

## EUSKO JAURLARITZA

### LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako  
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

*EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, Ojmar, S.A. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20100402012013 kodea).*

#### AURREKARIAK

*Lehenengoa.* 2020ko martxoaren 3an, enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariek sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

*Bigarrena.* 2021eko abuztuaren 2an, 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 agintaritzak honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuaren 14.1.g artikulua (2021-01-29ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzkoak.

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

Honen ondorioz,

#### EBATZI DUT

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

*Bigarrena.* Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2021eko irailaren 1a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaritza. (5885)

*Ojmar, S.A. enpresaren 2020-2021-2022 hitzarmen kolektiboa.*

#### I. KAPITULUA

1. artikulua. Lurralde-eremua.

Hitzarmen Kolektibo hau Elgoibarko lantokian aplikatu behar da.

## GOBIERNO VASCO

### DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA

Delegación Territorial de Trabajo y  
Seguridad Social de Gipuzkoa

*RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de Ojmar, S.A. (código 20100402012013).*

#### ANTECEDENTES

*Primero.* El día 3 de marzo de 2020, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de los trabajadores.

*Segundo.* El día 2 de agosto 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 1 de septiembre de 2021.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (5885)

*Convenio colectivo de la empresa Ojmar S.A 2020-2021-2022.*

#### CAPÍTULO I

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación al centro de trabajo de Elgoibar.

**2. artikulua. Funtzio-eremua eta langile-eremua.**

Hitzarmen Kolektibo honek Ojmar, S.A. enpresa zein bertako langileak izango ditu eraginpean.

**3. artikulua. Indarraldia eta iraupena.**

Hitzarmen honek hiru urteko indarraldia izango du. 2020ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean, ondorio guztietarako, eta 2022ko abenduaren 31n amaituko da.

2022ko azaroaren 1etik aurrera, salatutzat joko da automatikoki, eta egun horretatik aurrera hasi ahal izango dira honako hitzarmen hau ordezkaturako duen hitzarmen kolektiborako negoziazioak. Akordio espresurik lortzen ez den bitartean, hitzarmenaren eduki osoak aurreraeragin mugagabea izango du, hurrengo akordioa erdietsi arte.

Negoiazio Mahaiko sindikatu-ordezkaritzaren osaera zehazteko, azkeneko hauteskundearen emaitzak hartuko dira kontuan.

**4. artikulua. Xurgapena eta konpentsazioa.**

Hitzarmen honetan ezarritako baldintza ekonomikoak eta lan-jardunaldiari buruzkoak lehendik dauden era guztietako hobekuntzekin xurgatu eta konpentsatu ahal izango dira, Hitzarmen honetan espresuki zehazten direnak izan ezik.

**5. artikulua. Hitzarmenaren batasuna.**

**Bat.** Hitzarmen honetan bai Biltzarretarako bai Langileen Ordezkarientzako edo Enpresa Batzordeko kideentzako edo Ordezkaritza Sindikalentzako ezarri diren lan-jardunaldiek, urteko oporrek eta ordaindutako orduak osotasun bakar bat eta zatiezina osatzen dute urteko zenbaketan. Beraz, ezin izango dira barka aztertu.

Ondorioz, Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean ebazpen administratibo edo juridikoren baten ondorioz gai hauekoren bat aldatzen bada, sortutako aldea ezarritako legezko gutxienezko buruz gainerako gaitan itundu diren hobekuntzekin xurgatu eta konpentsatu dela ulertuko da.

**Bi.** Itundutako baldintzen batasun eta zatiezintasun printzipioa ezarrita, Lan Agintaritzak berezkoak dituen ahalmenak erabiliz Hitzarmen honetan biltzen den itunetako bat onesten ez badu, honek eraginkortasun praktikoa galduko du, Hitzarmena bere osotasunean berriz aztertu beharko delarik.

**6. artikulua. Baldintzarik onuragarrienak.**

Enpresek ezarri dituzten Hitzarmen honetan zehazten diren baldintzak baino baldintza onuragarriagoak, oro har, gorde egingo dira; finkatzen den soldata-politika ezartzeak ez ditu, beraz, langileak kaltetuko.

**II. KAPITULUA**

**7. artikulua. Lanaldia.**

Hona, gehienez, 2020., 2021 eta 2022. urteetan egingo diren benetako lan-orduak, urteko zenbaketan kalkulaturik:

– Lanaldi zatitua:

Benetako lan-orduak 1.669 izango dira hitzarmena indarrean egongo den urte bakoitzean.

– Lanaldi etengabea eta txanda bi edo gehiagoko lanaldia:

Benetako lan-orduak 1.669 izango dira hitzarmena indarrean egongo den hiru urteetarako.

Lanaldi etengabean gutxienez 15 minutuko atsedena ezarriko da, baina ez da lehen adierazitako benetako lanaldiaren barnean hartuko, eta, horren ondorioz, ez da ordainduko.

**Artículo 2.º Ámbito funcional y personal.**

Este Convenio Colectivo afectará a la empresa Ojmar, S.A, así como a las trabajadoras y trabajadores integrantes de la misma.

**Artículo 3.º Vigencia y duración.**

El presente convenio tendrá una vigencia de tres años. Entrará en vigor a todos los efectos a partir del 1.º de enero de 2020 finalizando el 31 de diciembre de año 2022.

Quedará automáticamente denunciado a partir del 1 de noviembre del año 2022, pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el Convenio Colectivo que lo sustituya y en tanto no se logre un acuerdo expreso, se mantendrá ultraactivo de manera indefinida todo su contenido, hasta el siguiente acuerdo.

Para determinar la composición de la representación sindical en la Mesa Negociadora se tendrán en cuenta los últimos resultados electorales vigentes.

**Artículo 4.º Absorción y compensación.**

Las condiciones económicas y de jornada fijadas en el presente Convenio son absorbibles y compensables con las mejoras de toda clase que existan con anterioridad, salvo las excepciones que expresamente se determinan en este Convenio.

**Artículo 5.º Unidad de Convenio.**

**Uno.** Lo acordado en este Convenio para jornada de trabajo, vacaciones anuales y horas retribuidas, tanto para Asambleas como para los/as Delegados/as de Personal o miembros de los Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, forman un todo único e indivisible en conjunto y en cómputo anual, y por lo tanto no podrán ser contemplados aisladamente.

En consecuencia, si por cualquier resolución administrativa o jurídica se modificase, durante la vigencia del Convenio, cualquiera de dichos temas, se entenderá absorbida y compensada la diferencia, con las mejoras que, sobre los mínimos legales establecidos, se han pactado en el resto de los temas.

**Dos.** Establecido el principio de unidad e indivisibilidad de las condiciones pactadas, en el supuesto de que la Autoridad Laboral en el ejercicio de las facultades que le son propias no aprobase alguno de los pactos del presente Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse el contenido en su totalidad.

**Artículo 6.º Condiciones más beneficiosas.**

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

**CAPÍTULO II**

**Artículo 7.º Jornada de trabajo.**

El número máximo de horas de trabajo efectivo, en cómputo anual, para los años 2020, 2021 y 2022 será el siguiente:

– Jornada partida:

Las horas efectivas de trabajo serán de 1.669 para cada uno de los años de vigencia.

– Jornada continuada y jornada a dos o más turnos:

Las horas efectivas de trabajo serán de 1.669 para cada uno de los años de vigencia.

En la 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 retribuido.

Txanda bi edo gehiagoko lanaldian, kasu guztietan, atsedenaldiko 15 minutuak benetako lan-denboratzat hartuko dira, eta, beraz, ordaindu egingo dira.

Bestalde, artikulua honetan zehaztutako lanaldiak xurgatu eta konpentsatuko ditu edozein arrazoigatik ezarri diren edota etorkizunean ezar daitezkeen lanaldi-murrizketak, aplikatu daitezkeen legezko xedapenaren maila edonolokoa izanda ere.

#### 8. artikulua. Lan-egutegiak eta-ordutegiak.

Langileen legezko ordezkariekin eta, hala bada, gogokio, ordezkari sindikalekin eztabaidatu ondoren, Enpresako Zuzendaritzak bakarrik ezarri ahal izango ditu lan-egutegiak eta-ordutegiak.

Gipuzkoarako Egutegi Ofiziala argitaratzen denetik hasita eta aurreko atalean aipatutako eztabaidaren ondoren, Enpresako Zuzendaritzak hilabeteko epea izango du langile guztientzako egutegia zehazteko. Egutegiak, gutxienez, lanaldiaren ordutegi-taula eta oporraldi kolektiboaren datak barnebiduko ditu.

Langileen Estatutuko 34.2 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, itundu da lanaldiaren ehuneko 100 modu erregularrean banatuko dela, eta ezin izango dela banaketa irregularrik egin hitzarmen honetan berariaz xedatutakoa eta, zehazki, hitzarmen honen 9. artikuluan aurreikusitakoa alde batera utzita.

Enpresako Zuzendaritzak lan-egutegiak eta -ordutegiak ezarri eta gero urteko lanaldia aldatzen bada, Enpresako Zuzendaritzak 15 eguneko epea izango du behar diren egokitzapenak egiteko.

Bigarren atalean zehaztutako datatik hilabete natural bat igaro ondoren aurreko pasarteetan aipatutako baldintzetan eta enpresaren ekimen ezagatik ez badira ordutegi-taula eta lan-egutegia eratu, langileek, hurrengo hilabetean, nahi duten egutegia ezar dezakete, urteko gehienezko ordu-kopurua errespetatuz.

– Bulegoetako langileak, fabrikazioko zeharkako langileak eta lanaldi zatituan lan egiten dutenak:

- a) 8:00etan sartu eta 13:00etan irten, eta 15:00etan sartu eta 18:00etan irten.
- b) Ordutegi malguta egiteko aukera, baldintza hauek betez:

Egunean ordu eta erdi bateko malgutasuna gehienez.

Ordutegi honetan nahitaez egon beharko da bulegoan edo instalazioan: 09:00etik 13:00etara eta 15:00etatik 17:30era.

– Txandakako langileak:

- a) Goizeko txanda: 07:00etatik 15:00etara.
- b) Arratsaldeko txanda: 15:00etatik 23:00etara.

– Gaueko txanda: 23:00etatik 07:00etara.

#### 9. artikulua. Orduak erabiltzeko aukera.

Enpleguaren egonkortasuna sustatze aldera, eta, era berean, enpresari merkatuaren premietara moldatzen laguntze aldera, lanaldi arruntaren barruan, Enpresako Zuzendaritzak 2020., 2021. eta 2022. urteetan 65 ordu erabili ahal izango ditu, gehienez, ustekabeko premiei edo produkzio-garai bereziei erantzuteko, entrega-epeak oso zehatzak direnean eta hori ez bete-tzeak, besteak beste, eskaria edo bezeroa galtzea dakarrenean. Bai eta alderantzizko kasuetan ere, hau da, merkatuaren eraginez jarduera gutxitzen denean edo eskaerak urriagoak direnean eta horrek guztiak enpresaren garapen arruntan eragina izan dezakeenean.

En la jornada a dos o más turnos se incluirá 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, la jornada consignada en este artículo absorberá y compensará 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.

#### Artículo 8.º Calendarios y horarios de trabajo.

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

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

A los efectos de lo señalado en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que el 100 % de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma, al margen de lo expresamente dispuesto en el presente convenio y concretamente a lo previsto en el artículo 9 del mismo.

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

– Personal de oficinas e indirectos de fabricación y que trabajen a jornada partida:

- a) Entrada a las 08:00 h y salida a las 13:00 h y entrada a las 15:00 y salida a las 18:00 h.
- b) Posibilidad de flexibilidad horaria con los siguientes requerimientos:

Flexibilidad máxima día de 1,5 hora/día.

Horario de presencia obligatoria en oficina o planta de 09:00 h a 13:00 h y de 15:00 h a 17:30 h.

– Personal trabajo a turnos:

- a) Turno de mañana: 07:00 h a 15:00 h.
- b) Turno de tarde: 15:00 h a 23:00 h.

– Turno de noche: 23:00 h a 07:00 h.

#### Artículo 9.º Disponibilidad de horas.

Con objeto de fomentar la estabilidad del empleo y favorecer al mismo tiempo la necesaria adaptabilidad de la empresa a las necesidades del mercado, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la Dirección de la Empresa podrá disponer de hasta un máximo de 65 horas anuales durante 2020, 2021 y 2022, que podrá utilizar tanto para atender emergencias o períodos punta de la producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida de pedido o de la clientela etc., como, en caso contrario, en momentos de disminución de la actividad por causas del mercado, cartera de pedidos, que puedan afectar al normal desarrollo de la empresa.

Edonola ere, aurreko atalean aipatutako orduak erabiltzeko aukerak ez du inola ere, enpresak ezarrita duen urteko lanaldia handituko.

Arestian aipatutako orduak erabiltzeko aukeraren ondorioz orduak gehitzeak edo gutxitzeak enpresa osoarengan, bertako sekzioarengan edota langile bakoitzarengan izan dezake eragina.

Aurrean aipatutako agindua derrigorrezkoa izateko nahikoa eta beharrezkoa izango da, Enpresako Zuzendaritzak eta langileen ordezkariak espresuki bestelako erabakirik hartzen ez badute, ondorengo baldintzak betetzea:

1. Eragindakoei eta enpresako langileen ordezkariak hori justifikatzen duten arrazoi idatziak 5 eguneko aurrerapenez jakinaraztea.

2. Orduak erabiltzeko lanordua gehitzea ekartzen duenean, enpresako egutegietan lanegun bezala zehaztuta dauden lanaldia 9 ordu arte gehituz egingo da.

Enpresako Zuzendaritzak, aparteko kasuetan, jardura beste egun batzuetan betetzea agindu dezake, betiere igandeak, jaiegunak, zubiak eta oporrak salbuetsiz, eta egun horiek ez dira urtean 9 baino gehiago izango. Honelakoetan, lanaldia ez da 6 ordu eta erdi baino gutxiagokoa izango, ezta 9 ordu baino gehiagokoa ere.

Jardura aurreko atalean aipatutako egunetan betetzen duenean, txandakako langileek goizeko edo arratsaldeko txandetan burutuko dute. Lanaldi zatitu edo etengabeko langileek goizeko jardunean soilik erabili ahal izango dituzte ordu horiek eta, betiere, arratsaldeko hiruak baino lehen amaituz.

Egutegiak jasotzen ez dituen egunetan lan egindako orduak atseden-egun osoetan konpentsatuko dira. Horrela, langile bakoitzak urtean bete behar dituen lanegunak ez dira gehituko.

3. Orduak erabiltzeko lanordua gutxitzea ekartzen duenean, egutegiaren arabera bete beharreko jardunak erabat gutxituz (gehienez ere bost egun arte) edo zatika gutxituz (gehienez bi ordu egunean) egingo da.

Lan-egutegiaren arabera lan egin beharreko egunetako lanaldia 9 ordu arte luzatuz konpentsatuko da hori, edo bestelako egunetan, igande, jaiegun, zubi eta oporrak salbuetsiz, baina egun horiek ez dira urtean 9 baino gehiago izango. Langile bakoitzak urtean lanean bete behar dituen egunak ez dira inola ere gehituko.

Erabiltzeko orduak ez dira ekonomikoki konpentsatuko, urte natural bakoitzaren barruan denbora libre hartuz baizik.

Adostutako konpentsatutako orduak alde batera utzita, enpresak, 30 egun jarraiko epe batez, ezin izango ditu erabili txandakako lanaldi handiagoa eta txikiagoa.

Enpresak agintzen duenean lanaldi handiagoa edo txikiagoa bete beharren kalterik gabe, Enpresako Zuzendaritzak eta eragindako langileek jakinarazi zen datatik hasita 30 eguneko epean erabakiko dute artikulu honetan aipatutako orduen konpentsazioa gozatzeko edota dagozkien orduak betetzeko era eta data. Erabaki hori enpresako langileen ordezkariak jakinaraziko zaie.

Epe horretan ez bada adostasunik lortu eta bi alderdiek ez badute gaia arbitrajeaz ebaztea erabaki, enpresak eta eraginda-

En cualquier caso, la utilización de las horas de disponibilidad a que se hace referencia en el párrafo anterior, no podrá implicar ningún incremento en la jornada anual que tenga establecida la empresa.

El aumento o disminución de las horas como consecuencia de la utilización de las horas de disponibilidad arriba mencionadas, podrá afectar a la totalidad de la empresa, secciones de la misma o a trabajadores/as 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 5 días al personal afectado y a la representación del personal en la empresa, con información por escrito de las razones que lo justifican.

2. Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en el aumento de horas de trabajo, éste se efectuará incrementando hasta 9 horas la jornada de los días que figuren como de trabajo en los correspondientes calendarios de la empresa.

La Dirección de la Empresa podrá 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 párrafo anterior, se tendrá que realizar en turnos de mañana o tarde para los/as trabajadores/as de relevos. Para el personal de jornada partida o continuada la utilización sólo podrá efectuarse en jornadas de mañana, debiendo finalizar ésta antes de las 15 horas.

La compensación de aquellas horas trabajadas en jornadas distintas a las que inicialmente recoge el calendario, deberán efectuarse en días completos de descanso, de forma que los días de trabajo, que individualmente corresponda trabajar anualmente a cada trabajador/a, no se vean incrementados.

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, en otros días distintos, excluidos domingos, festivos, puentes y vacaciones, pero éstos no podrán exceder de 9 al año, sin que en ningún caso pueda verse incrementado el número de días de trabajo que corresponda trabajar anualmente a cada trabajador/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



ko langileek 15 eguneko epe luzaezina izango dute orduak gozatzeko edo betetzeko erabakia % 50ean hartzeko.

Konpentsazio-datei dagokienez, langileei ezartzea dagokien % 50a zehazterakoan ezin izango dute produkzioz gariareneko urte-sasoietan eragin dezaketen datarik hartu, ezta enpresak jada jakinarazita dituen puntako aldietan ere.

Era berean, ordu horiek kolektiboki gozatzeko edo betetzeko eska dezake enpresak baldin eta kolektiboki erabili baziren; epealdi hori opor kolektiboek ez metatzea ere eska dezake.

Artikulu honetan aipatutako aukera erabili ahal izateko, Zuzendaritzak Enpresa Batzordeari jakinarazi beharko dio, eta horretarako egon diren arrazoen berri eman; halaber, zenbat langileri eragiten dion eta zenbatekoa den erabilitako edo erabili beharreko ordu globalen kopurua adierazi beharko dio.

Artikulu hau interpretatzean zalantza edo desadostasunik sortuko balitz, Zuzendaritzaren eta Enpresa Batzordearen artean adostuta ebatzi beharko da.

#### 10. artikulua. Oporrak.

2020., 2021. eta 2022. urteetarako 30 egun naturaleko opor ordainduak izango dituzte; derrigorrez eta bakarrik 26 lanegun izango direlarik.

Oporren eraginetarako, larunbatak lanegun osotzat hartuko dira.

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

OIT erakundeko 132. Hitzarmenean ezarritakoa betez, langilearen borondatez kanpoko arrazoiengatik, hala nola, istripua, gaixotasuna eta amatasunagatik, lanera joan gabeko egunak lan efektiboan emandako denboratzat hartuko dira oporrek zenbatu eta gozatzearan eraginetarako.

