,06	33.026,96	321,52
2. A mailako ofiziala / Oficial de 2ª A	424,86	1.090,76	84,20	669,26	50,35	2.319,43	4.059,43	31.892,64	297,40
GARBIKETAKO PERTS. / PERSONAL LIMPIEZA									
Garbiketako pertsonala / Personal de Limpieza	443,40	1.020,50	81,61	650,49	48,46	2.244,47	3.949,17	30.882,79	310,38

Kategoria profesionalak Categorías profesionales	Oinarrizko soldata Salario base	Hitz. plusa Plus convenio	Berlaratze plusa Plus asistencia	Pizg. gabez. plusa Plus carencia incentivo	Euroak guzt. hilean Total euros mes	Apart. ordains. Bi ordains. Pagas extras. Dos pagas	Urtekoa guzt. aintzin. sartu gabe Total anual sin incluir antigüedad	Bosturtek. urteko balio Valor anual quinquenio
	A	B	C	D		F	G	H
LANGILEAK / OBREROS								
Solairuko arduraduna / Encargado Planta	546,25	1.368,77	106,82	899,06	2.920,90	6.275,79	41.326,61	382,38
Ataleko arduraduna / Encargado Sección	527,85	1.167,89	84,67	785,85	2.566,26	4.724,19	35.519,33	369,50
1. mailako ofiziala / Oficial de 1ª	452,45	1.112,73	84,34	697,50	2.347,02	4.208,60	32.372,83	316,72
1. A mailako ofiziala / Oficial de 1ª A	452,45	1.086,14	84,41	688,60	2.311,61	4.146,74	31.886,04	316,72
1. B mailako ofiziala / Oficial de 1ª B	446,11	1.033,38	82,49	657,76	2.219,74	3.990,80	30.627,63	312,28
2. mailako ofiziala / Oficial de 2ª	443,40	1.020,50	81,61	650,49	2.196,01	3.949,17	30.301,24	310,38
2. A mailako ofiziala / Oficial de 2ª A	434,53	1.010,40	80,58	643,27	2.168,78	3.898,21	29.923,54	304,17
2. B mailako ofiziala / Oficial de 2ª B	391,07	909,00	72,52	579,30	1.951,89	3.508,38	26.931,04	273,75
GIDARIAK BANATZAILEAK / CHOFERES REPARTIDORES								
Gid. Banatzail. 1.ml. Ofiz. / Oficial 1ª Chof. Rept.	452,45	1.112,73	84,34	697,50	2.347,02	4.208,60	32.372,83	316,72
Gid. Banatzail. 2.ml. Ofiz. / Oficial 2ª Chof. Rept.	452,45	1.086,14	84,41	688,60	2.311,61	4.146,74	31.886,04	316,72
MENDEKOAK / SUBALTERNOS								
Zaintzailea - jagolea / Guarda - Vigilante	452,45	1.086,14	84,41	688,60	2.311,61	4.146,74	31.886,04	316,72
MANTENTZE LANAK / MANTENIMIENTO								
1. A mail. Ofiziala / Oficial de 1ª A	522,17	1.155,19	84,53	749,96	2.511,85	4.521,62	34.663,77	365,52
1. B mail. Ofiziala / Oficial de 1ª B	493,66	1.125,07	84,61	722,68	2.426,03	4.360,69	33.473,04	345,57
2. mailako ofiziala / Oficial de 2ª	459,31	1.107,22	84,41	695,78	2.346,72	4.212,06	32.372,69	321,52

Kategoria profesionalak Categorías profesionales	Oinarrizko soldata Salario base	Hitz. plusa Plus convenio	Berlaratze plusa Plus asistencia	Pizg. gabez. plusa Plus carencia incentivo	Euroak guzt. hilean Total euros mes	Apart. ordains. Bi ordains. Pagas extras. Dos pagas	Urtekoa guzt. aintzin. sartu gabe Total anual sin incluir antigüedad	Bosturtek. urteko balio Valor anual quinquenio
	A	B	C	D		F	G	H
2. A mailako ofiziala / Oficial de 2ª A	424,86	1.090,76	84,20	669,26	2.269,08	4.059,43	31.288,38	297,40
GARBIKETAKO PERTS. / PERSONAL LIMPIEZA								
Garbiketako pertsonala / Personal de Limpieza	443,40	1.020,50	81,61	650,49	2.196,01	3.949,17	30.301,24	310,38