Oporretarako ezarri den datan enpresako plantillan urtebete lan efektiboak bete ez duten langileek Zerbitzuan emandako denboraren arabera dagozkien opor-egunak gozatu dituzte, eta lanean jardun behar duten egunetan iraingarriak ez diren eta euren lanbide-heziketaren kalterik eragiten ez duten zereginak bete ahal izango dituzte. Bitarte horretan langileari zeregin efektiboak eman gabe ixten bada lantegia, zegozkion zeregin guztien ordainsaria jasoko du langile horrek.

Langile orok, enpresa uzterakoan, dagokion oporren zenbateko proportzionala jasoko du. Langilea hiltzen bada, zenbateko hori bere eskubidedunek jasoko dute.

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

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

Ondore horietarako, agiri hau sinatu dutenek adostu dute Langileen Estatutuaren 38.3 artikulua hirugarren atalean ezarritakoaren arabera bilduko eta aplikatuko dela artikulu hau. Itundutako lan-egutegian ezarritakoaren ondoren ordaindutako urteko oporrak izateko eskubidea onartzen da, baldin eta ez bada dira hamazortzi hilabete baino gehiago pasatu oporrak hartzeko eskubidea sortutako urtearen amaieraz geroztik, eta esleutako egunen aurretik langilea aldi baterako ezintasun-egoeran jartzen bada.

de 15 días, la empresa y los/as trabajadores/as 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.

Para hacer uso de la facultad que se recoge en el presente artículo La Dirección deberá ponerlo en conocimiento del Comité de Empresa informando de las razones que lo han motivado e indicando número de personas afectadas y número de horas globales utilizadas o a utilizar.

Las posibles dudas o discrepancias que pudieran surgir en la interpretación de este artículo, se resolverán mediante acuerdo entre La Dirección y el Comité de Empresa.

#### Artículo 10.º Vacaciones.

Para los años 2020, 2021 y 2022 se retribuirán, en concepto de vacaciones reglamentarias 30 días naturales, debiendo de 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 el calendario anual, y en consecuencia, el cierre del centro de trabajo, el personal tendrá derecho a disfrutar un día más de vacaciones.

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

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

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

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

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

A estos efectos las partes signatarias convienen en recoger y aplicar este artículo conforme a lo establecido en el artículo 38.3 párrafo tercero del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce el derecho a disfrutar las vacaciones anuales retribuidas en periodo posterior al establecido en el calendario laboral pactado, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del año en que se hubieran originado, si previamente a las fechas asignadas el trabajador/a iniciase situación de incapacidad temporal.

Etendura horri dagozkion opor-egunak Enpresako Zuzendaritzak erabakitzen duenean hartuko dira, interesdunaren eta langileen ordezkarien iritzia jaso ondoren.

Oporraldi kolektiboari ekiteko garaian edo bitartean langilea amatasun-egoeran badago, oporraldia eten egingo da, eta enpresak, langileen ordezkariekin hitz egin ondoren, erabakitzen duen egunetan baliatuko dira etenaldi horri dagozkion egunak.

Langileak lan efektiboko jardun arruntean jasotzen duen soldataren arabera ordainduko zaizkio oporrak, alde batera utzita oporren bitartean lan-ezintasuneko egoeran dagoen. Ohiko zeregin-lanean plusen bat (txanda-, galdaketa-, leunketa- edo gau-plusa) kobratzen duten langileek aurreko hiru hilabeteetan burutu dituzten batezbesteko jardun-egunen arabera jasoko dute ordainsaria. Beraz, aipatutako batezbesteko hori kalkulaterakoan ez dira kontuan izango igande, jaiegun, aparteko haborokin, baja eta abarren ondorioz sortutako ordainsariak.

Egunez eguneko ordainsaria jasotzen duten langileei dago kienez, orain arte indarrean egon denaren arabera ordainduko zaizkie opor-egunak; baita 30 egun natural horietako jaiegun eta igandeak ere.

Oporraldiari dagokion ordainsaria enpresan ohikoan egiten den eran eta datan ordainduko da.

#### 11. artikulua. Aparteko orduak.

Hitzarmen hau izenpetzen dutenek bat egin dute 1999ko urtarrilaren 15ean Confebask eta ELA, CC.OO., UGT eta LAB Zentral Sindikalek aparteko orduak ezabatzeari buruz itundu duten Konfederazioarteko Erabakiarekin. Horren arabera eta akordio hori garatu asmoz:

Honako hau adosten dute:

1. Aparteko orduak betetzeko aukera ezabatuta geratu da, honako artikulua honetako 2. pasartean arautzen diren aparteko kasu berezietan izan ezik.

2. Aparteko izaeraz, eguneko lan jarduna luzatu ahal izan da, honako kasu hauetakoren bat gertatzen denean:

*Lehena.* Halabeharrez; hau da, ezbehar eta kalte bereziak ekiditeko edo konpontzeko premia larria dagoenean.

*Bigarrena.* Behar den aurretiaz aurreikusi ezin diren arrazoiak bitarteko, enpresak bere martxa normalari eusteko eguneko lan jardun arrunta derrigorrez luzatu beharra gertatzen denean. Edozein kasutan ere, gehiegizko lan hori langile berriekin ezin dutela egin arrazoitu beharko da, honako arrazoiren bat dagoela eta:

a) Egin beharreko lan denbora hain laburra izanik, kontratazio berria egitea ezinezkoa izatea.

b) Behar den denboran kontratazio berria egitea materialki ezinezkoa izatea.

c) Enplegurako zerbitzu publikoen lankidetzak eskatu arren, lanpostu jakin horri dagokion kualifikazioa duen langilerik jarri ez dutenean enpresa eskatzailearen esku.

3. Bigarren pasartean aurreikusi diren egoera berezien besean betetzen diren aparteko orduen ordeza, atsedean denbora hartuko da.

Konpentsazioan emango dira ordubete eta 30 minutu lanean lan egindako ordu bakoitzeko eta ordubete eta 40 minutuko igande edo jaiegunean lan egindako ordu bakoitzeko, Hitzarmen Kolektibo honen 2. artikulua azken paragrafoan ezarritakoa eragotzi gabe.

Konpentsazio ekonomikoa honako kasu hauetan bakarrik burutu ahal izango da, ezinbesteko kasuetan eta 2.c) puntuan au-

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

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

Las vacaciones se cobrarán por el salario que realmente venga percibiendo el/a trabajador/a en jornada ordinaria de día de trabajo, con independencia de que su disfrute coincida con una situación de I.T. El personal que con carácter normal este cobrando cualquiera de los pluses de relevo, fundición, pulimento y nocturnidad, 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 el personal con retribución diaria, los días de vacaciones, aún los festivos y domingos comprendidos entre ellos hasta completar los 30 días naturales, deberán abonarse de acuerdo al sistema retributivo vigente hasta la fecha.

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

#### Artículo 11.º Horas extraordinarias.

Las partes signatarias del presente Convenio se adhieren al Acuerdo Interconfederal sobre supresión de horas extraordinarias suscrito entre Confebask y las Centrales Sindicales ELA, CC.OO., UGT y LAB, con fecha 15 de enero de 1999 y en base al mismo y en su desarrollo:

Acuerdan:

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

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

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

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

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

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

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

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

La compensación se efectuará a razón de 1 hora y 30 minutos por cada hora trabajada en día laboral y 1 hora y 40 minutos por cada hora trabajada en domingo o festivo, sin perjuicio de lo establecido en el último párrafo del artículo 2.º de este Convenio Colectivo.

Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compen-

rreikusitako egoera dela eta, atsedean denboraz konpentsatzea ezinezkoa gertatzen denean. Kasu horietan, eta Hitzarmeneko 2. artikulua azken pasartearen xedatutakoa baldintzatu gabe, honela ordainduko dira aparteko orduak: % 40 erantsiz, laneguneari burutu direnean; eta % 65 erantsiz, igande edo jaiegunetan burutu direnean.

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

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

b) 2. atalean xedatutakoa aplikatuz lan jarduna luzatzea baimentzen duten aparteko egoerak zehaztuko dituzte.

c) Konpentsazio erregimena; bereziki, lan jarduna luzatzearen ondorioz bakoitzari dagokion atsedean denbora zenbatzearen dagokiona.

d) Enpresako akordioek ezingo dute konpentsazio ekonomikorik ezarri, artikulu honetako 3. pasarteko hirugarren atalean aurreikusi ez diren balizkoetan.

5. Aurreko puntuan aipatutako negoziazio horren ekimena Enpresako Zuzendaritzak edota langileen Legezko Ordezkariak hartu ahal izango du, eta beste aldeak negoziatzera eseri beharko du derrigorrez. Bi aldeetarik batek negoziatzen hasteari uko egiten badiu edota negoziazio horretan akordioa eragozten duten desadostasunak sortzen badira (4.c, atalean izan ezik) bi aldeetako edozeinek Prekon aurreikusitako Gatazkak Ebazteko Prozedurara jo ahal izango du, eta beste aldea horretan parte hartzea behartuta egongo da.

6. Edozein kasutan ere, Langileen Ordezkariak eta Enpresa Batzordeko kideak, baita Ordezkari Sindikalek ere, bidezko denean, hilero-hilero izango dute egindako aparteko orduen berri eta gai horren inguruan hartutako akordioen zein horiek sortarazi zituzten arrazoi berri. Informazio hori, enpresak izenpetuta eta zigilatuta egongo da.

7. Artikulu honetan aparteko orduak buruz erabaki dena, Hitzarmen honetako «Orduak erabiltzeko aukera» izeneko 9. artikuluan xedatutakoa baldintzatu gabe burutuko da.

### III. KAPITULUA

#### 12. artikulua. Baimenak.

Langileek baimen ordainduak izateko eskubidea izango dute, betiere, gutxienez 24 ordu lehenago jakinaraziz, zoritxarra edo ustekabea denean izan ezik, eta, nolana ere, behar bezala justifikatuz. Baimen horiek artikulu honetan ezartzen denari jarraiki hartu eta ordainduko dira.

Lizentziak benetako soldataren arabera ordainduko dira, produktio-primak eta pizgarriak ezaren primak barne.

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

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

Enpresek kasu hauetan emango dituzte baimenak, betiere justifikatuta badaude.

a) Langilearen ezkontzagatik:

– 18 egun naturaleko baimen ordaindua, 10 egun natural gehiagoko ordaindu gabeko baimenaz hedatu ahal izango delarik.

sación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto 2.ºc). En estos casos, y sin perjuicio de lo establecido en el último párrafo del artículo 2.º del Convenio, esas horas se abonarán con un recargo del 40 % cuando se trabajen en día laborable y del 65 % cuando lo sean en domingo o festivo.

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

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

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

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

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

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

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

7.º Lo acordado en el presente artículo para las horas extraordinarias lo será sin perjuicio de lo establecido en el artículo 9 del presente Convenio sobre «Disponibilidad de Horas»

### CAPÍTULO III

#### Artículo 12.º Licencias.

Los trabajadores, preavisando con al menos 24 horas de antelación, salvo hecho infortunado y/o imprevisible, y en todos los casos con la debida y suficiente justificación, tendrán derecho a licencias retribuidas que se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se establece en el presente artículo.

Las licencias retribuidas se abonarán a salario real incluyendo las primas de producción o primas de carencia de incentivo, en su caso.

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

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

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

a) Por matrimonio:

– 18 días naturales de licencia. Esta licencia podrá ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida.

Baimen hori, zati batean edo osotasunean, oporraldian ego-  
kituz gero, ezin izango da xurgatu.

b) Seme-alaben jaiotzagatik:

– 3 laneguneko lizentzia; bi behintzat lanegunak izango  
dira; zesarea bidezko erditzearen kasuan 3 lanegun ordaindu  
gehiagoz luzatu ahal izango da. Lizentzia hau bi egunez luzatu  
ahal izango da lekualdaketarik egin behar izatekotan.

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

– Amak edo aitak egunean ordubetez utzi ahal izango du la-  
na egoerak dirauen bitartean.

b.1) Biloben jaiotzeagatik:

– 2 lanegun.

c) Gaixotasun larria edo ospitalizazioagatik:

– Ezkontidearena, seme-alabena, aitarena edo amarena (lan-  
gilearekin bizi ez badira ere) eta errain-suhiarena: 3 egun natural,  
eta gehienez ere beste 3 egun hartu ahal izango dira ordaindu ga-  
beko lizentzia gisa. Lizentzia hori bi egunez luzatu ahal izango da  
bidaia egin behar bada.

– Anai-arrebena, bilobena, aitona-amonena, aitagarreba-  
amagarrebarena, koinatu-koinatarena: 2 egun natural; bidaiar-  
ik egin behar izanez gero, gehienez ere beste bi egunez luza  
daitezke.

Gaixotasun larriaren egoerak irauten duen bitartean, langi-  
leak baimena hartzeko data aukeratu ahal izango du, enpresa-  
ren adostasunez. Adostasunik ez badago, baimena 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  
eguneko langilearekin guraso edo seme-alaben kasuan, baldin  
eta lehenengo baimena hartu zenetik elkarren segidako hama-  
bost egun igaro badira. Kasu honetan ezin izango da joan-eto-  
rrien ondoriozko zabalkuntzarik aplikatu.

– Kasu berdinetan eta denbora berdinerako ordaindu gabe-  
ko baimenak hartzeko eskubidea izango du, betiere aurreko bai-  
menetik elkarren segidako hamabost egun igaro badira. Kasu  
honetan ere ez da aplikagarria izango joan-etorrien ondoriozko  
zabalkuntzarik.

Ezkontideari, seme-alabaren bati, aita edo amari, anai-arre-  
ba edo bilobaren bati, aitona edo amonari, aitagarreba edo  
amagarrebari eta ezkon-anaiarreba edo ezkon-semealabaren  
bati egindako ebakuntza kirurgikoagatik, betiere, ospitalizazio-  
rik egon ez arren, etxean geratzera behartzen baditu: 3 egun na-  
tural eta, lekualdaketarik egin behar izatekotan, gehienez beste  
bi egun.

Baimen hau 4 orduko lanaldi erdietan hartu ahal izango da  
baimen-egun naturaletan.

d) Heriotzagatik (gertaera eragilearen hurrengo lanegune-  
tik aurrera):

– Ezkontidearena eta seme-alabena: 5 lanegun; bidaiarik  
egin behar izanez gero, bi egunez luza daiteke.

Aita-amarena, anai-arrebena, bilobena, aitona-amonena, aita-  
garreba-amagarrebarena, koinata-koinatuarena, edo errain-  
suhiarena: 3 lanegun; bidaiarik egin behar izanez gero, bi egunez  
luza daiteke.

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

e) Gurasoen, seme-alaben edota anai-arreben ezkontza-  
gatik:

– Egun natural 1.

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

b) Por nacimiento de hijo/a:

– 3 días laborables de licencia de los que al menos dos se-  
rán laborables, pudiéndose ampliar en tres días laborables más  
en caso de parto con cesárea. Esta licencia podrá ampliarse en  
dos días en caso de desplazamiento.

Por nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados des-  
pués del parto:

– La madre o el padre tendrán derecho a una hora de au-  
sencia al trabajo al día mientras dure dicha situación.

b.1) Por nacimiento de niet@s:

– 2 días laborables.

c) Por enfermedad grave u hospitalización:

– Del cónyuge, hijos/hijas, padre o madre (incluidos los no  
convivientes) e hij@s polític@s 3 días naturales, pudiéndose am-  
pliar hasta 3 días más de licencia no retribuida. Esta licencia  
podrá ampliarse en dos días en caso de desplazamiento.

– De hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre y madre  
política, hermanos/as políticas: 2 días naturales, ampliables has-  
ta dos días en caso de desplazamiento.

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

Cuando la enfermedad grave persistiera:

– Pasados quince días consecutivos desde la finalización  
del disfrute de la primera licencia, tendrá derecho a una segun-  
da 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, sin que en este caso sea de aplicación la amplia-  
ción por desplazamiento.

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

Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise re-  
poso domiciliario justificado: Del cónyuge, hijos/as, padre/madre,  
hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre y madre política, her-  
manos/as políticas o hijos/as políticas: 3 días naturales, amplia-  
bles en dos días en caso de desplazamiento.

Esta licencia se podrá disfrutar en medias jornadas de 4  
horas los días naturales de permiso.

d) Por muerte (desde el día laboral siguiente al hecho cau-  
sante):

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

– De padre/madre, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as,  
padre/madre política, hermanos/as políticas o hijos/as políti-  
cas: 3 días laborables, ampliables en dos días en caso de des-  
plazamiento.

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

e) Por matrimonio de padre/madre, hermanos/as, hijos/as:

– 1 día natural.



f) Ohiko bizilekua lekualdatzeagatik:

– Lanegun 1.

g) Medikuaren kontsultetara joateko:

– Langileak Gizarte Segurantzako espezialisten kontsulta medikora joan behar duen kasuetan behar den denborako baimena izango du, kontsulta ordua lanorduetan gertatzen denean, betiere aipatutako kontsulta Medikuntza Orokorreko fakultatiboak preskribatu badu. Dena den, langileak aldez aurretik aurkeztu beharko dio enpresaburuari aipatutako preskripzio mediko hori justifikatuko duen txartela. Gainerako kasuetan, Gizarte Segurantzako familiako sendagilearen kontsulta medikora edo medikuntza partikularrarengana joateagatik gehienez urtean 16 ordu ordaindu izango dira, hauek ere justifikatu beharko direlarik.

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

h) Haurra izan aurreko azterketetarako:

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

i) Edoskitzeko:

– Langileek, jaiotza, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera kasuetan, baita edoskitze-aldian ere (9 hilabetera artekoa), ordubeteko etenaldia egiteko eskubidea izango dute, eta etenaldi hori bi zatitan banatu ahal izango dute. Baimenaren iraupena proportzionalki handituko da jaiotza, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera anizkoitzen kasuan. Langileek, nahi izanez gero, lanaldi arruntaren ordubeteko murrizketa balia dezakete eskubide horren ordean, helburu berberarekin, edo murrizketa lanaldi osotan metatu.

Izatezko bikoteak:

– Izatezko bikoteek, bikoteko kideak edozein sexutakoak izanik ere, artikulua honetan ezkontzaren kasurako adierazitako eskubide berberak izango dituzte. Horretarako, behar bezala egiaztatuko beharko dute elkarrekin bizi direla (eskaera egin baino 2 urte lehenagotik gutxienez leku berean erroldaturik daudela adierazten duen ziurtagiriarekin, izatezko bikoteen erregistroaren ziurtagiriarekin, edo bikote gisa elkarrekin bizi direla egiaztatzen duen beste edozein dokumentu ofizialekin).

j) Nahitaezko betebeharra betetzeagatik:

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

Arestian aipatutako eginbeharra betetzeak, hiru hilabeteko epe batean, lanorduen % 20an gutxienez egin beharreko lana egiteko ezintasuna ekartzen badu, enpresak Langileen Estatutuko 46. artikuluko 1. atalean arautzen den eszedentzia egoerara igaro ahal izango du eragindako langilea.

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

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

Artikulu hau Hitzarmena sinatzen den egun berean sartuko da indarrean.

f) Por traslado del domicilio habitual:

– 1 día laboral.

g) Para consultas médicas:

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

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

h) Para exámenes prenatales:

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

i) Por lactancia:

– Las personas trabajadoras, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, y durante el período de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Las personas trabajadoras por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas.

Parejas de hecho:

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

j) Por cumplimiento de deber inexcusable:

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

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

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

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

La fecha de entrada en vigor de este artículo será la correspondiente a la firma del Convenio.

Lizentzia guztietarako, egun horretan lan egin den hartuko da kontuan.

k) Langile bakoitzak ordaindu gabeko 5 baimen-egun hartzeko eskubidea izango du, justifikaziorik gabe eta 2 egun lehenago jakinarazita. Horretarako, enpresaren baimena beharko du.

#### 13. artikulua. Eszedentziak.

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinasuna duen langileari eszedentzia emango dio enpresak, eta bere lanpostua gorde edota antzekoan birsartuko du automatikoki, baldin eta honako baldintza hauek betetzen badira:

- a) Hori eragin duten arrazoiak, familia-izaerakoak, ikasketak edo antzekoak izatea.
- b) Eszedentzia horrek ez du sei hilabeteko epea gaintutiko.
- c) Era honetako eszedentzia aldi berean hartzen duten langileen kopuruak ez du plantillaren % 2 gaintutiko.

#### 14. artikulua. Beste eszedentzia batzuk.

Era berean, enpresan gutxienez urtebeteko antzinasuna duen langileari eszedentzia emango dio enpresak, eta bere lanpostua gorde edota antzekoan birsartuko du automatikoki, baldin eta honako baldintza hauek betetzen badira:

- a) Hori eragin duen arrazoia lanbide-heziketako ikasketak edo birziklatzea egitea denean, gero enpresan aplikatu ahal izango direla.
- b) Eszedentziak urtebeteko iraupena izango du gehienez, bi alderdiek bestelakorik erabiltzen dutenean izan ezik.
- c) Era honetako eszedentzia aldi berean hartzen duten langileen kopurua 2koa izango da gehienez.
- d) Eszedentzia honetatik at geratuko dira enpresako zuzendaritza eta kargudunak, bestelakorik erabakitzen ez den bitartean.

Gainerako eszedentziei dagokienean, indarrean dagoen legeriak ezarritakoa beteko da.

### IV. KAPITULUA

#### 15. artikulua. Hitzarmeneko soldata.

**Bat.** Eguneko ordainsariak.

— Oinarrizko soldata:

Eranskinean soldata-taulako «A» zutabeaz azaltzen dena hartuko da Oinarrizko Soldatatzat (eguneko euro kopurutan adierazita).

Orduko Oinarrizko Soldata kalkulatzeko, zatiketa hau egin beharko da: A zutabeko zenbatekoa zati eguneko lanorduak, hau da, urteko lanaldia (gaur egun 1.669 ordu) zati formula honetatik ateratako egunak: Urteko egun kopurua ken oporretako egun naturalak eta ken igande eta jaiegunak; hau da, 2020an 274 egun.

Urteko oinarrizko soldata kalkulatzeko, orduko oinarrizko soldata bider 1.852,40 ordu egingo da. Ordu horiek kalkulatzeko, urteko lanaldia (gaur egun 1.669 ordu) gehi opor-saria (183,40 ordu) egin da.

Opor-saria kalkulatzeko, lehenengo eta behin, zatiketa egin da urteko lanaldiaren (1.669 ordu) eta formula honetatik ondorioztatutako egunen artean: Urteko egun kopurua ken oporretako egun naturalak eta ken igande eta jaiegunak; hau da, 2020an 274 egun. Ondoren, hortik lortutako kopurua bider oporretako 30 egun natural egin da.

— 132 Jarduera pizgarria:

132 Jarduera Pizgarria da erantsitako soldata-tauletako C zutabeaz azaltzen den Ojmar, S.A. enpresaren berezko saria (eguneko euro kopurutan adierazita).

Para todas las licencias se tendrá en cuenta si el día ya ha sido trabajado.

k) Cada trabajador/a tendrá derecho a disfrutar de 5 días de permiso no retribuido sin justificación y con un preaviso de 2 días siempre y cuando haya consentimiento de la empresa.

#### Artículo 13.º Excedencias.

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

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

#### Artículo 14.º Otras excedencias.

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

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

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

### CAPÍTULO IV

#### Artículo 15.º Salario de convenio.

**Uno.** Retribuciones diarias.

— Salario Base:

Se considera Salario Base expresado en €/día es el que figura como tal en la Columna «A» de las tablas salariales anexas.

El salario Base hora será el resultado de dividir el importe de la columna A entre las horas de trabajo diarias, calculadas mediante la división de la jornada anual, actualmente 1.669 horas y entre los días resultantes de la siguiente fórmula: días totales anuales menos días naturales de vacaciones y menos los domingos y festivos, en 2020 igual a 274 días.

El salario base anual será el resultado de multiplicar el salario base hora por 1.852,40 horas. Dichas horas son el resultado sumar la jornada anual, actualmente 1.669 horas, más la prima de vacaciones, igual a 183,40 horas.

Esta prima vacaciones se calcula dividiendo la jornada anual, 1.669 horas, entre los días resultantes de la siguiente fórmula: días totales anuales menos días naturales de vacaciones y menos los domingos y festivos, en 2020 igual a 274 días y multiplicando la cifra resultante por 30 días naturales de vacaciones.

— Incentivo Actividad 132:

Se considera Incentivo Actividad 132, aquella prima propia de Ojmar, S.A., que se recoge en la Columna C de las tablas salariales anexas, expresada en €/hora.

2020an sari horren urteko zenbatekoa kalkulatzeko, orduko sari hori bider 1.852,40 ordu egingo da. Aurreko atalean azaldu da ordu horiek nola kalkulatu diren.

– 114 Jarduera pizgarria:

Langile berrientzat erabiliko da sari hori, lehenengo urtean. Lehenengo urtea betetakoan, 123 Jarduera Pizgarria izango da, eta, hamazortzi hilabete betetakoan, 132 Jarduera Pizgarria izatera igaroko da.

Sari hori (eguneko euro kopurutan adierazita) kalkulatzeko, formula hau erabiliko da: Erantsitako soldata-tauletako A zutabea gehi B zutabea, bider 0,35 zati eguneko lanorduak. Lanordu horiek kalkulatzeko, urteko lanaldia (gaur egun 1.669 ordu) zati 274 egun (2020rako) egin da, arestian azaldu denaren arabera.

– 123 Jarduera pizgarria:

Sari hori lehenengo lan-urtea amaitzean erabiliko da, arestian aipatu den bezala. Bada, 132 Jarduera Pizgarriaren eta 114 Jarduera Pizgarriaren arteko batezbestekoa da.

– Hitzartutako soldata:

Soldata-kontzeptu hau soldata-maila bakoitzari dagokien soldata-masa gordinaren (II. eranskina) eta gainerako soldata-kontzeptuen arteko diferentzia izango da, plusak eta antzina-tasuna izan ezik.

– 2020rako Gutxieneko Ordainsarien Taulak lantzea:

Honela landu dira 2020ko urtarrilaren 1etik aurrera indarrean diren gutxieneko ordainsarien taulak (I. eranskina):

– A eta B zutabeak batuta, zenbateko hori bat dator Gipuzkoako Industria Siderometalurgikorako 2020-2022ko Hitzarmen Kolektiboan 2020rako ezarritako Gutxieneko Ordainsarien Tauletako zenbatekoarekin.

– A zutabea Ojmar, S.A enpresaren espezifikoa da.

– B zutabea A+B zutabea - A zutabearen arteko diferentzia da.

– C zutabea 132 Jarduera Pizgarriarena da (eguneko euro kopurutan adierazita).

*Bi.* Hileko ordainsaria.

Hileko ordainsaria jasotzen duten langileen soldatak ordura arte aitortuta duten soldata-mailaren arabera izango dira, Ojmar, S.A. enpresaren ordainsari-sisteman bildutakoaren arabera. Hitzarmen honen II. eranskinean erantsi da soldata-maila ezberdinei dagozkien zenbatekoak azaltzen duen taula.

#### 16. artikulua. Lanpostuen balorazioa.

Edozein sistematan erabiltzen diren kontzeptuak honako irizpide orokor hauen arabera izango dira:

a) Ezagupenen irizpidea. Nola teoriakoak hala praktikoak (abilezia, esperientzia, eta abar).

b) Jarritako ahaleginen irizpidea, nola sentimen edo nerbioei dagokienak hala fisiko edo adimenezkoak.

c) Langileak bere gain daukan karguko edo berarekin zerikusia duten elementuen (instalazioak, materialak eta produktuak, pertsonak edo informazioa, eta abar) erantzukizunaren irizpidea.

d) Ingurumen-baldintzen irizpidea (nekea, toxikotasuna edo arriskua).

Laneko balio kualitatiboen hierarkiari dagokionean, sistema horien bidez esleitutako balorazioak ezarriko du enpresako lanpostu bakoitzaren postu erlatibo. Balorazio hau lanpostu bera-zen ezaugarriei edo eskakizunei dagokie, postu hori betetzen duen pertsona edonor dela ere.

El total anual de dicha prima en 2020 será el resultado de multiplicar esta prima hora por 1.852,40 horas. El cálculo de dichas horas, se explica en el punto anterior.

– Incentivo Actividad 114:

Se utilizará dicha prima para las nuevas incorporaciones durante el primer año. Al cumplir el primer año está prima pasará a ser Incentivo Actividad 123 y al cumplir los dieciocho meses se convertirá en Incentivo Actividad 132.

Esta prima, expresada en €/hora, se calculará mediante la suma de las columnas A y B de las tablas salariales anexas, multiplicando por 0,35 y dividido entre las horas de trabajo diarias, calculadas mediante la división entre la jornada anual, actualmente 1.669 horas, y 274 días (para 2020), según se explica anteriormente.

– Incentivo Actividad 123:

Esta prima se utilizará una vez cumplido el primer año de trabajo, tal y como se menciona anteriormente y es la media entre el Incentivo de Actividad 132 y Incentivo Actividad 114.

– Salario Convenido:

Este concepto salarial, será aquel que recoge la diferencia entre la masa salarial bruta correspondiente a cada nivel salarial, recogidos en el anexo II, y el resto de conceptos salariales, excluidos los pluses y la antigüedad.

– Elaboración de las Tablas de Retribuciones Mínimas para 2020:

Las Tablas de retribuciones mínimas con vigencia desde 1 de enero de 2020 (anexo I) se han elaborado de la siguiente forma:

– La suma de las columnas A y B corresponde con el importe de las Tablas de retribuciones Mínimas para 2020 del Convenio Colectivo de Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa para 2020-2022.

– La Columna A es específica de Ojmar S.A.

– La Columna B es la diferencia entre la Columna A+B menos la Columna A.

– La Columna C es igual al Incentivo de Actividad 132, expresado en €/hora.

*Dos.* Retribución mensual.

Los salarios de aquellos trabajadores/as cuya retribución sea mensual, serán los correspondientes al nivel salarial que tengan reconocidos hasta la fecha y que están recogidos en el sistema retributivo de Ojmar, S.A. Se adjunta en el anexo II del presente Convenio una tabla con las cuantías correspondientes a los distintos niveles salariales.

#### Artículo 16.º Valoración de Puestos de Trabajo.

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

a) Criterio de conocimientos. En su doble vertiente de teóricos y prácticos (habilidad, experiencia, etc.).

b) Criterio de esfuerzos aportados, tanto sensoriales o nerviosos como físicos o mentales.

c) Criterio de responsabilidad por los elementos que tenga a su cargo el personal o se relacionen con él (instalaciones, materiales y productos, personas o información, etc.).

d) Criterio de condiciones ambientales (penosidad, toxicidad o peligrosidad).

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

Lanpostuen balorazioa ezarrita badago edo ezartzen bada, kategoriarik txikienean lerrun-zerrendan dauden langileek Hitzarmen honetan kategoría horretarako zehazten diren ordainsariak jasoko dituzte gutxienez.

Baloratutako postuetako batek ere ez du jasoko, oro har, balorazioaren aurretik jasotzen zuen ordainsaria baino gutxiago.

Balorazioa egín ondoren lehengo diru-sarrerak baino gutxiago irteten zaizkien langileek euren diru-sarrerak mantenduko dituzte pertsonalki eta xurgagarritasunez, honako baldintza hauekin:

a) Produkzio-sariak eta, hala izanez gero, bestelako plusak ez dira diru-sarrera finkotzat hartuko inola ere. Kontzeptu hauen ordainetan, postu berriari dagozkion zenbatekoak jasoko dira lehenengo momentutik.

b) Lehengo balorazioaren eta berriaren arteko aldea gero-rako igoeratan joango dira xurgatzen, bakoitzean gehienez ere alde horren % 50a igoko delarik. Alde hori euro 1era iristen ez denean, gutziz xurgatu ahal izango da.

c) Balorazioaren ondorioz ekonomikoki kaltetuak suertatu diren langileei, hauek lehendik zuten lanpostu-mailaren antzeko bat eskaini diezaielako enpresak edozein momentutan, baldin eta halakorik hutsik badago. Proposamen hori ez bada onartzen, diferentzia gutziz xurgatuko da gehikuntza bakoitzak ahalmentzen duen mugaren barruan, eta, kasu honetan, ez da derrigorrez errespetatu beharko artikulua honetako b) atalean ezarritakoa.

#### 17. artikulua. Produktibitatea.

##### A. Erregulazioa:

I. Hitzarmen honi erantsitako tauletan azaltzen diren soldadak lanbide-kategoría bakoitzaren barruko baloraziorik txikienari dagozkio.

Errendimendua honela kalkulatu da: Lortutako produkzioa eta produkzio galdagarriaren arteko erlazioaz, edota, denbora galdagarria erabilitako denboraz zatikatuz.

II. Gutxienean errendimendu galdagarria edo arrunta Produktibitatearen Zerbitzu Nazionalako 100 edo beste sistematan honen baliokide dena izango da. Errendimendu hobezin teoriakoa Produktibitatearen Zerbitzu Nazionalako 140 edo beste sistematan honen baliokide dena izango da.

Ohiko errendimendutzat hartuko da, laneko baldintzetan aldakuntzarik izan gabe, aurreko hiru hilabeteetan zehar ohizkoan eta normalki lortu dena; betiere, errendimendu galdagarria edo arrunta baino txikiagoa ez bada.

III. Pizgarrien lerroa, ondorengo bi puntuez zehaztuta dagoen lerro zuzena izango da:

a) Errendimendu arruntean, «A» eta «B» zutabeen batuketan.

b) 140ko errendimenduan, «A» eta «B» zutabeen batuketaren gaineko % 35eko gehikuntza.

IV. Aurreko pasarteetan zehaztutako joera baino txikiago duen pizgarri-lerroa ezarri ahal izango da. Betiere, jarduera-maila hauek baino lehen jasotzen ziren ordainsariak mantenduko dira honako kasu hauetan:

a) Kalitatea produktuaren faktore erabakitzailea denean.

b) Erabilitako lehengaia oso garestia denean.

c) Produkzio-prozesuaren izaerak, lanpostu batek, kate batek, sekzio batek, enpresaren egonkortasun ekonomikoa arrisku larrian jartzen duten tarteko biltegi-irratzeak sortzen dituzte eta lanpostu, kate edo sekzioaren jardunaldi erabilgarria murriztea ezinezkoa denean.

d) Beharginak egin beharreko ahalegin fisikoa handia denean.

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 17.º Productividad.

##### A. Regulación:

I. Los salarios que se establecen en las tablas anexas al presente Convenio corresponden al trabajo de inferior valor dentro de cada categoría profesional.

El rendimiento se calculará por la relación existente entre la producción obtenida respecto a la producción exigible o por sus inversas entre el tiempo exigible dividido por el tiempo empleado.

II. Se considerará rendimiento mínimo exigible o normal el 100 del Servicio Nacional de Productividad o sus equivalentes en otros sistemas. Se considerará rendimiento óptimo teórico el 140 del Servicio Nacional de Productividad o sus equivalentes en otros sistemas.

Se considerará rendimiento habitual el que, sin haber mediado variaciones de las condiciones laborales, se viniese obteniendo de modo habitual y ordinario durante los tres meses inmediatamente anteriores, siempre que no resulte inferior al rendimiento exigible o normal.

III. La línea de incentivos será una recta que queda definida por los dos puntos siguientes:

a) A rendimiento normal la suma de la columna «A» más la columna «B».

b) A rendimiento 140, el 35 por 100 de incremento sobre la suma de la columna «A» más la columna «B».

IV. Podrá establecerse una línea de incentivos con tendencia inferior a la señalada en el punto anterior, manteniendo en todo caso las retribuciones anuales anteriores a los mismos niveles de actividad, en los siguientes casos:

a) Cuando la calidad sea factor determinante del producto.

b) Cuando la materia prima utilizada sea de coste elevado.

c) Cuando la naturaleza del proceso de producción, un puesto, una cadena, una sección, produzca almacenajes intermedios que pongan en grave riesgo la estabilidad económica de la empresa y no quepa la solución de reducir la jornada útil en el puesto, cadena o sección.

d) Cuando el esfuerzo físico a realizar por el/la operario/a sea grande.



e) Faktore erabakitzailea produkzioaren kantitatea izan ordez kalitatea, bien konbinazioa edo bestelakoa denean.

Balitzko horietan eta enpresak hala eskatzen badu, Lan Ordezkaritzaren eskumena izango da proposatutako pizgarrien leerroa aplikatzea bidezko den ala ez den zehaztea. Beharrezkotzat jotzen dituen txosten teknikoak ikusi ondoren, berak ebatziko du.

V. Ezarri den printzipioaren arabera, enpresak goian aipatutako 100eko gutxieneko errendimendu galdagarria edo beste neurketa-sistematan honen parekide dena eska dezake, eta langilea errendimendu hori lortzera behartua dago.

Enpresari dagokio gutxieneko errendimendua, galdagarria edo arrunta, zehaztea. Aldez aurretik, ordea, Enpresa Batzordeari jakinarazi eta kontsultatuko dio eta, hala badagokio, Preco liren arbitrajea jasoko du, laneko sistema eta metodoen berantolaketara beharrezkoak eginez.

VI. Langileek eskubidea dute laneko metodo berriei buruzko informazioa jasotzeko (prozesuak, aukerak, eragiketen edo lanen faseen deseraketa), eta denborak neurtzeari ekin behar zaionean, langileei jakinarazi behar zaie.

Denborak ez dira atzeraeraginez aplikatuko, hau da, kronometrajea hasten den momentuan sartuko dira indarrean.

VII. Denboren eta errendimenduen neurketa, ondoren zehazten diren ekintzetako baten ondorioz egingo da beti:

1. Kasuan kasuko metodoak edo Industria prozedurak edo administraziokoak eraberritzen direnean.

2. Kalkuluan edo neurketan akats nabarmena egin denean edo zalantza eragin denean.

3. Lantokian langileen kopurua jaitsi denean edo laneko beste baldintzaren bat aldatu denean.

VIII. Gauzatzeko errendimendu zuzenen azterketa. Errendimenduen pertsonalen azterketa eta kontrolerako sistema ezarrita dagoenean, langileak nahitaez onartu beharko ditu. Hala ere, emaitzekin desadostasunean daudenean dagokien erreklamazioa aurkez dezakete. Eragin hauetarako, Batzorde Paritarioa eratu da Enpresa Batzordeko edo langileen ordezkaritzako edo Sekzio Sindikalen ordezkaritzako kideez eta Zuzendaritzako ordezkariez osatua. Batzorde honek erabakiko ditu sistema aplikatzearen ondorioz sortu diren banakako erreklamazioak edo kolektiboak.