I. ERANSKINA: 2019 NOKTURNO MANTENTZE-LANAK / ANEXO I: NOCTURNO MANTENIMIENTO 2019

Kategoria profesionalak / Categorías profesionales	Nocturno / Eurotan ordua / Nocturno / Euros hora						
	Antz. gabe Sin ant.	1. bostur. 1 quin.	2. bostur. 2 quin.	3. bostur. 3 quin.	4. bostur. 4 quin.	5. bostur. 5 quin.	6. bostur. 6 quin.
MANTENTZE-LANAK / MANTENIMIENTO							
1. A Mailako ofiziala / Oficial de 1ª A	3,7876	3,8322	3,8775	3,9234	3,9702	4,0176	4,0659
1. B Mailako ofiziala / Oficial de 1ª B	3,6891	3,7333	3,7783	3,8241	3,8706	3,9179	3,9660
2. Mailako ofiziala / Oficial de 2ª	3,5902	3,6328	3,6761	3,7201	3,7649	3,8105	3,8568
2. A Mailako ofiziala / Oficial de 2ª A	3,3985	3,4379	3,4780	3,5187	3,5601	3,6022	3,6451

Kategoria profesionalak / Categorías profesionales	Nocturno / Eurotan eguna / Nocturno / Euros día						
	Antz. gabe Sin ant.	1. bostur. 1 quin.	2. bostur. 2 quin.	3. bostur. 3 quin.	4. bostur. 4 quin.	5. bostur. 5 quin.	6. bostur. 6 quin.
MANTENTZE-LANAK / MANTENIMIENTO							
1. A Mailako ofiziala / Oficial de 1ª A	30,3006	30,6576	31,0199	31,3875	31,7612	32,1410	32,5269
1. B Mailako ofiziala / Oficial de 1ª B	29,5128	29,8668	30,2268	30,5929	30,9651	31,3434	31,7277
2. Mailako ofiziala / Oficial de 2ª	28,7213	29,0623	29,4086	29,7610	30,1195	30,4841	30,8547
2. A Mailako ofiziala / Oficial de 2ª A	27,1884	27,5035	27,8239	28,1497	28,4808	28,8179	29,1604

I. ERANSKINA: 2019 NOKTURNO LANGILEAK - ANEXO I: NOCTURNO OBREROS 2019

Kategoria profesionalak / Categorías profesionales	Nocturno/Eurotan ordua / Nocturno/Euros hora						
	Antz. gabe Sin ant.	1. bostur. 1 quin.	2. bostur. 2 quin.	3. bostur. 3 quin.	4. bostur. 4 quin.	5. bostur. 5 quin.	6. bostur. 6 quin.
LANGILEAK / OBREROS							
Solairuko arduraduna / Encargado de Planta	4,1404	4,1932	4,2467	4,3013	4,3568	4,4091	4,4708
Ataleko arduraduna / Encargado Sección	3,5525	3,5952	3,6387	3,6829	3,7279	3,7737	3,8203
1. Mailako ofiziala / Oficial de 1ª	3,4702	3,5096	3,5493	3,5888	3,6284	3,6680	3,7075
1. A Mailako ofiziala / Oficial de 1ª A	3,4382	3,4778	3,5174	3,5570	3,5965	3,6360	3,6756
1. B Mailako ofiziala / Oficial de 1ª B	3,3405	3,3792	3,4178	3,4564	3,4950	3,5336	3,5722
2. Mailako ofiziala / Oficial de 2ª	3,3160	3,3542	3,3924	3,4306	3,4688	3,5069	3,5451
2. A Mailako ofiziala / Oficial de 2ª A	3,2876	3,3254	3,3631	3,4008	3,4385	3,4762	3,5139
2. B Mailako ofiziala / Oficial de 2ª B	3,0625	3,0965	3,1303	3,1644	3,1983	3,2322	3,2661