Enpresaren barruan adostasunik ez bada lortzen, Gatazka Ebazteko Borondatezko Prozeduretan (Preco) aurreikusitako arbitrajera jo beharko da.

#### B. Zehapenak:

Zehapenak segidan zehazten denari lotuko zaizkie:

a) 95 U.E (Unitate Ehundar) edo errendimendu txikiagoa. Hutsegite arintzat hartuko da 30 egun naturaleko epean jarraikako hiru egunetan edo txandakako bost egunetan gertatzen bada.

b) 90-95 U.E. bitarteko errendimendua (biak barne). Hutsegite larritzat hartuko da 30 egun naturaleko epean jarraikako hiru egunetan edo txandakako bostetan gertatu bada eta aurrez errendimendu-eza idatziz zigortua izan bada.

c) 90 U.E. baino errendimendu txikiagoa. Hutsegite oso larritzat hartuko da 30 egun naturaleko epean jarraikako hiru egunetan edo txandakako bostetan gertatu bada eta aurrez errendimendu-eza idatziz zigortua izan bada.

d) Ohiko errendimendua kolektiboki eta nahita murriztea hutsegite oso larritzat hartuko da.

Zehapen horiek ezarri aurretik eragindakoei azterketa medikoa egin ahal izango da beharrezkoa bada. Sendagilearen iriz-

e) Cuando el factor determinante no sea la cantidad de producción, sino la calidad, ambos combinados u otros.

En estos supuestos a petición de la empresa, será de la competencia de la Delegación de Trabajo la determinación de si procede o no la línea de incentivos propuestos. Esta resolverá, previos los informes técnicos que estime pertinentes.

V. Se establece el principio de que la empresa queda facultada para exigir un rendimiento mínimo exigible normal de 100 U.C. o su correspondiente en otros sistemas de medición y la obligación del/a trabajador/a a obtener dicho rendimiento.

La determinación de tal rendimiento mínimo, exigible o normal, es facultad de la empresa, informado y consultado el Comité de Empresa y con el arbitraje, en su caso, del Preco, haciendo las reorganizaciones de sistemas y métodos de trabajo que estime necesarios a tal efecto.

VI. El personal tiene derecho a ser informado de los nuevos métodos de trabajo (procesos, gamas, descomposición de operaciones o fases de los trabajos), y deberán ser advertidos de que se va a proceder a la medición de tiempos.

Los tiempos no se aplicarán con retroactividad, es decir, que entrarán en vigor a partir del momento del inicio del cronometraje.

VII. La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará siempre por alguno de los hechos siguientes:

1. Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.

2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o inculpatado en error de cálculo o medición.

3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores/as o alguna otra modificación en las condiciones de aquél/la.

VIII. Análisis de rendimientos correctos de ejecución. Terminado el sistema de análisis y control de rendimientos personales, el/a trabajador/a deberá aceptarlos preceptivamente, pudiendo, no obstante, quienes estuvieran disconformes con los resultados, presentar la correspondiente reclamación. A tal efecto, se constituye una Comisión Paritaria, con miembros del Comité de empresa o Representantes del personal o Delegados/as de Sección Sindical y representantes de la Dirección, que entenderá sobre las reclamaciones individuales o colectivas nacidas de la aplicación del sistema.

En caso de no llegar a un acuerdo en el seno de la Empresa, deberá recurrirse al Arbitraje contemplado en los Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco).

#### B. Sanciones:

Las sanciones se ajustarán a lo que se determina seguidamente:

a) Rendimiento igual o menor a 95 U.C. (Unidades Centesimales). Se considerará como falta leve si se produce en tres días consecutivos o en cinco alternos en el plazo de 30 días naturales.

b) Rendimiento de 90 a 95 U.C. inclusive. Se considerará como falta grave si se produce en tres días consecutivos o cinco alternos en el plazo de 30 días naturales y que previamente haya sido sancionado por escrito por falta de rendimiento.

c) Rendimiento menor a 90 U.C. Tendrá la calificación de falta muy grave, si se produce en tres días consecutivos o en cinco alternos en un plazo de 30 días naturales y que previamente haya sido sancionado por escrito como falta de rendimiento.

d) La disminución colectiva y voluntaria del rendimiento habitual se considerará como falta muy grave.

Antes de aplicarse dichas sanciones, las personas afectadas podrán ser sometidas a reconocimiento médico si éste es

pena jaso ondoren, enpresak erabakia hartuko du, nahiz eta bi alderdiek adostasunez izendatutako medikuak langile hori aztertu ahal izango duen, honen irizpena apelaezina gertatuko delarik. Pasarte honetan ezarritakoa gaixotasun edo istripuagatik ezgaitasun kasuetan aplikatuko da bereziki.

Hutsegite bat behin baino gehiagotan egiteagatik larriagotzat jo behar denean eta zehapenak zehaztu behar direnean Hitzarmen Kolektibo honetan eta Langileen Estatutuan xedatutakoak beteko da.

#### C. Kalitatea:

Aurrean aipatutako errendimendu guztiak lanak kalitate-baldintzetan egotearen baitan daude. Baldintza horiek idatziz edo ohizko eran ezarriak egongo dira, baina betiere, edozein kasutan argi eta garbi ulertzeko moduan.

Lanen bat kalitate-kontrolakatzera botatzen badu eta hori gauzatu zuen langileak arduragabekeriaz edo asmo txarrez egin bazuen, konponketa edo hautaketa burutu beharko du, jarduera horrek eramaten dion denbora bere kontura joango delarik eta egotzi dakizkiokkeen beste erantzukizunen kalterik gabe.

Langileak bere jarduera ezingo du gauzatu, inola ere, auto-kontrola egiteko erari buruz ohituraz edo arau idatziaz ezarritako era ez den beste batez. Beharrezko denean, eragiketei ekin aurretik langileak goragoko kargudunari nahitaezko datuak eskatu ahal izango dizkio.

#### 18. artikulua. Pizgarririk eza.

Neurtu gabe dauden zereginak betetzen dituzten langileek erantsitako tauletako «A» eta «B» zutabeetako kopuruaren gaineko % 14 jasoko dute pizgarririk ezaren ordainetan.

#### 19. artikulua. Galdaketa-plusa eta leunketa-plusa.

Galdaketa-Plusa izenekoak ordainduko zaie langileei, irizpide hauei jarraituz:

1. Metal galdatuen jaurtiketa-arriskua eta sute-arriskua, olio hidraulikoaren ondorioz.
2. Mantentze-lanak egitea eta erresistentziak, sifoiak eta zisne-lepoa berotan aldatzea, erretzeko arriskuarekin.
3. Giro-tenperatura altua.

Leunketa-Plusa izeneko leunketa-plusa ordainduko da leunketa eskuz egiten denean.

Honako hau izango da plus bien orduko zenbatekoa: «A» zutabearen zenbatekoa gehi antzinasuna, hori guztia % 20 handituz.

#### 20. artikulua. Gaueko lana eta txanda-plusa.

**Bat.** Gaueko hamaikak eta goizeko zazpiak bitarteko jarduna da gaueko lana.

Gaueko lanaren haborokina ondorengo arauen arabera erregulatuko da:

- a) Gaueko epealdi horren barruan ordubete baino gehiago eta lau bainogutxiago jarduten bada, lanean emandako orduak bakarrik jasoko da haborokina.
- b) Gaueko epealdian 4 orduetik gora jardun bada, lanaldi osoari dagokion haborokina jasoko da, epealdi horren barruan bete ala ez.

Artikulu honetan bildutako lanak betetzen dituzten langileek ordainsari osagarri bat jasoko dute, gau-plusa izenekoak, eta lanaldi arruntari guztira dagokion soldataren % 20 izango da. Ez dira sartuko, ordea, aurreko atalean azaldutako plusak, ez jarduera-pizgarria, ezta jaiegun, igande, aparteko haborokin eta oporreko dagozkien zati proportzionalak ere. Hau da, orduko oina-

menester. Una vez obtenido el dictamen médico, la Empresa adoptará una determinación, aunque se reserven ambas partes el derecho a reconocer al interesado por un/a médico/a nombrado de común acuerdo, cuyo dictamen será inapelable. Será de especial aplicación lo dispuesto en este párrafo en los casos de incapacidad por enfermedad o accidente.

Para el paso de una falta a otra más grave por reincidencia y para la determinación de las sanciones se estará a lo dispuesto en el vigente Convenio Colectivo y Estatuto de los Trabajadores.

#### C. Calidad:

Todos los rendimientos anteriormente citados están condicionados a que los trabajos lo estén dentro de las condiciones de calidad, exigidas en forma escrita o establecidas por el uso, pero que en cualquiera de los casos lo sean de una manera clara y abierta.

En el caso de que los trabajos sean rechazados por el control de calidad, la persona que lo realizó, si es responsable del rechazo por negligencia o mala fe, deberá efectuar la reparación o selección, corriendo a su costa el tiempo que esta labor emplee, sin perjuicio de las otras responsabilidades que le sean imputables.

El/a trabajador/a no podrá realizar el trabajo de forma distinta a la que por uso o norma escrita se tenga establecida sobre la forma de efectuar el autocontrol, estableciéndose el principio de que, en los casos que lo requieran, el/a trabajador/a debe solicitar los datos necesarios antes de comenzar las operaciones, al mando inmediatamente superior.

#### Artículo 18.º Carencia de incentivo.

El personal que realice trabajos que no estén medidos, percibirá, por día laborable, en concepto de carencia de incentivo, un incremento del 14 por 100 sobre las columnas «A» y «B» de las Tablas anexas.

#### Artículo 19.º Plus de fundición y plus de pulimento.

Se abonará a los trabajadores con el nombre de plus de fundición, en base a los siguientes criterios:

1. Por peligro de proyección de metales fundidos y riesgo de incendio, debido al aceite hidráulico.
2. Realización del mantenimiento y cambio en caliente de resistencias, sifón y cuello de cisne, con riesgo de quemaduras.
3. Temperatura ambiental alta.

Se abonará el plus de pulimento, con el nombre de plus de pulimento, mientras se realice el pulimento de forma manual.

El importe hora de ambos pluses será el importe de la columna «A» más la antigüedad e incrementado todo ello en un 20 %.

#### Artículo 20.º Trabajo nocturno y plus de relevo.

**Uno.** Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 23 y las 7 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.

El personal que realice trabajos incluidos en el presente artículo disfrutará de un complemento de remuneración, denominado plus nocturno, equivalente al 20 % sobre la totalidad del salario percibido en jornada ordinaria de trabajo, sin incluir los pluses recogidos en el artículo anterior, ni, incentivo de actividad, ni partes proporcionales de festivos, domingos, gratifica-

rrizko soldata (A zutabea) gehi hitzartutako orduko soldata gehi antzinatasuna, hori guztia % 20 handituta.

*Bi.* Lan-txandetan txandaka dabiltzan pertsoneri, txanda-plusa ordainduko zaie. Zenbateko finkoa izango du, egunean 6,579 €-koa, hain zuzen ere.

#### 21. artikulua. Talde-buruak.

Lanbide edo ofizioko kategoriatik etorririk eta eskuzko jardueraren bat burutuz ofizial, espezialista eta abarreko taldearen lana kontrolatzeaz arduratzen dena da talde-buruak.

Talde-buruak ez du bere menpe edukiko berak baino kategoria handiagoa duen langilerik. Talde-buruak urtebetez jarraian edo txandakako 3 urteko epealdian bere zereginak bete ondoren betekizun horiek uzten baditu, bere ordainsari berezia mantenduko du kategoria handiagoko lanpostura igotzearen ondorioz lanpostua betetzen den bitartean.

#### 22. artikulua. Antzinatasuna.

Hitzarmen Kolektibo honetan barnebidutako langile guztiak aldizkako igoerak izango dituzte zerbitzu-urteengatik. Bosturtekoetan ordainduko dira eta horien balioa erantsitako soldata-tauletako «A» zutabearen lanbide-kategoria bakoitzarentzako ezarritako soldataren gaineko % 5 izango da.

Langileen antzinatasunaren zenbaketa ondorengo arauen arabera egingo da:

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

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

Probaldian edo aldi baterako eta bitarteko langileek enpresaren Zerbitzuan emandako epealdia ere zenbatuko da, baldin eta langile horiek enpresako plantillan sartu badira.

– Antzinatasunagatiko igoera berriak, bosturteko berri bakoitza betetzen den egunaren hurrengo hilean hasiko dira sortzen.

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

#### 23. artikulua. Igande eta jaiegunetako ordainsaria.

Berreskuragarriak ez diren igande eta jaiegunetako ordainsaria Hitzarmen honen eranskinetako soldata-tauletako «A» zutabearen ezarritako soldata gehi dagokion antzinatasun-plusa izango da.

Ordainsari hori lanegun edo lanordu bakoitzeko soldatari gehitu ahal izango da.

#### 24. artikulua. Aparteko haborokinak.

Aparteko bi haborokin ezarri dira, zutailekoa eta Gabonetakoa. Biak ere 30 egunetakoak izango dira lanbide-kategoria guztientzako eta euren zenbatekoa «A» eta «B» zutabeetako soldata gehi antzinatasun-plusa izango da.

Hala ere, aurreko atalean ezarritako haborokinez desberdinak jasotzen dituzten langileek lehendik dituztenak mantendu eta dagozkien igoerak aplikatuko dituzte baldin eta bestelakorik itundu ez den. Edonola ere, urteko zenbaketari buruz itunduta gehikuntzak errespetatuko dira.

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

ciones extraordinarias y vacaciones. Es decir, el salario base hora (Columna A), más el salario convenido hora, más la antigüedad y a todo ello se le aplicará un 20 %.

*Dos.* Se abonará un Plus de Relevó, para aquellas personas que roten en el turno de trabajo. Se abonará un importe fijo de 6,579 €/día.

#### Artículo 21.º Jefes/as de equipo.

Es Jefe/a de Equipo el personal procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de Oficiales, Especialistas, etc.

El/la Jefe/a de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya. Cuando el/la jefe/a de equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo o de 3 años alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica, hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquella superada.

#### Artículo 22.º Antigüedad.

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 5 % sobre el salario que, para cada categoría profesional, se señala en la columna «A» de las tablas salariales anexas.

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 23.º Retribución dominical y de festivos.

La retribución de los domingos y de festivos no recuperables será el salario que se señala en la columna «A» de la tabla salarial anexa al presente Convenio, más el plus de antigüedad en su caso.

Dicha retribución podrá incorporarse al salario del día u hora de trabajo.

#### Artículo 24.º Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias, una de Verano y otra de Navidad, ambas de 30 días para todas las categorías profesionales, calculándose las mismas sobre la suma de las columnas «A» y «B» más el plus de antigüedad.

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

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

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

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

Edozein kasutan ere, Lanerako Ezgaitasun Iragankorrean sartutako gaixotasun edo istripuagatik bajaran emandako epealdian langileek ez badute aparteko haborokinik jaso, enpresak dagokien zatia edo osoa ordainduko die.

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

#### 25. artikulua. *Mozkinengatiko ordainsaria.*

Salmenten gainean gutxienez % 6,5eko etekin garbia ateratzen bada, sendogarria ez den etekinen ordainsaria banatzeko eskubidea dagoela onartzen da. Ordainsari hori nominan emango da, eta etekin garbiaren % 8 izango da. Banaketa hori lineala izango da Ojmar SAKo langile guztientzat, banaketaren uanean enpresaren parte badira. Bestetik, ordainsari hori sortzen den urtean benetan egindako lanarekin proportzioan egingo da banaketa.

Ordainsari hori banatzeak ezin izango du ekarri emaitzazko mozkin garbia salmenten % 6,5 baino gutxiagokoa izatea.

#### 26. artikulua. *Irteerak, dietak eta bidaiak.*

2020., 2021. eta 2022. urteak.

Dagokion saileko zuzendariak aurretiaz baimenduta, norbaiten ibilgailuan egingo diren irteera edo bidaietan 0,36 € ordainduko da 2020an, 2021ean eta 2022an kilometro bakoitzeko.

Irteera edo bidaien ondorioz sortutako gainerako gastuak dagokion saileko zuzendariak ikuskatu eta onetsiko ditu, eta agiri bidez justifikatu beharko dira ordaindu ahal izateko.

Lan-arrazoiengatik larunbatetan, igandeetan eta jaiegunetan lantokitik kanpo lan egin behar duten langileak atsedendeborarekin konpentsatuko dira; egun bat eta erdi, lan eginda egun bakoitzeko.

#### 27. artikulua. *Soldata errealak.*

**Bat.** 29. artikulua ondoz ondoz, soldata errealtzat hartuko dira lanaldi arruntean dauden langileek jasotzen dituzten urteko ordainsari gordin guztiak, antzinatasun-plusa eta galdaketa-, leunketa-, gau-eta txanda-plusak kontuan izan gabe. Urteko soldata gordinak, beraz, lan-egunetako soldata, igande eta jaiegunetako ordainsaria, aparteko haborokinak, oporretako ordainsaria eta jarduera-saria edo, hala badagokio, pizgarri eza-gatik sariak hartuko ditu.

Nolanahi ere, kanpoan geratuko dira izaera ez finkagarria itunduta duten soldata-osagarriak.

**Bi.** Langilearen kargurako zerga-arloko eta Gizarte Segurantzako kargak edo atxikipeak langileak ordainduko ditu.

**Hiru.** Enpresa Batzordearen edo bertako kide guztien esku egongo dira soldata-kontzeptuen zenbatekoak eta kalkulatzeko moduak azaltzen dituzten agiriak, baita urteko ordainsarien agiriak ere, Hitzarmen honetako I. eta II. eranskinetan azaldu diren ordainsari gordinen maila eta taulekin osatuta.

#### 28. artikulua. *Hitzarmeneko soldata errealak.*

Honako Hitzarmen honetan gutxieneko ordainsarien soldata-etaulak ezarri dira, eta,aldi berean, horiek baino soldata erreal handiagoak badaudela aitortzen da. Honela bada, indarrean

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

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

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

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

#### Artículo 25.º *Paga de beneficios.*

Siempre que se alcance un beneficio neto mínimo del 6,5 % sobre ventas, se reconoce el derecho al reparto de una paga de beneficios no consolidada en nómina igual al 8 % del beneficio neto. El reparto será lineal para todos los trabajadores de Ojmar S.A., que en el momento del acuerdo de reparto formen parte de la empresa y en la proporción al trabajo efectivamente realizado en el año en el que se devenga dicha paga.

El reparto de dicha paga no puede suponer en ningún caso que el beneficio neto resultante sea menor al mínimo del 6,5 % sobre las ventas.

#### Artículo 26.º *Salidas, dietas y viajes.*

Años 2020, 2021 y 2022.

Tras previa autorización del Director de Departamento correspondiente, las salidas o viajes que se realicen con vehículo propio se pagarán a razón de 0,36 €/km en 2020, 2021 y 2022.

Todo el resto de gastos ocasionados con motivo de salidas o viajes, serán abonados previo supervisión y aprobación del Director de Departamento correspondiente, debiendo ser justificados documentalente.

Los trabajadores/as que por motivos laborales deban trabajar en sábados, domingos y festivos, fuera del centro de trabajo, serán compensados con tiempo de descanso a razón de 1 día y medio por día trabajado.

#### Artículo 27.º *Salarios reales.*

**Uno.** A los efectos del artículo 29.º se entiende por salario real la totalidad de las retribuciones brutas anuales que venga percibiendo el personal en jornada ordinaria de trabajo, sin incluir los pluses de antigüedad ni los de fundición, pulimento, nocturno y relevo. El salario anual bruto comprenderá, por tanto, el jornal de los días de trabajo, la retribución de los domingos y festivos, las gratificaciones extraordinarias, la retribución de vacaciones y las primas de actividad o de carencia de incentivo en su caso.

En todo caso quedarán excluidos los complementos salariales que tengan pactado el carácter de no consolidables.

**Dos.** Las cargas o retenciones fiscales y de Seguridad Social a cargo del/a trabajador/a serán satisfechas por el mismo.

**Tres.** Estará a disposición del Comité de Empresa o de cualquiera de sus miembros los documentos explicativos donde se recogen la cuantía y método de cálculo de los distintos conceptos salariales y sus retribuciones anualizadas y que complementan las tablas y niveles salariales brutos adjuntas en los anexos I y II del presente Convenio.

#### Artículo 28.º *Salarios reales de Convenio.*

En el presente Convenio se establecen unas Tablas Salariales de retribuciones mínimas y, al mismo tiempo, se reconoce la existencia de Salarios Reales superiores a las mismas. En conse-



dagoen Langileen Estatutuko 33. artikuluan ezarritakoaren eraginetarako, langileek enpresa bakoitzean benetan jasotzen duten hura hartuko da Hitzarmeneko Soldata Errealizat.

**29. artikulua. Soldatak berrikustea.**

– 2020 eta 2021:

Soldatak izoztea.

– 2022:

2022rako, % 0,8ko igoera aplikatuko da, 2019ko KPlari dagokiona, gehi 2020ko KPla gehi 2021eko KPla; soldata-igoera, gehienez, % 2,5ekoa izango da guztira.

Bi urteetako batean (2020an edo 2021ean) KPla negatiboa bada, ez da kontuan hartuko gehienezko % 2,5a kalkulatzeko.

2020ko eta 2021eko KPlaren balioak edozein direla ere, 2019ko KPlari dagokion % 0,8ko igoera bermatuko da, eta 2022an egingo da.

**30. artikulua. Itxaronaldia eta geldialdia.**

«Itxaronaldizat» hartuko dira enpresari egotzi daitezkeen arrazoiengatik eta langilearen asmoarekin zerikusirik gabe honek geldirik egon behar duen aldiak: Materialik edo elementurik eskura ez izatea; aurreko eragiketak erritmo txikia izatea; neurketarako erremintarik ez edukitzea; lana gauzatzerakoan eragozpen bat sortzen bada, lanean jarraitzeko erabakiaren zain egotea; matxuririk ez duten garraio edo mugitzeko baliabideen zain egotea; maniobrak direla eta jarduna etetea; tresneria eta erremintak lantokian biltzea; beste talderen baten erruagatik zenbait lan berriro egin behar izatea, eta abar. Kasu hauetan, langilearen soldatari, aurreko hilean lortutako primen batezbesteko orduak gehituko zaizkio.

«Ezinbesteko» egoerak salbuetsita, «geldialdizat» hartuko dira enpresari egotzi ezin diren arrazoiengatik (material, lan, edo argindar eza eta abar) sortutakoak. Honelakoetan, bere kategoría edo lanpostu-mailaren arabera dagokion ordainsaria jasoko du langileak.

«Ezinbesteko» egoeratan, eragindako enpresak ez badio erregulazio espedienteari hasiera eman edota Lan Agintaritzak ukatu badu, aldi horiek «geldialdi» bezala ordainduko dira, baldin eta bi alderdiek ez badute epe horiek berreskuratu eta ordaintzeko akordioarik hartu.

**31. artikulua. Nominen ordainketa.**

Enpresak hilero ordaindu ahal izango diete euren soldatak langile guztiei. Ordainketa hori Banketxe edo Aurrezki Kutxen bidez egin ahal izango da.

Enpresak edo langileek, euren ordezkarien bitartez, aurreko pasarte adierazitako ordainketa-era ezartzea eska dezakete. Horrelakoetan, bi alderdien itunez izendatuko dira Banketxeak edo Aurrezki Kutxak.

**V. KAPITULUA**

**32. artikulua. Lanbide-sailkapena.**

Langileen Estatutuaren 22. artikulua ezartzen duen lanbide-taldeen arabera lanbide-sailkapen berria aplikatu arte, indarrean egongo dira lanbide-kategorien sailkapen eta definizioari buruzko eranskinean (Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALA, 18. zk., 1995-01-27) argitaratu ziren lanbide-kategoriak, Gipuzkoako Industria Siderometalurgikoen Sektoreari aplikatuta.

cuencia, a los efectos de lo establecido en el artículo 33.º del vigente Estatuto de los Trabajadores, se entenderá por Salario Real de Convenio el que realmente vengan percibiendo el personal en cada empresa.

**Artículo 29.º Revisión salarial.**

– Años 2020 y 2021:

Congelación salarial.

– Año 2022:

Para el año 2022 se aplicará un incremento del 0,8 % correspondiente al IPC del 2019, más el IPC del 2020 y más el IPC del 2021 con un máximo del 2,5 % de incremento salarial total.

En caso de que en algún año de los dos (2020 o 2021) el IPC fuera negativo, no se tendrá en cuenta para el cálculo del máximo de 2,5 %.

Sean cuales fueren los valores del IPC del 2020 y 2021, la subida del 0,8 % correspondiente al IPC de 2019 queda garantizada y se efectuará el 2022.

**Artículo 30.º Tiempo de espera y tiempo de paro.**

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

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

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

**Artículo 31.º Pago de nóminas.**

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

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

**CAPÍTULO V**

**Artículo 32.º Clasificación profesional.**

Mientras no se aplique la nueva clasificación profesional mediante grupos profesionales, tal y como establece el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, permanecerán vigentes las categorías profesionales publicadas en el anexo sobre clasificación y definición de categorías profesionales, publicado en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa n.º 18 de 27-01-95, aplicables al Sector de Industrias Siderometalúrgicas de Gipuzkoa.

Hitzarmen honetan barnebidutako edozein jardueratan eskuz nahiz adimenez jarduten duten langileak, burutzen duten zereginen arabera sailkatuko dira ondorengo lanbide-talde hauetan:

- a) Beharginak.
- b) Menpekoak.
- c) Administrariak.
- d) Titulurik gabeko teknikariak.
- e) Teknikari tituludunak.

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

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

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

Luzaroan zeregin edo lanbide-kategoria desberdinetako jarduerak betetzen dituzten langileei, lan edo betekizun nagusienaren kategoria esleituko zaie, berez dagokiena baino maila txikiagokoa ez bada behintzat.

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

Nolanahi ere, Ojmar, S.A-ren egungo ordainsari-sistemaren azterlanean xedatutakoa beteko da.

**33. artikulua.** *Kontratazioan aukera-berdintasunak sustatzea. Sexu edo adinagatiko diskriminaziorik eza.*

Hitzarmen honen sinatzaileek, emakumeak lan-merkatuan sartu behar duela ikusirik, eta laneratze hori inolako diskriminaziorik gabe eta aukera berdinetan egin behar dela jabeturik, bat datoz hori lortzeko honako helburuak erdietsi behar direla esaterakoan:

1. Bai gizonek bai emakumeek aukera berdinak izan behar dituzte enpleguan, prestakuntzan, sustapenean eta lana gartzera.
2. Lan beraren truke, gizonzkoek eta emakumezkoek soldata berdina jaso behar dute. Beste edonolako lan-arloetan ere berdintasuna izan behar dute.

Soldatari dagokionean ezingo da inolako diskriminaziorik egin langileen sexua edo adina dela eta. Bereziki debekatua dago enpresa berean antzeko lanpostuak betetzen dituzten langileei sexua edo adinaren arabera ordainsari desberdinak ematea. Enpresek ez badute debeku hori betetzen, dagozkien soldata-diferentziak jasotzeko eskubidea izango dute diskriminatutako langileek.

3. Lanpostuak, lan-praktikak, lanaren antolaketa eta gainerako lan-baldintzak, bai gizonzkoentzako bai emakumeentzako egokiak izango diren moduan eratu behar dira.

**34. artikulua.** *Probaldia.*

Probaldi bat itundu ahal izango da idatziz. Horren iraupena ez da inola ere sei hilabete baino luzeagoa izango teknikari tituludunentzat, ezta bi hilabete baino luzeagoa ere beste langileentzat.

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:

- a) Personal Obrero.
- b) Personal Subalterno.
- c) Personal Administrativo.
- d) Personal Técnico no titulado.
- e) Personal Técnico titulado.

La clasificación del personal que se establece en dicho anexo 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.

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

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

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

En cualquier caso, se estará a lo dispuesto en el estudio del sistema retributivo actual de Ojmar, S.A.

**Artículo 33.º** *Fomento de igualdad de oportunidades en la contratación. Prohibición de discriminación en razón de sexo o edad.*

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

1. Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
2. Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

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

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

**Artículo 34.º** *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 el resto de trabajadores/as.

Probaldiak irauten duen bitartean, betetzen duen lanpostua eta lanbide-kategoriari dagozkion eskubide eta betebeharrak izango ditu langileak plantillakoa bailitzan, probaldian zehar bi aldeetakoren batek eskatuta lan-harremana etetearen ondorioz sor daitezkeenak izan ezik.

### 35. artikulua. Uzteak.

Enpresaren zerbitzura dauden langileek euren borondatez lana uztea erabakitzen badute, enpresari derrigorrez asmo horren berri eman beharko diote, ondoren zehazten den aurretiaz:

- Beharginek: Hamabost egun.
- Menpekoek: Hamabost egun.
- Administrariak: Hilabete bat.
- Buruek edo administrari tituludunek: Bi hilabete.
- Titulurik gabeko teknikariek: Bi hilabete.
- Teknikari tituludunek: Bi hilabete.

Behar den aurretiaz jakinarazteko derrigortasuna ez bada betetzen, jakinarazpena atzeratzen den egun bakoitzari dagozkion eguneko soldata ken diezaiokio enpresak langileari honen kitapena egiterakoan.

Behar hainbateko aurretiaz jakinarazi bada, ordea, epealdi hori amaitutakoan kalkula daitezkeen kontzeptu finko guztiei dagozkien ordainsaria eman beharko dio enpresak langileari. Gainerako kontzeptuak ohiko ordainketa-unean ordainduko dira.

Enpresak ez badu dagokion eginkizun hau betetzen, langileak kalte-ordain bat jasotzeko eskubidea izango du. Honen zentzutekoa, eguneko soldata izango da kitapenean atzeratutako egun bakoitzeko, aurrejakinarazpenaren epealdiaren mugara arte betiere. Langileak ez badu behar den aurretiaz jakinarazi, enpresak ez du betekizun hori izango, eta, ondorioz, langilea ez da aipatutako eskubide horren jabe egingo.

### 36. artikulua. Azken kitatzeak.

Azken kitatzearen agiria sinatu aurretik egokitzen jotzen duen aholkularitza jaso asmoz, langile orok, Langileen Ordezkarria, Enpresa Batzordeko kide bat edo bere Sekzio Sindikaleko Ordezkarria bat bertan egotea eska dezake.

### 37. artikulua. Aldi baterako kontratuak.

Hitzarmen hau sinatzen den egunean indarrean dauden kontratuen gehienezko iraupena, edo memento horretatik aurrera egiten direnena, merkatuak hala aginduta, lan-pilaketak edo gehiegizko eskaera direla-eta, Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 15.1.b) artikuluan eta abenduaren 18ko 2720/1998 Errege Dekretuaren arabera (aldi baterako kontratua ekoizpen arazoengatik), sei hilabetekoa izango da, hamabi hilabete epe baten barruan, eta kontatzen hasiko da horren erabilera justifikatzen duen kausa edo baldintza ematen den datatik aurrera.

Langileen Estatutuaren 49.1.c) artikuluan ezarritakoaren arabera, kontratua amaitzen denean, langileek kalte-ordaina eskuratzeko eskubidea izango dute, baliokidea izango dena soldataren hamabi egun zerbitzuko urte bakoitzeko, 2015eko urtarilaren 1etik aurrera egindako aldi baterako kontratuen kasuan.

### 38. artikulua. Obra- edo zerbitzu-kontratuak.

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

Durante el período de prueba el/a trabajador/a 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 35.º Ceses.

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

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

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del/a trabajador/a una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

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

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del/a trabajador/a a ser indemnizado/a con el importe de una salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el/a trabajador/a incumplió la de avisar con la antelación debida.

### Artículo 36.º Finiquitos.

Toda persona podrá solicitar la presencia del Representante del Personal o un miembro del Comité de Empresa o del/a Delegado/a 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.

### Artículo 37.º Contratos eventuales.

La duración máxima de los contratos que se encuentren en vigor a la firma del presente convenio, o de los que se formalicen a partir de dicho momento, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulados en el artículo 15.1.b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como en el Real Decreto 2.720/1998 de 18 de diciembre (contrato eventual por circunstancias de la producción), será de un total de seis meses en un período de doce meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

De conformidad con lo establecido en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, a la finalización del contrato, el/a trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2015.

### Artículo 38.º Contratos de obra o servicio.

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

Enpresek langileen ordezkariari horien arrazoiaren berri emango diete, eragindako langileen kopurua, esleitu beharreko lanbide taldeak eta aurreikusten den iraupena zehaztuz.

Hitzarmen honetan biltzen diren enpresek eta Aldi Baterako Lan Enpresek itundutako eskura jartzeko kontratuen kasuan, aldez aurretik Enpresako Zuzendaritzaren eta langileen legezko ordezkariaren arteko erabakiz, obra- edo zerbitzu-kontratuekin bete ahal izango diren zeregin edo lanetan erabili ahal izango da modalitate hau.

Kontratu modalitate honekin bete ahalizango diren lanak identifikatzean ezadostasunik gertatzen bada, alderdietako bakoitzak Precora jo ahal izango du ezadostasunak ebazteko (*Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*, 66. zk., 2000-04-04).

Kontratua amaitzen denean, langileek kalte-ordaina eskuratzeko eskubidea izango dute, aurreko artikuluan xedatutakoaren arabera.

### 39. artikulua. Prestakuntza-kontratuak eta Ikaskuntza.

Prestakuntza-maila jakin bat eskatzen duen lanpostu edo lanbide bat (beraz, peoia eta antzeko kategoriak baztertuta) burutu ahal izateko beharrezkoa den prestakuntza teorikoa zein praktikoa lortzera bideratuta dauden kontratuak dira. Honako ezaugarri hauek bildu beharko dituzte:

1. 16 urte baino gehiago eta 25era iritsi gabeko langileekin bakarrik burutuko da. Langile horiek ez dute izango dagokion lanbide edo lanpostua praktika-kontratuetan betetzeko behar den titulazioa. Gehienezko adinaren muga ez da aintzat hartuko salbuespen hori legez ezarritako kolektiboetako langileen kasuan.

2. Era honetako kontratuak ez dira sei hilabete baino laburragoak izango, ezta hiru urte baino luzeagoak ere.

3. Langileen prestakuntza teorikorako ematen denbora ezin izango da izan Hitzarmen honetan ezarritako lanaldiaren % 25 baino gutxiagokoa lehenengo urtean, ezta % 15 baino gutxiagokoa bigarren eta hirugarren urtean ere. Enpresako Zuzendaritza eta Enpresa Batzordearen artean adostu beharko dira prestakuntza hori burutzeko formulak: Egunero, astero edo hileroko, txandaka edo batera, edota kontratuaren amaiera aldean burutu ahal izango den moduan.

4. Langileak enpresan betetzen duen lan efektiboak zerikusitu zuzena izan beharko du kontratuaren xede den maila okupazional, lanbide edo lanpostuaren berariazko zereginekin. Era horretako kontratuean diharduen langileak ezingo du bete somara edo sariekin ordainduko lanik, ezta peoitarik ere.

5. Kontratatu den langileak irakaskuntza praktikaldian jaso dituen ezagutzak ziurtatzeko xedez, enpresak tutore bat izendatuko dio enpresako langileriatik hartuta, aipatu egiaztatpenak egin ditzan.

6. Era horretako kontratua duen langilearen soldata, Especialista edo Administrari Laguntzailea kategoriari dagokion soldataren % 60koa izango da lehen urtean; eta % 75eko bigarren urtean; betiere, benetan lan egindako denboraren arabera.

7. Kontratua amaitutakoan, enpresak ziurtagiri bat emango dio langileari, prestakuntza teorikoaren iraupena eta bitarte horretan lortu duen prestakuntza praktikoa adieraziz.

8. Enpresek, lantoki bakoitzean, ondorengo zerrendan azalduen langile kopurua izango du gehienez ere, prestakuntza-kontratuean:

– 51 eta 100 langile bitarteko lantokian: Zortzi.

Langileen plantilla zehazterakoan, ez dira zenbatuko prestakuntza-kontratu baten bidez enpresari lotuta dauden langileak.

La empresa darán cuenta a la representación de los/as trabajadores/as a la causa de los mismos, especificando el número de trabajadores/as afectados/as, grupos profesionales a asignar y duración prevista.

En los supuestos de contratos de puesta a disposición que concierten las empresas afectadas por este Convenio con las Empresas de Trabajo Temporal podrá utilizarse esta modalidad contractual de obra o servicio en las tareas o trabajos que, previamente y por acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación legal del personal, sean identificados como susceptibles de cubrirse con contratos de esta naturaleza.

En caso de desacuerdo sobre la identificación de los trabajos susceptibles de esta modalidad, cualquiera de las partes podrá acudir, para solventar las discrepancias, al Preco (*Boletín Oficial del País Vasco* n.º 66 de 04.04.00).

A la finalización del contrato, el/a trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización según lo dispuesto en el artículo anterior.

### Artículo 39.º Contratos de formación y aprendizaje.

Son aquéllos cuyo objeto consiste en la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación (se exceptúa por tanto el puesto de peón y equivalentes), deberán tener las siguientes características:

1. Únicamente podrán realizarse con trabajadores/as mayores de 16 años y menores de 25, carezcan de la titulación requerida para la realización de un contrato de prácticas en el oficio o puesto de trabajo correspondiente. Quedarán exceptuados del límite máximo de edad el personal perteneciente a colectivos en los que legalmente se haya establecido tal excepción.

2. La duración del contrato no podrá ser inferior a los seis meses ni superior a los tres años.

3. El tiempo dedicado a la formación teórica del personal no podrá ser inferior al 25 % de la jornada establecida en el presente Convenio para el primer año del contrato, ni del 15 % para el segundo y tercero. La Dirección de la empresa y Comité de Empresa acordarán las fórmulas para que dicha formación pueda realizarse de forma diaria, semanal o mensual, en régimen de alternancia o concentración, incluso en el período final de la duración del contrato.

4. El trabajo efectivo que preste el personal en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. El personal contratado bajo esta modalidad no podrá ser destinado a labores retribuidas a destajo o prima o de peonaje.