Kategoria profesionalak / Categorías profesionales	Nokturno/Eurotan eguna - Nocturno euros/día						
	Antz. gabe Sin ant.	1. bostur. 1 quin.	2. bostur. 2 quin.	3. bostur. 3 quin.	4. bostur. 4 quin.	5. bostur. 5 quin.	6. bostur. 6 quin.
LANGILEAK / OBREROS							
Solairuko arduraduna / Encargado de Planta	33,1229	33,5453	33,9738	34,4107	34,8545	35,2731	35,7663
Ataleko arduraduna / Encargado Sección	28,4199	28,7616	29,1095	29,4634	29,8234	30,1895	30,5624
1. Mailako ofiziala / Oficial de 1ª	27,7615	28,0766	28,3947	28,7106	29,0272	29,3439	29,6597
1. A Mailako ofiziala / Oficial de 1ª A	27,5057	27,8224	28,1390	28,4556	28,7723	29,0881	29,4048
1. B Mailako ofiziala / Oficial de 1ª B	26,7241	27,0338	27,3421	27,6511	27,9601	28,2684	28,5774
2. Mailako ofiziala / Oficial de 2ª	26,5277	26,8337	27,1389	27,4449	27,7501	28,0553	28,3605
2. A Mailako ofiziala / Oficial de 2ª A	26,3009	26,6030	26,9045	27,2066	27,5080	27,8094	28,1108
2. B Mailako ofiziala / Oficial de 2ª B	24,5000	24,7718	25,0427	25,3152	25,5862	25,8579	26,1289

I. ERANSKINA: 2019 NOKTURNO TEKNIKARIAK - ANEXO I: NOCTURNO TÉCNICOS 2019

Kategoria profesionalak / Categorías profesionales	Nokturno/Eurotan ordua -/ Nocturno euros/hora						
	Antz. gabe Sin ant.	1. bostur. 1 quin.	2. bostur. 2 quin.	3. bostur. 3 quin.	4. bostur. 4 quin.	5. bostur. 5 quin.	6. bostur. 6 quin.
Teknikariak / Técnicos							
Teknikaria / Técnico	3,7027	3,7487	3,7947	3,8417	3,8893	3,9378	3,9873
1. A Labora. Analista / Analista 1ª A Lab.	3,4382	3,4778	3,5172	3,5569	3,5965	3,6360	3,6756

Kategoria profesionalak / Categorías profesionales	Nokturno/Eurotan ordua - Nocturno euros/día						
	Antz. gabe Sin ant.	1. bostur. 1 quin.	2. bostur. 2 quin.	3. bostur. 3 quin.	4. bostur. 4 quin.	5. bostur. 5 quin.	6. bostur. 6 quin.
Teknikariak / Técnicos							
Teknikaria / Técnico	29,6218	29,9896	30,3578	30,7333	31,1146	31,5024	31,8982
1. A Labora. Analista / Analista 1ª A Lab.	27,5054	27,8222	28,1375	28,4550	28,7718	29,0878	29,4046

II. ERANSKINA: 2020KO Taulak / ANEXO II: TABLAS 2020

Kategoria profesionalak Categorías profesionales	Oinarrizko soldata Salario base	Hitz. plusa Plus convenio	Berlaratze plusa Plus asistencia	Pizg. gabez. plusa Plus carencia incentivo	Txanda plusa Plus turno	Euroak guzt. hilean Total euros mes	Apart. ordains. bi ordains. Pagas extras Dos pagas	Urtekoa guzt. aintzin. sartu gabe Total anual sin incluir antigüedad	Bosturtek. urteko balio Valor anual quinquenio
	A	B	C	D	E	F	G	H	
TEKNIKARIAK / TÉCNICOS									
Teknikari nagusia / Técnico Jefe	632,33	1.613,15	127,09	1.082,72		3.455,30	7.578,56	49.042,11	442,63
Teknikaria / Técnico	531,34	1.266,51	99,78	850,06		2.747,68	5.948,53	38.920,72	371,93
Fabrikazio-maisua / Maestro Fabricacion	531,34	1.307,59	87,86	816,14		2.742,92	5.875,04	38.790,09	371,93
1. ml. Laborategiko analista / Analista 1ª Laboratorio	455,44	1.100,57	85,53	697,80		2.339,35	4.196,50	32.268,67	318,81
2. ml. Laborategiko analista / Analista 2ª Laboratorio	531,34	935,97	89,22	603,34		2.159,87	4.632,31	30.550,81	371,93
ADMINISTRARIAK / ADMINISTRATIVOS									
2. mailako nagusia / Jefe de 2ª	549,86	1.402,75	110,51	941,50		3.004,62	6.590,05	42.645,44	384,90
1. A mailako ofiziala / Oficial de 1ª A	531,34	994,27	88,56	786,86		2.401,02	5.103,47	33.915,68	371,93
1. B mailako ofiziala / Oficial de 1ª B	531,34	956,90	88,76	757,26		2.334,26	4.757,29	32.768,44	371,93