5. Al sólo objeto de comprobar los conocimientos que en el período de enseñanza práctica vaya adquiriendo el personal contratado, la empresa asignará de entre el personal de la misma a un/a trabajador/a como tutor/a, a fin de que realice tales comprobaciones.

6. El salario que perciba el personal contratado bajo esta modalidad será del 60 % durante el primer año y del 75 % durante el segundo y tercer año del salario correspondiente a la categoría de Especialista o Auxiliar Administrativo/a, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

7. A la finalización del contrato, el/a empresario/a hará entrega al/a trabajador/a de un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirido.

8. El número máximo de trabajadores/as para la formación por centro de trabajo que las empresas pueden contratar no será superior al fijado en la siguiente escala:

– De 51 a 100 trabajadores/as: Ocho.

Para determinar la plantilla personal no se computará a los vinculados a la empresa por un contrato para la formación.



9. Prestakuntzarako kontratatutako langile minusbaliatuak ez dira zenbatuko artikulua honetan ezarritako mugen ondorioetarako.

*40. artikulua. Praktika-kontratuak.*

Langileek euren ikasketa-mailari dagokion prestakuntza praktikoa lor dezaten pentsatuz, enpresak era honetako kontratueko langileak kontratatu ahal izango ditu, ondoren aipatzen diren ezaugarrien arabera:

1. Unibertsitate Diplomatua, Injineru Teknikoa, Arkitekto Teknikoa, Unibertsitate Lizentziatua, Injinerua, Arkitektoa, edota lanbide-heziketa berezian Teknikaria edo Goi mailako Teknikari titulua duten langileekin burutu ahal izango dira honelako kontratuak; baita ofizialki titulu horien baliokidetzat hartzen direnak ere, lanbide-jarduera burutzeko gaitasuna ematen badute. Edonola ere, titulua lortu zenetik kontratua egiten denera bost urte baino gehiago ez da igaroko. Langile minusbaliatuekin burutzen diren praktika-kontratuen kasuan, epe hori zazpi urtekoa izango da.

2. Probaldia ez da hilabetetik gorakoa izango erdi-mailako titulua edo 1. edo 2. mailako profesionaltasun-ziurtagiria duten langileekin egindako praktikaldiko kontratuen kasuan, ezta bi hilabetetik gorakoa ere goi-mailako titulua edo 3. mailako profesionaltasun-ziurtagiria duten langileekin egindako praktikaldiko kontratuen kasuan.

3. Era honetako kontratuak ez dira sei hilabete baino laburragoak izango, ezta bi urte baino luzeagoak ere. Alderdiek bi luzapen itundu ahal izango dituzte gehienez, eta horietako bakoitzak kontratuaren gutxieneko iraupena beharko du. Kontratuaren iraupen osoak ez du gaindituko bi urteko gehienezko iraupena.

4. Praktikak egiten ari den langileari esleitzen zaion lanpostuak, burutu dituen ikasketen mailari dagokion lanbide-praktika lortzea ahalbideratu behar du. Alderdien artean zehaztu ahal izango dute kontratu honen xede diren lanpostuak, lan taldeak, mailak edo kategoriak.

5. Modalitate honen pean kontratatzen diren langileen soldata hitzarmen honetan lanpostu berean edo antzekoan lan egiten duen langile batentzat zehazten den soldataren % 80 izango da lehenengo urtean, eta % 100 bigarren urtean.

Denbora partzialerako praktiketan kontratatu diren langileek, itunduko lanaldiari dagokion proportzioan jasoko dute soldata.

6. Enpresak, bere langileen artean, maila bera edo handiagoa duen langile bat izendatuko du kontratuaren xede diren jardueren garapena koordina dezan.

7. Kontratua amaitzen denean, enpresaburuak ziurtagiri bat emango dio langileari, bertan adieraziz: Praktiken iraupena, bete duen lanpostua edo lanpostuak, eta horietako bakoitzean burutu dituen zeregin nagusiak.

*41. artikulua. Aldi Baterako Laneko Enpresak. Langileak lagatzeko kontratuak.*

Enpresak Aldi Baterako Laneko Enpresen zerbitzuak kontratatzen dituenen, Hitzarmen honetako langileek dituzten lan-eskubideak eta soldata-taulen arabera gutxienez jasotzen dituzten ordainsariak bermatuko dizkiete bere esanetara jartzen diren langileei. Betebehar hori espresuki zehaztuko da Aldi Baterako Laneko Enpresaren eta Hitzarmen honen eraginpean dagoen enpresaren artean gauzatuko duten langileak lagatzeko kontratuetan.

Ojmar, S.A.n zerbitzuak ematen dituen Aldi Baterako Laneko Enpresako langileen alde ezarritako soldata-bermeen eragineta-

9. El personal minusválido contratado para la formación no será computado a efectos de los límites a que se refiere este artículo.

*Artículo 40.º Contratos en prácticas.*

Con el objeto de facilitar al personal la obtención de la formación práctica necesaria acorde a su nivel de estudios, la empresa podrá contratar personal bajo esta modalidad contractual, de acuerdo con las características que a continuación se especifican:

1. Podrá concertarse con personal que esté en posesión de alguno de los títulos siguientes: Diplomado/a Universitario/a, Ingeniero/a Técnico/a, Arquitecto/a Técnico/a, Licenciado/a Universitario/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a, y Técnico/a o Técnico/a Superior de la formación profesional específica, así como, los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio de la actividad profesional, siempre y cuando no hayan transcurrido más de cinco años desde la obtención del título hasta la formalización del contrato. En el caso de los contratos en prácticas celebrados con personal minusválido, dicho plazo será de siete años.

2. El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

3. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años. Asimismo, las partes podrán acordar dos prórrogas como máximo, sin que ninguna de ellas pueda ser inferior a la duración mínima del contrato, y sin que la duración total del contrato pueda exceder del período máximo de dos años.

4. El puesto de trabajo asignado al/a trabajador/a en prácticas, deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Las partes podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

5. El salario que perciba el personal contratado bajo esta modalidad será del 80 % durante el primer año y del 100 % durante el 2.º año, del salario fijado en este Convenio para un/a trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

En el caso de trabajadores/as en prácticas contratados/as a tiempo parcial, el salario se aplicará proporcionalmente en función de la jornada pactada.

6. La empresa asignará de entre su personal a un/a trabajador/a del mismo o superior nivel para coordinar el desarrollo de las actividades objeto del contrato.

7. A la terminación del contrato, el/a empresario/a deberá entregar al/a trabajador/a un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

*Artículo 41.º Empresas de Trabajo Temporal. Contratos de puesta a disposición.*

Si la empresa contratara los servicios de Empresas de Trabajo Temporal, garantizará que el personal puesto a su disposición tenga los mismos derechos laborales así como las retribuciones mínimas de Tablas de Convenio a que tenga derecho el personal afectado por este convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente Convenio.

A los efectos de las garantías salariales establecidas a favor del personal de ETT que pudiera prestar sus servicios en Ojmar,

rako, lanordu bakoitzeko balio bat finkatu da. Balio horretan sartuta dago pizgarririk ezagatik saria eta igande, jaiegun, aparteko haborokin eta oporetatik dagokion zenbateko proportzionala.

#### 42. artikulua. *Obra- eta zerbitzu-enpresak kontratatzea.*

1. Enpresek, burutuko diren kontratuen edo azpikontratuaren aurreikuspenei buruzko informazioa jakitera emateko beharra baldintzatu gabe, obra edo zerbitzu jakin batzuk enpresa kontratatzaile edo azpikontratatzaile batekin egiten dituztenean, langileen legezko ordezkariari honakoaren berri eman behar diete:

a) Enpresa kontratatzailearen edo azpikontratatzailearen izena edo nortasuna, helbidea eta identifikazio fiskalaren zenbakia.

b) Kontratuaren helburua eta iraupena.

c) Kontratu gauzatuko den lekua.

d) Bidezko denean, enpresa nagusiaren lantokian kontratuz edo azpikontratzat jardungo duten langileen kopurua; eta era berean, bere langileen lan eta gizarte-segurantzako baldintzei buruz aplikatuko den arautegia.

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

2. Enpresa kontratatzaile eta azpikontratatzaileek, kontratu gauzatzen hasi aurretik eta idatziz, honako hauei buruzko informazioa eman behar diete beren langileei eta horien legezko ordezkariari:

a) Enpresaburu nagusiaren izena edo nortasuna, helbidea eta identifikazio fiskalaren zenbakia.

b) Kontratuaren helburua eta iraupena.

c) Kontratu gauzatuko den lekua.

d) Bidezko denean, enpresa nagusiaren lantokian kontratuz edo azpikontratzat jardungo duten langileen kopurua.

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

Prebentzio Batzordearen arduraren izango da artikulua honetan ezarritakoa betetzen den zaintzea.

### VI. KAPITULUA

#### 43. artikulua. *Laneko portaera-arauak.*

— Printzipio gidariak:

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

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

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

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

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

— Hutsegiteen mailak:

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

S.A., se establece un valor/hora de trabajo, por todos los conceptos, que incluye la prima por carencia de incentivo y la parte proporcional de domingos y festivos, gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

#### Artículo 42.º *Subcontratación de obras y servicios.*

1.º Sin perjuicio de la información sobre las previsiones de contratación o subcontratación que vayan a realizarse, la empresa, en los supuestos en que formalicen un contrato de prestación de obra o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a la representación legal del personal, sobre los siguientes extremos:

a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

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

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

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

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

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

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

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

El seguimiento del cumplimiento de lo tratado en el presente artículo será responsabilidad del Comité de Prevención.

### CAPÍTULO VI

#### Artículo 43.º *Código de conducta laboral.*

— Principios ordenadores:

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

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

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

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

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

— Graduación de las faltas:

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

– Hutsegite arinak:

Honako hauek hartuko dira hutsegite arintzat:

- a) Hilabeteko tarte batean, hiru aldiz lanera garaiz ez sartzea edo lanetik behar baino lehenago ateratzea, justifikatu gabe.
- b) Hilean egun batez arrazoi justifikaturik gabe lanera ez joatea.
- c) Aldez aurretik edo, hala balitz, hutsegitea egin ondoren gogeita lau orduren barruan lanera ez joatearen arrazoia ez jakinaraztea, ezin burutu izana frogatzen ez bada behintzat.
- d) Lana arrazoi justifikaturik gabe uztea denbora laburrez bada ere, horren ondorioz nolabaiteko garrantziko kaltea eragiten bazaie pertsoneri edo lanabesei.
- e) Arduragabetasun txikiak materialak edo lan ekipoak zainterakoan, bere ardurapean badaude.
- f) Bezeroak eta hornitzaileak behar bezalako zuzentasun eta arduraz ez tratatzea.
- g) Enpresari bizileku aldaketen berri ez ematea, horrek lankideei edo enpresari inolako kalterik sor badakioke.
- h) Langilearen familian Gizarte Segurantzarekin edo zerga-arloan eragina izan dezaketen aldaketen berri behar den garaian ez jakinaraztea.
- i) Goragoko batek berezko zereginen barruan emandako aginduak edo mandatuak ez betetzea, pertsonentzako edo gauzentzako kalterik sortzen ez bada.
- j) Laneko jardunaldi arruntaren barruan, eta arrazoi justifikaturik gabe, prestakuntza teoriko edo praktikoko ikastaroetara ez joatea.
- k) Lanorduetan, lankideekin, bezeroekin edo hornitzaileekin eztabaidan aritzea.
- l) Lanean mozkorturik edo drogak hartuta egotea, ohikoa ez bada.

– Hutsegite larriak:

Honako hauek hartuko dira hutsegite larritzat:

- a) Hilabeteko tarte batean, hiru aldiz baino gehiagotan lanera garaiz ez sartzea edo lanetik behar baino lehenago ateratzea, justifikatu gabe.
- b) Arrazoi justifikaturik gabe, hilabetean bi, hiru edo lau egunetan lanera ez joatea. Hutsegite bat bera ere nahikoa izango da langilearen bat ordeztu behar duenean edota horren ondorioz enpresari nolabaiteko garrantziko kaltea sortzen zaionean.
- c) Gizarte Segurantzarekin edo zerga gauzeekin lotutako datuak gezurrezkoak izatea edo maltzurkeriaz gordetzea.
- d) Lanorduetan edonolako jolas edo jokoan jardutea eten gabe, laneko martxa normala oztopatuz.
- e) Laneko gaietan goragokoei beren zeregin arruntaren barruan ez obeditzea, horrek pertsonentzako edo gauzentzako kalte larriak sortzen badu.
- f) Norberaren txukuntasun eza baldin eta horrek lankideen arrazoizko kexuak sortarazten baditu eta enpresak lehendik jakinaren gainean jarria badu.
- g) Beste langile baten presentziaren itxura egitea, erregis- troak eta sarrera-irteerako kontrolak aldatuz.

– Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los y las clientes o proveedores de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros/as o a la empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del/a trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un o una superior/ra en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) Discutir con los compañeros/as, con los/as clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

– Faltas graves:

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros/as de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar a otro/a trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) Lanean arduragabekeria edo axolagabekeria azaltzea, bertako martxa ona oztopatuz, ondorioz pertsoneri edo gauzei kalte larririk sortzen ez bazaie.

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

j) Edonolako hutsegite arinak (garaiz ez iristea izan ezik) hiruhilekoaren barruan behin eta berriro egitea, lehendik zeharpenik izan bada.

k) Langileen askatasun sexuala hitzez edo fisikoki erasotzea; baita pertsonen intimitatea eta duintasuna ez errespetatzea ere.

l) Noizean behin mozkortzea edo drogak kontsumitzea, baldin eta lanean eragin negatiboa badu edo langileen laneko segurtasun eta osasun maila kaltetzen edo arriskuan jartzen bada.

– Hutsegite oso larriak:

Honako hauek hartuko dira hutsegite oso larritzat:

a) Sei hilabeteko tarte batean, hamar aldiz baino gehiagotan, edo urtebeteko tarte batean hogeitaz biko gehiagotan lanera garaiz ez sartzea edo lanetik behar baino lehenago ateratzea, justifikatu gabe.

b) Hilabeteko epealdian jarraikako hiru egunetan edota txandakako bost egunetan lanera ez joatea.

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

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

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

f) Enpresan nahitaez isilpean gorde behar diren sekretuak urratzea.

g) Enpresari lehiakortasun desleiala eragiten dioten jarduerak burutzea.

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

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

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

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

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/as trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

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

– Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



l) Laneko kategoria handiagoaz baliatuz askatasun sexua-  
laren aurka burutzen diren erasoak; baita laneko edo norbera-  
ren egoeraren ondorioz bereziki ahulak diren pertsonen aurka  
egindakoak ere.

– Zehapenak.

Hutsegiteen ondorioz ezar daitezkeen gehienezko zehape-  
nak honako hauek izango dira:

- a) Hutsegite arinengatik: Idatzizko ohartarazpena.
- b) Hutsegite larriengatik: Idatzizko ohartarazpena.

Bi eta hogeit hamar egun bitartean enplegu eta soldata gabe uztea.

- c) Hutsegite oso larriengatik: Idatzizko ohartarazpena.

Hogeita bat eta hirurogei egun bitartean enplegu eta soldata  
gabe uztea.

Kaleratzea.

– Preskripzioa:

Hutsegiteak, mailaren arabera, honelako iraungipena izan-  
go dute:

Hutsegite arinak: Hamar egun.

Hutsegite larriak: Hogeit hamar egun.

Hutsegite oso larriak: Hirurogei egun.

Preskripzio hori, hutsegitea jakinarazi zen egunetik kontatu-  
ko da; eta, betiere, hutsegitea burutu zenetik 6 hilabetera irau-  
ngiko dira.

## VII. KAPITULUA

### 44. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.

1. Langileen segurtasuna eta osasuna era eraginkorren  
babesteko betekizunari erantzuteko xedez, enpresak beharrez-  
koak diren neurri guztiak hartuko ditu: Arriskuen ebaluaketa, in-  
formazioa, prestakuntza, osasunaren zaintza, parte hartzea eta  
prebentzioko ordezkariekin hitz egitea.

Enpresak arriskuen aurkako borrokan jardungo du etenga-  
be, honako printzipio hauei jarraiki:

- 1. Arriskuak ekiditea.
- 2. Ekidin ezin diren arriskuen ebaluaketa egitea.
- 3. Arriskua bere sorburuan etetea.

4. Lanpostuen kontzeptua nola eratu dagoen ikusirik,  
lana pertsona bakoitzari egokitzea; eta, taldeak, lan-metodoan  
eta produkziokoak hautatzerakoan, lana aspergarria eta errepi-  
katorra izan ez dadin begiratzea; era berean, osasunean izan  
dezakeen eragina ahalik eta txikiena izango den modua egitea.

- 5. Bilakaera teknikoa aintzakotzat hartzea.

6. Lan arriskutsuaren ordez, arrisku txikiagoa edo arrisku-  
rik ez duena ezartzea.

7. Prebentzio-planak egitea, teknika, lanaren antolaketa, lan-  
baldintzak, gizariekin harremanak eta ingurumen-faktoreen eragina  
ahal den erarik koherenteenean biltzen saiatuz.

8. Babes kolektiboa bakoitzaren babesaren gainera jar-  
tzeke neurriak hartzea.

- 9. Langileei bidezko jarraibideak ematea.

10. Enpresak, lan jakin bat agintzerakoan, kontuan hartu-  
ko ditu langile horrek laneko segurtasun eta osasun gaietan di-  
tuen gaitasun profesionalak.

11. Enpresak beharrezko neurri guztiak hartuko ditu, arris-  
ku larri eta bereziki lekuetara behar bestekoa eta egokia den in-  
formazioa jaso duten langileak bakar-bakarrik sar daitezten.

l) Los atentados contra la libertad sexual que se produ-  
can aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o  
se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su si-  
tuación personal o laboral.

– Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comi-  
sión 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.

– Prescripción:

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

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

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

## CAPÍTULO VII

### Artículo 44.º Seguridad y salud laboral.

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

La empresa desarrollará una acción permanente para com-  
batir 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 produc-  
ción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y  
repetitivo, ya reducir los efectos del mismo en la salud.

- 5. Tener en cuenta la evolución técnica.

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

7. Planificar la prevención, buscando un conjunto coheren-  
te 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 colecti-  
va a la individual.

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

10. La empresa tomará en consideración las capacidades  
profesionales de los/as trabajadores/as en materia de seguri-  
dad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

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

Bere aldetik, langileek, banaka harturik, Laneko Segurtasun eta Osasunaren arloan jasotako jarraibideak bete beharko dituzte derrigorrez, behar duten prestakuntza eta informazio teoriko eta praktikoa guztia eskaini zaielarik aurrez, IV. atalean adierazten denez. Batez ere babes pertsonalerako baliabide eta jan-zien erabilerari buruzko aholkularitza jasoko dute.

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzorde bat eratuko da enpresan. Honela osatuta egongo da:

a) Enpresaburuak izendatutakoak:

– Lehendakari bat.

– Enpresaren Mediku Zerbitzu propio edo komunaren burua, edo zerbitzu honen ordezkari bat.

– Segurtasun-teknikari bat.

– Agintari-multzo bat. Hauen kopurua eta prestakuntza enpresak egoki irizitakoa izango da, lanpostu desberdinetako Laneko Segurtasun eta Osasunaren arloan diren arazoak kontuan izanik.

b) Langileen ordezkariak. Ordezkari-multzo bat, Lantegiko Sekzio desberdinetakoak ahal delarik, bai Sindikatuak izendatuak (lantegi horretan egindako hauteskunde sindikaletan lortutako emaitzen proportzioan), bai langileek zuzenean aukeraturik, baina Enpresa Batzordeko ordezkarien artean betiere. Bi ordezkari egongo dira.

c) Idazkari bat, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak bere kideen artean hautatua.

Prebentzioko ordezkariak, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legean eta gaiari buruz indarrean dauden gainerako xedapenetan ezarritako bermeak izango dituzte.

Ez da Hitzarmen honen 59. artikuluan aipatzen den ordurikredituan barneratuko Segurtasun eta Osasun Batzordearen bileretarako nahiz enpresaburuak prebentzioaren arloan egiten dituenetarako erabiltzen den denbora, ezta Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legearen 36. artikuluko bigarren atalean, a) eta c) letretan, aurreikusitako bisitaldietarako erabiltzen den denbora ere.

Era berean, enpresan prebentzio-lanak garatzeko egin behar diren ekintzen ondorioetarako baino ez, Prebentzioko ordezkariak ordurikreditu osagarriak baliatu ahal izango dute, honela banatuta: 3 ordu hilean.

Halaber, prebentzioko ordezkari guztiak Laneko Segurtasun eta Osasunaren arloko prestakuntza-ikastaroetan parte hartzeko baimen ordainduak izango dituzte, arlo honetan eskumena duten Erakunde edo Institutio Ofizialek deituak direnean (31/1995 Legearen 37.2 artikulua), edota Hitzarmen hau sinatzen duten Erakunde Sindikalen Zerbitzuek deituak direnean, eskumena duten Erakundeek ahalmena eman dieten arloetan betiere. Baimen horiek hartzeko baimena enpresak eman beharko du. Baimen hori ukatuz gero, errekursoa aurkez dakioke Hitzarmenaren Interpretaziorako Batzorde Mistoari, honek erabakiko duelarik.

II. Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordea, lehendakariak aurrez deiturik edota Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legeko 38. artikuluan ezarritakoarekin bat, hilero bilduko da, eta behar beste aldiz ere bai lehendakariak berak beharrezko irizita edo kide gehienek eskaturik, edota Batzordean langileek dituzten ordezkari guztiak eskatuta.

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

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

En la empresa, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral cuya composición será la siguiente:

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

– Un/a presidente/a.

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

– Un/a técnico/a 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/as trabajadores/as. Un conjunto de representantes, preferentemente pertenecientes a distintas Secciones del Centro de Trabajo, designados, bien por las Centrales Sindicales en proporción a los resultados obtenidos en las elecciones sindicales realizadas en dicho centro de trabajo, o bien por elección directa de los/as trabajadores/as, en ambos casos, de entre los representantes del Comité de Empresa, y cuyo número será de 3 representantes.

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

Los/as Delegados/as de Prevención tendrán las garantías que se establecen en la vigente Ley 31/1.995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia.

No se imputarán en el crédito horario a que se refiere el artículo 59.º del presente Convenio el tiempo correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número dos del artículo 36 de la Ley 31/1995 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Asimismo, y a los exclusivos efectos de las acciones que pudieran derivarse de las tareas propias de Prevención en la empresa, los Delegados de Prevención podrán disponer de un crédito horario adicional de 3 horas/mes.

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

II. El Comité de Seguridad y Salud Laboral, previamente convocado por su Presidente/a o en todo caso de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 de la Ley 31/1.995 de Prevención de Riesgos Laborales, se reunirá mensualmente 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 del personal en dicho Comité.

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

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordearen bilera bakoitzaren akta egingo da, eta horren kopia bana emango zaie Hitzarmen honetako 51. artikuluan aipatzen diren Enpresako Sekzio Sindikaletako ordezkariiei.

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

Prestakuntza hori enpresaren baliabideez edo kanpoko zerbitzu homologatuen bidez eman ahal izango da. Atal honetan ezarri denaren arabera enpresak burutzen dituen prestakuntza-prozesuen berri eman behar zaie langileen legezko ordezkariiei.

Prestakuntzan ematen den denbora lanordu efektibotzat hartuko da ondorio guztietarako.

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

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

b) Zuzendaritzari proposatzea egoki irizitako lehenetsuen ordena, aurreikusitako programak burutzeko beharrezko inbertsioak onartu aurretik.

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

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

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

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

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

h) Halaber, lanpostuetan ematen diren agente kutsatzailen metaketa erreala edo arrisku-maila ikertzen parte har dezaten eta kontu honen inguruan aholkularitza eman dezaten eskatzea laneko segurtasun eta osasunean espezializaturiko erakunde ofizialei eta, hala egokituz gero, beste erakunde espezializatu batzuei, aurretiaz akordioaren bat hartu badute enpresaburuarekin. Edonola ere, alderdi biek onartuko dituzte egindako neurketen emaitzak, eta egindako ikerlana jasotzen duten txostenetan proposatzen diren agindu eta neurri zuzentzaileak aplikatuko dituzte; horien kopia bat Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeari emango zaio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

e) Requerir a 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/as trabajadores/as lo aconsejen.

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

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

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

V. Enpresa nagusiak lan-arriskuen prebentziora zuzendutako jarduerak koordinatzeko beharrezkoak diren neurriak hartuko ditu enpresa kontratatzaileekin edo zerbitzu enpresek in batera, enpresa horietako langileek enpresa nagusikoen segurtasun-baldintza berak izan ditzaten.

Enpresa nagusiaren prebentziorako organo arduradunak prebentzio-jarduerak koordinatzeko aurreikusi diren neurrietan finkatzen den eskumena izango du arlo honi dagokionean.

VI. Beharrezkoak diren jantzi eta oinetakoak eta Norberaren Babeserako gainerako Ekipoak emango ditu enpresak. Jantzi eta oinetako horiek adierazitako zereginetarako baino ezin izango dira erabili, eta zeregin horietan ari diren bitartean bakarrik.

Gorago aipatutako babes-jantziez gain, enpresak babes-jantzi egokiak emango dizkie langile guztiei. Arlo horren inguruan sor daitezkeen gorabeherak eskumena duen Lan Agintariak erabakiko ditu.

#### 45. artikulua. Osasunaren zaintza.

Enpresak, aldian-aldian, langile bakoitzak burutzen duen lanaren berezko arriskuen araberako zaintza bermatuko du (Osasunari buruzko txostenak Arriskuen Ebaluaketari eta Prebentzio Planei erantsiko zaizkie).

Osasunaren zaintza hori gutxienez urtean behin egingo da (legeria bereziak bestelakorik ez badio behintzat) eta enpresa-koa ez den Prebentzio Zerbitzuko osasun-arloko espezialistek burutuko dute.

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

Osasunaren zaintza hori burutzeko, Berariazko Protokoloak edo osasun-arloko agintariak ematen dituzten jarraibideak aplikatuko dira (zarata, kargak eskuz jaso beharra, jarrera behar-tuak, bistaratze-pantailak, beruna, etab.). Arreta berezia jarriko zaie lanbide-gaixotasunei eta arrisku-ebaluaketak hala agintzen dituen gaixotasunei.

Gainerako pertsoneri arriskurik sortzen ez bazaie behintzat, osasunaren zaintzak norberaren borondatezkoa izan behar du. Azterketaren txostena langile bakoitzari emango zaio banaka, konfidentzialtasuna gordez eta diskriminaziorik eza errespetatuz. Zaintza hori honako hauetan bermatuko da: Lanean edo lanpostu berri batean hastean eta osasun arrazoientatik luzar-ean lanera joan ez denean.

Enpresak langile guztiei bermatuko die aldian-aldian euren osasun-egoeraren azterketa egin ahal izatea, lanak dituen arriskuen araberakoa.

Zaintza hori langileak baimena ematen badu baino ezingo da egin. Honako kasu hauetan osasun-azterketak ez dira borondatezkoak izango, langileen ordezkariak txostena egin ondoren: Horiek egitea ezinbestekoa denean lan-baldintzek langileen osasunean dituzten ondorioak ebaluatze edo langilearen osasun-egoera berarentzat, gainerako langileentzat edo enpresarekin erlazioatutako beste pertsona batzuentzat arriskutsua izan ote daitezkeen egiaztatze, edota legezko xedapenen batean hala ezarrita dagoenean berariazko arriskuetatik eta arriskugarritasun handiko jardueretatik babesteari dagokionez.

Nolanahi ere, langileari ahalik eta eragozpen gutxien dakarzion eta arriskuarekiko proportzionalak diren azterketak edo probak egitea aukeratuko da.

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

El órgano responsable de la prevención de la empresa principal tendrán, en esta materia, las competencias que se establezcan en las medidas previstas para la coordinación de las actividades de prevención.

VI. La empresa proveerá de la ropa y calzado, así como del resto de Equipos de Protección Individual necesarios. Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican.

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

#### Artículo 45.º Vigilancia de la Salud.

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

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

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

La referida vigilancia de la salud se realizará aplicando los Protocolos Específicos o criterios de las autoridades sanitarias (ruido, manipulación manual de cargas, posturas forzadas, pantallas de visualización, plomo,) 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/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.

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

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

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



Langileen osasuna zaindu eta kontrolatzeko neurriak hartzen direnean, beti errespetatuko da langileak intimitaterako eta duintasunerako duen eskubidea, eta haren osasun-egoerari buruzko informazio guztiak isilpean gordeko dira.

Hori horrela izanik ere, enpresa eta prebentzio gaietan erantzukizuna duten pertsonak eta erakundeak, prebentzio gaietan dituzten zereginak behar bezala bete ditzaten, egindako azterketa medikoen ondorioez informatuta egongo dira ondorio horiek langileak lanpostu jakin bat betetzeko dituen ahalmenekin lotuta daudenean edota babes- zein prebentzio-neurriak hartzeko edo hobetzeko premiekin zerikusia dutenean.

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

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

#### 46. artikulua. Gaitasun urrituko langileak.

Enpresak konpromisoa hartzen du ezintasun iraunkor osoa aitoritzen zaion langileari kontratua ez deuseztatzeko, betiere langilearen egoera berriaren arabera lanpostu hutsik badago enpresan.

#### 47. artikulua. Haurdun dagoen emakumea.

Emakume haurdun oro, Enpresako medikuaren edo, halakorik ez bada, espezialistaren txostena aurkeztu ondoren eta langileak nahiz enpresak hala eskaturik, bere egoerarentzat nekagarria edo arriskugarria den lan batean arituko balitz, aldi baterako lanpostuz aldatuko litzateke bere egoerarentzat arriskurik ez duen egokiago batera, hain zuzen, bere jatorrizko lanpostua eta kategoria kontserbatuz.

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

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

#### 48. artikulua. Gaixotasunek eta lan-istripuek eragindako bajak.

Gaixotasun arruntetik eratorritako urteko lehenengo bajaran, langilearen oinarri arautzailearen % 60 ordainduko da baja horren lehenengo hiru egunetan, alor horretan indarrean dauden gainerako itunak errespetatuz. Gainerako bajetarako, indarrean dagoen legeriak xedaturikoa beteko da.

Urtero erabakiko da aurreko paragrafoan jasotako osagarria hurrengo ekitaldian ezarriko den ala ez. Irizpidetzat hartuko da enpresako absentismo partzialaren ratioa. Absentismo partzial horretan sartuko dira gaixotasunagatiko, istripuagatiko eta laneko gaixotasunagatiko bajak, eta absentismoak % 4koa edo horik beherakoa izan beharko du.

Laneko istripuak (bidean gertatzen direnak barne hartuta) eta enpresaren esparru fisikoaren barruan sortzen diren laneko gaixotasunak soldata batekin ordainduko dira, bajak iraun bitartean; beti ere, istripu horiek eragin duten absentismoaren ratioak aurreko urtean % 3 gainditu ez badu. Langileak bere lanpostuan egongo balitz jasoko lukeen zenbateko bera ordainduko

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado 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/a trabajador/a 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.

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

#### Artículo 46.º Personal con capacidad disminuida.

La Empresa se compromete a no rescindir el contrato de trabajo a todo trabajador/a que se le reconozca la incapacidad permanente total, siempre y cuando exista un puesto vacante en la Empresa acorde a la nueva situación del trabajador/a.

#### Artículo 47.º Mujer embarazada.

Toda mujer embarazada, previo informe del médico de Empresa o del especialista si aquél no existiese, y cuando la trabajadora o la empresa lo soliciten, 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/a de Personal, designará a la persona que obligatoriamente deberá cubrir el puesto dejado vacante por la embarazada, y que por el carácter de provisionalidad de la situación, se incorporará a su anterior puesto, cuando la embarazada se reintegre a su puesto de trabajo de origen.

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

#### Artículo 48. Bajas de enfermedad y bajas por accidente.

En la primera baja derivada de enfermedad común del año se abonará los tres primeros días de dicha baja al 60 % de la base reguladora del trabajador, respetando el resto de pactos actuales en vigor en esta materia. Para el resto de bajas se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Anualmente se decidirá la aplicación o no del complemento descrito en el párrafo anterior para el ejercicio siguiente. Se tomará como criterio el ratio de absentismo parcial de la empresa, abarcando dicho absentismo parcial las bajas por enfermedad, accidente y enfermedad profesional, debiendo ser este menor o igual al 4 %.

Los accidentes de trabajo, incluidos los que se produzcan «in itinere» y las enfermedades profesionales que se originen dentro del recinto físico de la empresa, siempre y cuando el ratio de absentismo provocado por estos accidentes no haya superado el 3 % anual en el ejercicio anterior, se remunerarán con un salario durante el tiempo que dure la baja, que será en idéntico

ko da, eta nominan dauzkan kontzeptu guztiak abonatuko zaizkio: oinarritzeko soldata, antzinatasuna, hitzartutako soldata, jaiegunak, pizgarriak, txanda-plusak, gauetako lana, toxikoak Horretaz gain, atal honetan jasota ez dagoen baina bertan egon ohi den bestelako edozein kontzeptu ordainduko zaio.

Ordu sindikalak ez dira inolaz ere kontuan hartuko absentismo-ratioa kalkulatzeko.

## VIII. KAPITULUA

**49. artikulua.** *Lan-baldintzen eta mugigarritasun geografikoaren funtsezko aldaketak.*

A) Ekonomia, teknika, antolakuntza edo produkzio arrazoien ondorioz, erabaki edo itun kolektiboen bidez edo enpresaburuak bere aldetik hartutako eragin kolektiboko erabakien bidez langileei aitortzen zaizkien baldintzen funtsezko aldaketak honako prozedura honetara egokituko dira, langile bat, zenbait edo guztiak hartzen badituzte ere:

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

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

c) Epe horretan ez bada gehiengoaren adostasuna lortzen baldaketa horren premiari buruz, gaia Precoren bitartekaritza-eta adiskidetze-prozeduraren esku utziko da. Ezein kasutan ez da arbitrajearen esku utziko Batzordearen adostasunik gabe. Langileen legezko ordezkariak nahitaezko arbitrajea onartzen ez badute, aldatzeko erabakia ez da betearazlea izango enpresarentzat kontsultak egiteko aldia amaitzen denetik aurrera, Langileen Estatutuko 41. artikuluan ezarritako baldintzetan.

d) Aurreko atalean adierazitako prozedura Enpresako Zuzendaritzak proposa ditzakeen mugigarritasun geografiko kolektiboetarako ere izango da aplikatzen.

**50. artikulua.** *Arrazoi objektiboengatikoa kaleratzeak eta enplegu erregulazioko espedienteak.*

Arrazoi objektiboetan oinarritzen den kaleratzea jakinarazi aurretik, indarrean dagoen legeriak araututakoa, hala nola enplegu erregulazioko espedientearen eskabidea Lan Agintaritzaren aurrean aurkeztu aurretik, enpresek honako hau bete beharko dute derrigorrez:

a) Enpresa Batzordeari hartzera doan neurria eta honen funtsa eta asmoa justifikatzen duen dokumentuak idatziz aditza ematera.

b) Jakinarazpena egiten duenetik, 72 orduko epea ematea, aipatutako Enpresa Batzordeak horri buruzko txostena emateko. Txosten hori ez da loteslea izango.

Enpresak baldintza formal horiek betetzen ez baditu, kaleratzea bidegabekoa izango da.

Berronarpenik gertatzen ez bada, kaleratze baten bidegabekotasuna edo deuseztasuna adierazten duten epaietan, aginduzkoa izango da Enpresa Batzordeari aldez aurretik jakinaraztea interesatuari bere jakinarazpena eman baino lehen.

Plantilla murrizteko espediente batek hartzen dituen langileen eta enpresaren artean adostasunik badago, eta aipatutako adostasunik, tramite gehiagorik gabe, espediente horretan proposaturiko neurria ekartzen bada, adostutako kalte-ordainak ezin izango du inolako kasutan Zerbitzuan emandako urte bakoitzeko hilabete eta erdi baino gutxiagokoa izan, gehienez 12 urteko antzinatasuna hartzen dela kontuan. Porrot egoeran edo ordainketa etenduran aitortutako enpresak salbuetsita geratzen dira.

tica cuantía que el percibido por el trabajador si estuviese en su puesto de trabajo y se le abonará íntegramente por todos los conceptos que tenga en su nómina: salario base, antigüedad, salario convenido, festivos, incentivos, plus de relevo, nocturnidad, toxico... además de cualquier otro no especificado en este apartado pero que normalmente consta en la misma.

En ningún caso las horas sindicales computarán para el cálculo del ratio de absentismo.

## CAPÍTULO VIII

**Artículo 49.º** *Modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica.*

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

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

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

c) En caso de que en dicho plazo no se alcanzase un acuerdo mayoritario sobre la necesidad de tal modificación, se someterá la cuestión al procedimiento de mediación y conciliación del Preco. En ningún caso se someterá al arbitraje sin acuerdo del Comité. En el caso de que la representación legal del personal no acepte el arbitraje obligatorio, la decisión de modificación no podrá ser ejecutiva por parte de la empresa en los términos establecidos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores a contar desde la finalización del período de consultas.

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

**Artículo 50.º** *Despidos por causas objetivas y expedientes de regulación de empleo.*

Con carácter previo a la notificación al personal, de despido basado en causas objetivas, regulado en la legislación vigente, así como a la presentación ante la Autoridad Laboral de solicitud de expediente de regulación de empleo, las empresas estarán obligadas a:

a) Notificar por escrito al Comité de Empresa la medida que va a adoptar, su fundamento y documentos en los que se justifique la pretensión.

b) Conceder un plazo de 72 horas, desde dicha notificación para que el citado Comité de Empresa emita informe al respecto, que no tendrá el carácter de vinculante.

El incumplimiento por la Empresa de tales requisitos formales traerá consigo la improcedencia del despido.

En caso de no readmisión en sentencias que declaren la improcedencia o nulidad de un despido, será preceptiva la notificación al Comité de Empresa con carácter previo a su comunicación al interesado.

En caso de acuerdo entre empresa y trabajadores/as afectados/as en expedientes de reducción de plantillas, y siempre que dicho acuerdo suponga sin más trámites la autorización de la reducción pretendida, la indemnización acordada no podrá ser inferior a 1,5 meses por año de servicio, con un máximo de 12 años de antigüedad. Se exceptúan las empresas declaradas en suspensión de pagos o quiebra.