Kategoria profesionalak Categorías profesionales	Oinarrizko soldata Salario base	Hitz. plusa Plus convenio	Berlaratze plusa Plus asistencia	Pizg. gabez. plusa Plus carencia incentivo	Txanda plusa Plus turno	Euroak guzt. hilean Total euros mes	Apart. ordains. bi ordains. Pagas extras Dos pagas	Urtekoa guzt. aintzin. sartu gabe Total anual sin incluir antigüedad	Bosturtek. urteko balio Valor anual quinquenio
2. A mailako ofiziala / Oficial de 2ª A	455,44	1.100,57	85,53	697,80		2.339,35	4.196,50	32.268,67	318,81
2. B mailako ofiziala / Oficial de 2ª B	531,34	927,68	89,43	548,97		2.097,42	4.510,66	29.679,67	371,93
2. C mailako ofiziala / Oficial de 2ª C	531,34	894,04	89,63	529,08		2.044,08	4.346,23	28.875,19	371,93
Ordenagailu Programatzailea / Programador Ordenador	531,34	1.144,11	88,24	804,82		2.568,51	5.077,31	35.899,39	371,93
LANGILEAK / OBREROS									
Solairuko arduraduna / Encargado Planta	549,86	1.386,88	108,24	910,98	71,98	3.027,94	6.351,10	42.686,34	384,90
Ataleko arduraduna / Encargado Sección	531,34	1.183,53	85,82	796,37	57,15	2.654,20	4.780,88	36.631,33	371,93
1. mailako ofiziala / Oficial de 1ª	455,44	1.127,47	85,46	706,81	55,15	2.430,33	4.259,11	33.423,06	318,81
1. A mailako ofiziala / Oficial de 1ª A	455,44	1.100,57	85,53	697,80	53,11	2.392,46	4.196,50	32.906,04	318,81
1. B mailako ofiziala / Oficial de 1ª B	449,05	1.047,16	83,59	666,57	49,65	2.296,02	4.038,69	31.590,98	314,34
2. mailako ofiziala / Oficial de 2ª	446,32	1.034,11	82,70	659,22	49,04	2.271,40	3.996,56	31.253,39	312,43
2. A mailako ofiziala / Oficial de 2ª A	437,39	1.023,87	81,65	651,89	48,42	2.243,23	3.944,99	30.863,71	306,18
2. B mailako ofiziala / Oficial de 2ª B	393,65	921,11	73,48	587,06	43,59	2.018,90	3.550,49	27.777,25	275,56

Kategoria profesionalak Categorías profesionales	Oinarrizko soldata Salario base	Hitz. plusa Plus convenio	Berlaratze Plusa Plus asistencia	Pizg. gabez. plusa Plus carencia incentivo	Txanda Plusa Plus turno	Euroak guzt. hilean Total euros mes	Apart. ordains. bi ordains. Pagas extras dos pagas	Urtekoa guzt. aintzin. sartu gabe Total anual sin incluir antigüedad	Bosturtek. urteko balio Valor anual quinquenio
	A	B	C	D	E	F	G	H	
GIDARIAK BANATZAILEAK / CHOFERES REPARTIDORES									
Gid. Banatzaile. 1.ml. Ofiz. / Oficial 1ª Chof. Rept.	455,44	1.127,47	85,46	706,81	55,15	2.430,33	4.259,11	33.423,06	318,81
Gid. Banatzaile. 2.ml. Ofiz. / Oficial 2ª Chof. Rept.	455,44	1.100,57	85,53	697,80	53,11	2.392,46	4.196,50	32.906,04	318,81
MENDEKOAK / SUBALTERNOS									
Osasun teknik. Nagusia / Técnico Jefe Sanitario	632,33	1.613,15	127,09	1.082,72		3.455,30	7.578,56	49.042,11	442,63
O.L.T. / ATS Sanitario	531,34	956,90	88,76	757,26		2.334,26	4.757,29	32.768,44	371,93
Zaintzailea - jagolea / Guarda - Vigilante	455,44	1.100,57	85,53	697,80	53,11	2.392,46	4.196,50	32.906,04	318,81
MANTENTZE LANAK / MANTENIMIENTO									
1. A mail. Ofiziala / Oficial de 1ª A	525,61	1.170,66	85,87	760,04	67,61	2.609,80	4.575,88	35.893,46	367,93
1. B mail. Ofiziala / Oficial de 1ª B	496,92	1.140,12	85,75	732,39	59,35	2.514,53	4.413,79	34.588,10	347,85
2. mailako ofiziala / Oficial de 2ª	462,34	1.121,92	85,54	705,08	55,18	2.430,06	4.262,61	33.423,29	323,64

Kategoria profesionalak Categorías profesionales	Oinarrizko soldata Salario base	Hitz. plusa Plus convenio	Berlaratze plusa Plus asistencia	Pizg. gabez. plusa Plus carencia incentivo	Txanda plusa Plus turno	Euroak guzt. hilean Total euros mes	Apart. ordains. bi ordains. Pagas extras dos pagas	Urtekoa guzt. aintzin. sartu gabe Total anual sin incluir antigüedad	Bosturtek. urteko balio Valor anual quinquenio
	A	B	C	D	E		F	G	H
2. A mailako ofiziala / Oficial de 2ª A	427,66	1.105,16	85,32	678,17	50,96	2.347,27	4.108,14	32.275,35	299,36
GARBIKETAKO PERTS. / PERSONAL LIMPEZA									
Garbiketako pertsonala / Personal de Limpieza	446,32	1.034,11	82,70	659,22	49,04	2.271,40	3.996,56	31.253,39	312,43

Kategoria profesionalak Categorías profesionales	Oinarrizko soldata Salario base	Hitz. plusa Plus convenio	Berlaratze plusa Plus asistencia	Pizg. gabez. plusa Plus carencia incentivo	Txanda plusa Total euros mes	Apart. ordains. Bi ordains. Pagas extras. Dos pagas	Urtekoa guzt. aintzin. sartu gabe Total anual sin incluir antigüedad	Bosturtek. urteko balio Valor anual quinquenio	
	A	B	C	D		F	G	H	
LANGILEAK / OBREROS									
Solairuko arduraduna / Encargado Planta	549,86	1.386,88	108,24	910,98	2.955,95	6.351,10	41.822,53	384,90	
Ataleko arduraduna / Encargado Sección	531,34	1.183,53	85,82	796,37	2.597,06	4.780,88	35.945,56	371,93	
1. mailako ofiziala / Oficial de 1ª	455,44	1.127,47	85,46	706,81	2.375,18	4.259,11	32.761,30	318,81	
1. A mailako ofiziala / Oficial de 1ª A	455,44	1.100,57	85,53	697,80	2.339,35	4.196,50	32.268,67	318,81	
1. B mailako ofiziala / Oficial de 1ª B	449,05	1.047,16	83,59	666,57	2.246,37	4.038,69	30.995,17	314,34	
2. mailako ofiziala / Oficial de 2ª	446,32	1.034,11	82,70	659,22	2.222,36	3.996,56	30.664,85	312,43	
2. A mailako ofiziala / Oficial de 2ª A	437,39	1.023,87	81,65	651,89	2.194,80	3.944,99	30.282,62	306,18	
2. B mailako ofiziala / Oficial de 2ª B	393,65	921,11	73,48	587,06	1.975,31	3.550,48	27.254,22	275,56	
GIDARIAK BANATZAILEAK / CHOFERES REPARTIDORES									
Gid. Banatzaile. 1.ml. Ofiz. / Oficial 1ª Chof. Rept.	455,44	1.127,47	85,46	706,81	2.375,18	4.259,11	32.761,30	318,81	
Gid. Banatzaile. 2.ml. Ofiz. / Oficial 2ª Chof. Rept.	455,44	1.100,57	85,53	697,80	2.339,35	4.196,50	32.268,67	318,81	
MENDEKOAK / SUBALTERNOS									
Zaintzailea - jagolea / Guarda - Vigilante	455,44	1.100,57	85,53	697,80	2.339,35	4.196,50	32.268,67	318,81	
MANTENTZE LANAK / MANTENIMIENTO									
1. A mail. Ofiziala / Oficial de 1ª A	525,61	1.170,66	85,67	760,04	2.541,99	4.575,88	35.079,74	367,93	
1. B mail. Ofiziala / Oficial de 1ª B	496,92	1.140,10	85,75	732,37	2.455,14	4.413,02	33.874,71	347,85	
2. mailako ofiziala / Oficial de 2ª	462,34	1.121,92	85,54	705,08	2.374,88	4.262,61	32.761,16	323,64	
2. A mailako ofiziala / Oficial de 2ª A	427,66	1.105,16	85,32	678,17	2.296,31	4.108,14	31.663,85	299,36	

Kategoria profesionalak / Categorías profesionales	Oinarrizko soldata / Salario base	Hitz. plusa / Plus convenio	Berataratze plusa / Plus asistencia	Pizg. gabez. plusa / Plus carencia incentivo	Txanda plusa / Total euros mes	Apart. ordains. / Bi ordains. / Pagas extras. / Dos pagas	Urtekoa guzt. aintzin. sartu gabe / Total anual sin incluir antigüedad	Bosturtek. urteko balio / Valor anual quinquenio
	A	B	C	D		F	G	H
GARBIKETAKO PERTS. / PERSONAL LIMPEZA								
Garbiketako pertsonala / Personal de Limpieza	446,32	1.034,11	82,70	659,22	2.222,36	3.996,56	30.664,85	312,43

II ERANSKINA: 2020 NOKTURNO MANTENTZE-LANAK - ANEXO II: NOCTURNO MANTENIMIENTO 2020

Kategoria profesionalak / Categorías profesionales	Nocturno/Eurotan ordua / Nocturno/Euros hora						
	Antz. gabe / Sin ant.	1. bostur. / 1 quin.	2. bostur. / 2 quin.	3. bostur. / 3 quin.	4. bostur. / 4 quin.	5. bostur. / 5 quin.	6. bostur. / 6 quin.
MANTENTZE-LANAK / MANTENIMIENTO							
1. A Mailako ofiziala / Oficial de 1ª A	3,8330	3,8782	3,9240	3,9705	4,0178	4,0658	4,1147
1. B Mailako ofiziala / Oficial de 1ª B	3,7334	3,7781	3,8237	3,8700	3,9171	3,9649	4,0136
2. Mailako ofiziala / Oficial de 2ª	3,6332	3,6764	3,7202	3,7648	3,8101	3,8562	3,9031
2. A Mailako ofiziala / Oficial de 2ª A	3,4393	3,4792	3,5197	3,5609	3,6028	3,6455	3,6888

Kategoria profesionalak / Categorías profesionales	Nocturno/Eurotan eguna / Nocturno/Euros día						
	Antz. gabe / Sin ant.	1. bostur. / 1 quin.	2. bostur. / 2 quin.	3. bostur. / 3 quin.	4. bostur. / 4 quin.	5. bostur. / 5 quin.	6. bostur. / 6 quin.
MANTENTZE-LANAK / MANTENIMIENTO							
1. A Mailako ofiziala / Oficial de 1ª A	30,6642	31,0255	31,3921	31,7642	32,1424	32,5267	32,9173
1. B Mailako ofiziala / Oficial de 1ª B	29,8670	30,2252	30,5895	30,9600	31,3367	31,7195	32,1085
2. Mailako ofiziala / Oficial de 2ª	29,0659	29,4110	29,7615	30,1181	30,4809	30,8499	31,2250
2. A Mailako ofiziala / Oficial de 2ª A	27,5146	27,8335	28,1578	28,4875	28,8225	29,1638	29,5104

II. ERANSKINA: 2020 NOKTURNO LANGILEAK - ANEXO II: NOCTURNO OBREROS 2020

Kategoria profesionalak / Categorías profesionales	Nocturno/Eurotan ordua / Nocturno/Euros hora						
	Antz. gabe / Sin ant.	1. bostur. / 1 quin.	2. bostur. / 2 quin.	3. bostur. / 3 quin.	4. bostur. / 4 quin.	5. bostur. / 5 quin.	6. bostur. / 6 quin.
LANGILEAK / OBREROS							
Solairuko arduraduna / Encargado de Planta	4,1900	4,2435	4,2977	4,3530	4,4091	4,4620	4,5244
Encargado Sección	3,5951	3,6383	3,6823	3,7271	3,7727	3,8190	3,8661
Ataleko arduraduna / Oficial de 1ª	3,5118	3,5517	3,5919	3,6319	3,6719	3,7120	3,7520
1. A Mailako ofiziala / Oficial de 1ª A	3,4795	3,5195	3,5596	3,5996	3,6397	3,6796	3,7197
1. B Mailako ofiziala / Oficial de 1ª B	3,3806	3,4198	3,4588	3,4979	3,5370	3,5760	3,6150
2. Mailako ofiziala / Oficial de 2ª	3,3558	3,3945	3,4331	3,4718	3,5104	3,5490	3,5876
2. A Mailako ofiziala / Oficial de 2ª A	3,3271	3,3653	3,4034	3,4416	3,4798	3,5179	3,5560
2. B Mailako ofiziala / Oficial de 2ª B	3,0993	3,1336	3,1679	3,2024	3,2367	3,2710	3,3053

Kategoria profesionalak / Categorías profesionales	Nocturno/Eurotan eguna / Nocturno/Euros día						
	Antz. gabe / Sin ant.	1. bostur. / 1 quin.	2. bostur. / 2 quin.	3. bostur. / 3 quin.	4. bostur. / 4 quin.	5. bostur. / 5 quin.	6. bostur. / 6 quin.
LANGILEAK / OBREROS							
Solairuko arduraduna / Encargado de Planta	33,5204	33,9479	34,3815	34,8237	35,2727	35,6964	36,1955
Encargado Sección	28,7609	29,1068	29,4588	29,8169	30,1813	30,5518	30,9292
Ataleko arduraduna / Oficial de 1ª	28,0946	28,4135	28,7355	29,0551	29,3756	29,6960	30,0157
1. A Mailako ofiziala / Oficial de 1ª A	27,8358	28,1562	28,4767	28,7971	29,1175	29,4372	29,7576

Kategoria profesionalak / Categorías profesionales	Nokturno/Eurotan eguna / Nocturno/Euros día						
	Antz. gabe Sin ant.	1. bostur. 1 quin.	2. bostur. 2 quin.	3. bostur. 3 quin.	4. bostur. 4 quin.	5. bostur. 5 quin.	6. bostur. 6 quin.
1. B Mailako ofiziala / Oficial de 1ª B	27,0448	27,3583	27,6702	27,9829	28,2957	28,6076	28,9203
2. Mailako ofiziala / Oficial de 2ª	26,8460	27,1557	27,4645	27,7742	28,0831	28,3919	28,7008
2. A Mailako ofiziala / Oficial de 2ª A	26,6165	26,9223	27,2273	27,5331	27,8381	28,1432	28,4482
2. B Mailako ofiziala / Oficial de 2ª B	24,7940	25,0690	25,3432	25,6190	25,8932	26,1682	26,4424

II. ERANSKINA: 2020 NOKTURNO TEKNIKARIAK - ANEXO II: NOCTURNO TÉCNICOS 2020

Kategoria profesionalak / Categorías profesionales	Nokturno/Eurotan ordua - Nocturno/Euros hora						
	Antz. gabe Sin ant.	1. bostur. 1 quin.	2. bostur. 2 quin.	3. bostur. 3 quin.	4. bostur. 4 quin.	5. bostur. 5 quin.	6. bostur. 6 quin.
TEKNIKARIAK / TÉCNICOS							
Teknikaria / Técnico	3,7472	3,7937	3,8403	3,8878	3,9360	3,9851	4,0351
1. A Labora. Analista / Analista 1ª A Lab.	3,4794	3,5195	3,5594	3,5996	3,6396	3,6796	3,7197

Kategoria profesionalak / Categorías profesionales	Nokturno/Eurotan eguna - Nocturno/Euros día						
	Antz. gabe Sin ant.	1. bostur. 1 quin.	2. bostur. 2 quin.	3. bostur. 3 quin.	4. bostur. 4 quin.	5. bostur. 5 quin.	6. bostur. 6 quin.
TEKNIKARIAK / TÉCNICOS							
Teknikaria / Técnico	29,9772	30,3494	30,7221	31,1021	31,4880	31,8804	32,2810
1. A Labora. Analista / Analista 1ª A Lab.	27,8355	28,1560	28,4751	28,7964	29,1170	29,4369	29,7574