Arrazoi objektiboen ondoriozko kaleratzeen kasuetan, enpresaburuak honako kalte-ordain hauek ordaindu beharko dizkie kaleratutako langileei:

a) Enpresan bost urte baino gutxiagoko antzinatasuna duten langileei, euren soldatako hogeit egun Zerbitzuan emandako urte edo urte-zati bakoitzeko.

b) Enpresan bost eta hamar urte bitarteko antzinatasuna duten langileei, euren soldatako hogeita bost egun Zerbitzuan emandako urte edo urte-zati bakoitzeko.

c) Enpresan hamar urte baino gehiagoko antzinatasuna duten langileei, euren soldatako hogeita hamar egun Zerbitzuan emandako urte edo urte-zati bakoitzeko.

Edonola ere, kalte-ordainik handiena hamabi hilekoa izango da.

## IX. KAPITULUA

### JARDUERA SINDIKALA ENPRESAN

#### ENPRESAKO SEKZIO SINDIKALAK

##### 51. artikulua. Eraketa.

Legalki eraturako Zentral Sindikal batera afiliatutako enpresako langileek Enpresako Sekzio Sindikal bat eratu ahal izango dute.

##### 52. artikulua. Bermeak.

Enpresako Sekzio Sindikalek honako berme hauek izango dituzte:

a) Enpresako lokaletan izaera sindikal nahiz laboreko argitalpenak eta oharrak zabaltzea, beren afiliatuen kotizazioak biltzea eta afiliazio sindikaleko beren lanetan ezingo dute trabarik izan, eskubide horiek erabiltzeak ezin duelarik lana edo ekoizpenaren martxa eragotzi.

b) Hauteskundeetarako izangaiak proposatzea Enpresa Batzordeko lanpostuak betetzeko.

Batzordekideak zerrenda itxien sistemaz hautatzen diren enpresetan, Zentral Sindikal baten ordezkapenean hautatua izan zen Batzordekideren batek baja ematen badu, bertako Zentral Sindikalek kargu horretatik ken dezakete eta bere ordezko langilea izendatu.

c) Sekzio bakoitzeko Ordezkarik Sindikalak hautatzea, enpresaburuaren aurrean afiliatuen ordezkaritza izango dutenak.

d) Aurrez jakinarazita eta enpresaren baimena jaso ondoren, aditu sindikalisten, ekonomialarien, abokatuen eta abarren zerbitzuak erabil ditzakete, gai kolektiboetara mugatuak (negoziazio kolektiboa, soldaten berrikuspenak, enplegu erregulaziorako espedienteak eta abar), enpresako lokaletara sartzea izango dutelarik.

e) Hurrengo artikuluan ezarritako afiliazio-baldintzak betetzen dituzten Enpresako Sekzio Sindikalen Ordezkariek langileen ordezkarietara edo Enpresa Batzordeei dei egin diezaiakete, azken horien ordu ordainduen barruan, beren ohizko bilerak egin ahal izateko ezarritako baldintzak eta aurrejakinarazpenak betez.

f) Hurrengo artikuluan adierazten diren afiliazio-baldintzak betetzen dituzten Enpresako Sekzio Sindikalen Ordezkariek:

\* Enpresako Batzordeen eta, hala balitz, langileen ordezkarien esku enpresak jartzen duen informazio eta dokumentazio berbera jasoko dute.

\* Enpresak, informazioa emateaz gain, langileengan kolektiboki eragiten duten gaiak entzungo dizkie; batik bat, honako hauei buruzkoak:

En los supuestos de despido por causas objetivas, el/a empresario/a estará obligado a satisfacer al personal afectado las siguientes indemnizaciones:

a) Para el personal con menos de cinco años de antigüedad en la empresa, veinte días de su salario por cada año de servicio o fracción de año.

b) Para el personal con una antigüedad en la empresa entre cinco y diez años, veinticinco días de su salario por cada año de servicio o fracción de año.

c) Para el personal con antigüedad en la empresa superior a diez años, treinta días de su salario por año de servicio o fracción de año.

En todo caso la máxima indemnización será de doce mensualidades.

## CAPÍTULO IX

### ACTIVIDAD SINDICAL EN LA EMPRESA

#### SECCIONES SINDICALES DE EMPRESA

##### Artículo 51.º Constitución.

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

##### Artículo 52.º Garantías.

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías:

a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la empresa; recaudar las cotizaciones de sus afiliados/as 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/as a elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.

En las empresas en que la elección de los miembros del Comité se haya efectuado por el sistema de listas cerradas, las Centrales Sindicales presentes en el mismo podrán destituir a aquel miembro del Comité que haya causado baja en la Central Sindical por la que fue elegido, y designar en su caso al/a trabajador/a que le haya de sustituir.

c) Elegir Delegados/as Sindicales que representen a los/as afiliados/as de la Sección Sindical ante el/a empresario/a.

d) Utilizar, previa notificación y autorización de la empresa, los servicios de expertos/as sindicalistas, economistas, abogados/as, etc., en los temas colectivos (negociación colectiva, revisiones salariales, expedientes de regulación de empleo, etc.) con acceso a los locales de la empresa.

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

f) Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos establecidos en el artículo siguiente:

\* Dispondrán de la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición de los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal en su caso.

\* Deberán ser informados, y oídos por la empresa, de cuantas cuestiones afecten colectivamente al personal, y en especial las relativas a:

- Enplegu erregulazioko espedienteak.
- Enpresaren tokialdaketa osoak edo zatikakoak.
- Lan-sistema berriak edo pizgarriak sartzea.
- Laneko antolamenduan funtsezko eragina duten erabakiak.

Enplegu erregulazioko espedienteen kasuan eta indarrean dagoen legeriak aurreikusitako epearen barruan, txosten bat egin ahal izango dute eta espedientearekin batera dagokien Lan Agintaritzari aurkeztu, Enpresa Batzordeak, hala badagokio, kontsulten bukaerari buruzko aktarekin aurkeztuko duen txostenekin batera.

\* Arrazoi teknologiko edo ekonomikoen ondoriozko lan-entendura edo desagertze kasuetan, Enpresa Batzordeko kideen eta, baldin badaude, Enpresako Ordezkarien tratamendu berbera jasoko dute enpresan jarraitzeko lehentasunari dagokionean.

g) Enpresak Enpresako Sekzio Sindikal bateko afiliatuei bilerak egiten utziko die, bertako lokaletan, lanorduetatik kanpo. Halaber, hurrengo artikuluan ezarritako baldintzak betetzen dituzten Sekzio Sindikaleko afiliatuen bileretara Zentral Sindikaleko arduradun batek joan ahal izango du aurrez enpresari jakinarazi eta honek baimena ematen badu. Enpresak, bere ahalmenen arabera, bilera horiek egiteko lokalak ipiniko ditu eta, era berean, hurrengo artikuluan ezarritako baldintzak betetzen dituen Zentral Sindikaleko Ordezkarientzako eremu berezia.

h) Hutsegite larri edo oso larrien ondorioz langile afiliatu baten aurka diziiplina-neurriak hartu behar direnean eta dagokion Zentral Sindikalak egoera horren berri enpresari emana dionean, Enpresako Zuzendaritzak zehapenaren proposamena jakinaraziko dio Ordezkari Sindikalari. Honek, hurrengo 48 orduen barruan izaera loteslea izango ez duen txostena emango du, eta orduan, enpresak, beste tramiterik gabe, egokien deritzon zehapena jar dezake.

#### 53. artikulua. *Ordaindutako orduak.*

Gutxienez % 20ko afiliazioa betetzen duten edo, hala badagokio, langileen ordezkaritza-organismoetarako hauteskundeetan ehuneko hori lortu duten enpresa edo lantokiko ordezkari sindikalek, hilean, ordaindutako 15 orduko eskubidea izango dute gehienez, soldata errealean.

Aipatutako ordezkarikari sindikalek hala nahi badute, Enpresa Batzordearen edo, hala balitz, langileen ordezkarien bileratan parte har dezakete ordaindutako ordu horien barruan.

#### 54. artikulua. *Bilera eta prestakuntzarako baimenak.*

**Bat.** Gutxienez plantillaren % 10eko afiliazio-baldintza betetzen duten Enpresako Sekzio Sindikalek eta Hitzarmen honek ordezkaritza sindikal negoziatzailea osatzeko legeztatuta dauden Zentral Sindikalek, hau da, ELA eta UGTk, Hitzarmenak indarrean dirauen bitartean, beren afiliatu guztientzat gehienik ere urtean 5 ordu ordaindu gabeko baimena izango dute prestakuntza sindikaleko ikastaroetara, beren zentralaren batzarretara eta antzeko ekintzetara joateko. Baimen-egun horiek erabili ahal izateko derrigorrez norbere Zentral Sindikalaren alde aurretiko jakinarazpena beharko da 48 ordu aurretik egun bat erabiliko bada, eta 72 ordu aurretik ordaindu gabeko egun horietako bat baino gehiago erabiliko bada.

**Bi.** Gutxienez plantillaren % 10eko afiliazio-baldintza betetzen duten Sekzio Sindikal horiek, Hitzarmen honek indarrean irauten duen urte bakoitzean, lau (4) ordu izango dituzte beren bilera sindikalak lanorduek kanpo burutzeko. Ordu hauen ordainsaria afiliatuek bakarrik jasoko dute. Bilera horiek enpresako lokaletan nahiz enpresaz kanpo egin ahal izango dira. Sekzio Sindikalek afiliazioaren % 15 baino gehiago biltzen badute, sei

- 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 de los Comités de Empresa o Delegados/as 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) Las empresas permitirán reuniones a los y las afiliados/as a una Sección Sindical de Empresa en los locales de la misma, fuera de las horas de trabajo. A las reuniones de los y las afiliadas 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/a 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/a Delegado/a 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/a afiliado/a, y siempre que esta condición haya sido puesta en conocimiento de la empresa por la respectiva Sección Sindical, la dirección de la empresa notificará al/a Delegado/a 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 53.º *Horas retribuidas.*

Los/as Delegados/as Sindicales de Empresa o, en su caso, de centro de trabajo, que agrupen como mínimo el 20 % de afiliación, o en su caso hayan obtenido dicho porcentaje, en las elecciones a los órganos de representación de los/as trabajadores/as, dispondrán de un máximo de 15 horas retribuidas al mes, a salario real.

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

#### Artículo 54.º *Licencias para formación reuniones.*

**Uno.** Las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan el requisito de un mínimo de afiliación del 10 % del total de la plantilla, y que correspondan a las Centrales Sindicales que están legitimadas para integrar la representación sindical negociadora de este Convenio, es decir, y para el período de vigencia del mismo, ELA, y UGT, dispondrán para el conjunto de sus afiliados/as (no individualmente) de hasta un máximo de 5 días anuales de licencia no retribuida para asistencia a cursos de formación sindical, congresos de su Central y actividades análogas. La utilización de dichos días de licencia requerirá, preceptivamente, comunicación previa de su Central Sindical con 48 horas de antelación si fuese un sólo día el utilizado y 72 horas si se pretendiese utilizar más de un día de licencia no retribuida.

**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/as. Estas reuniones podrán realizarse tanto dentro como fuera de los locales de la empresa. Para el caso de que las Secciones Sindica-



(6) ordukoa izango da arestian aipatutako kopurua eta afiliazio-portzentajea % 20koa bada, urtean zortzi (8) ordu erabili ahal izango dituzte.

Ordezkarri Sindikalari dagokio bilera horietarako deialdia egi-tea eta Enpresako Zuzendaritzarigutxienez 48 ordu lehenago jakinaraztea. Bertan, bileraren data eta eguneko gai-zerrenda zehaztu beharko ditu.

Funtsezko aparteko arrazoiak ematen direnean, Ordezkarri Sindikalak 24 ordu lehenago jakinarazi ahal izango du aurrean aipatutakoa.

Bilerak burutzen diren lokala Batzordeak edo Sekzio Sindikalak soilik erabiltzekoa ez denean, Enpresako Zuzendaritzarekin adostasunean ezarriko da bilera egiteko ordua.

Bilera horiei dagokien ordainsaria Soldata Errealen gainekoa izango da, produkzio-saria edo, hala balitz, pizgarri eza sartu gabe.

Arestian zehaztutakoaren arabera, Zentral Sindikalak bilera horietara joan diren afiliatuen zerrenda emango diote Enpresako Zuzendaritzari, ordainketen ondorioetarako.

Artikulu honetan aipatzen den ordainsaria Ordezkarri Sindikalaren bitartez ordaindu ahal izango da, Zentral Sindikalak hala erabaki badu. Honela bada, enpresari jakinaraziko zaio erabaki hori eta, betiere, langile afiliatu bakoitzak ordainketa Ordezkarri Sindikalaren bidez egiteari oniritzia ematen dion idatzia beharko du. Baimen horrek Hitzarmen honen indarraldi bera izango du. Honelakoetan, bileretara joaten diren langile afiliatuei dagokien ordainsari osoa emango dio enpresak dagokion Sekzio Sindikalako Ordezkarriari, honek banatu dezan. Sistema honen bitartez ordaintzen diren zenbatekoek enpresak langileari zuzenean ordainduta bezalako soldata- eta zerga-erregimena izango dute.

#### 55. artikulua. *Eszedentziak.*

Enpresan gutxienez egon behar den alditik salbuetsita daude gutxienez probintzia mailako kargu sindikal bat bete behar dutela eta, eszedentzia eskatzen duten langileak. Eszedentzia horiek derrigorrezkoen izaera izango dute agintaldi sindikalak dirauen denboraz eta alor horretan aplikagarri diren xedapen orokorren bitartez arautuko dira.

#### 56. artikulua. *Hiru hilez behingo bilerak.*

Enpresako Zuzendaritza edo honek ordezkarri izendatzen duena eta 53. artikuluan ezarritako afiliazio-baldintzak betetzen dituzten Enpresako Sekzio Sindikalako Ordezkarriak gutxienez hiru hilez behin bilduko dira enpresaren egoera orokorrari buruzko informazioa jasotzeko.

### BERME SINDIKALAK

#### 57. artikulua. *Diskriminaziorik eza.*

Beren eskubide sindikalak erabili ahal izateko langileek segidan aipatzen diren berme sindikalak izango dituzte, diskriminazio sindikala xedetzat duten egintza edo itun guztiak baliogabekotzat joko direlarik, eta bereziki kontzeptu hauek:

a) Langile baten enplegua zentral sindikal batera afiliatuta egotera ala ez egotera baldintzatzea.

b) Enpresak laguntza finantzariora edo bestelakoa ematea zentral sindikal bat edo Enpresako Sekzio Sindikal bat eratu edo sustatzeko.

c) Langile bat zentral sindikal batera afiliatuta egoteagatik edo ez egoteagatik, zentral hori indarrean dagoen legeriari lotzen zaionean, kalera botatzea, zigortzea, diskriminatzea edota edonolako kalteak sortzea.

les agrupen al 15 % de afiliación, el número de horas a que se refiere el presente párrafo será de seis (6) anuales y si el porcentaje de afiliación es del 20 % el número de horas anuales de que se dispondrá será de ocho (8)

Las citadas reuniones serán convocadas por el/a Delegado/a 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.

Por razones excepcionales y fundamentadas el/a Delegado/a Sindical podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

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/as 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 el/a Delegado/a Sindical. A tal efecto se comunicará la decisión a la empresa, acompañando, en todo caso, escrito individual de cada uno de los/as trabajadores/as afiliados/as autorizando el abono de dicho importe a través de su Delegado/a Sindical, autorización que tendrá la misma vigencia que el presente Convenio. En dichos casos, la empresa entregará al/a Delegado/a de la Sección Sindical correspondiente, para su posterior distribución, el importe íntegro de las retribuciones que correspondan a los afiliados 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/as trabajadores/as.

#### Artículo 55.º *Excedencias.*

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

#### Artículo 56.º *Reuniones Trimestrales.*

La Dirección de la empresa o persona en quien delegue y los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 53.º se reunirán trimestralmente para informar sobre la situación general de la empresa.

### GARANTÍAS SINDICALES

#### Artículo 57.º *No discriminación.*

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

a) Condicionar el empleo de un/a trabajador/a a la afiliación o no afiliación a una Central Sindical.

b) La constitución o el apoyo por parte del/a empresario/a de una Central Sindical o Sección Sindical de Empresa mediante ayuda financiera o de otro tipo.

c) Despedir a un/a trabajador/a, sancionarle, discriminarle o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no afiliación a una Central Sindical, siempre que ésta se ajuste a la legislación vigente.

## ENPRESA BATZORDEA

### 58. artikulua. *Kopurua eta eraketa.*

Enpresa Batzordea langileen ordezkari-organoa da. Indarrean dagoen legeriak une bakoitzean ezartzen duen eraketa eta bermeak izango dituzte, Hitzarmen honetan bereziki zehazten diren kalterik gabe.

Enpresako Zuzendaritzaren ekimenez edo Langileen Estatutuko 67. artikulua hauteskunde-sustatzailerik buruz dioena bezela, euren jardueran erabiltzeko ordu ordainduen kreditua duten Langileen Ordezkari eta Enpresa Batzordeak plantilla-murrizketara egokituko dira.

Gutxienez sei hilabeteko epealdi etengabe dagozkien hauteskunde sindikaletarako erabili zen eroldak gutxienez % 10eko murrizketa jasan duenean eta gutxienez 10 langile gutxiago daudenean eragingo du aipatutako plantilla-murrizketak.

Hautagai-zerrendak irekiak direnean, murrizketak automatikoki eragingo du hauteskunde sindikaletan botorik gutxi jaso zuen edo jaso zuten ordezkariengan. Hautagai-zerrendak itxiak direnean, aldiz, zerrenda horretan botorik gutxi jaso zuen edo jaso zuten hautatuengan.

Artikulu hau aplikatzeak eragindakoei, langileen ordezkari izaten (langileen ordezkari edo Enpresa Batzordeko kide) jarraituko dute eta gainerakoek berme berak izango dituzte, ordaindutako orduen kreditua izan ezik; hau, izan ere, hilean behin halakorik bada Enpresako Zuzendaritzarekin egin beharreko bilerara joatera mugatuko baita eta, gehienez ere, hilean hiru ordu erabili ahal izango dituzte horretarako.

### 59. artikulua. *Ordaindutako orduak.*

Enpresa Batzordeko kideei hilean 30 ordu ordainduko zaizkie jardueraren horretarako.

Enpresa Batzordeko kideek eta Ordezkari Sindikalek, enpresak edonolako tamaina duela ere, gehienez 40 ordu hartu ahal izango dituzte enpresa horretan enplegu erregulazioa izapidetzen ari den hilean, edota enpresa eragiten duen bideragarritasun-plana edo sektoreko birmoldaketa negoziatzen ari den bitartean. (Azken kasu hauetan, ordutegi-luzapena hilabete bati dagokiona izango da gehienez).

Enpresa Batzordeko kideen eta Ordezkari Sindikalen orduak kide batengan edo gehiagorengan metatuak izan daitezke hileroko (Ordezkari Sindikalaren barne):

– Mugarik gabe 250 langile baino gehiago dituzten enpresatan, baldintza hauek betetzen badituzte betiere:

- a) Metaketa zentral sindikal bereko kideen artean izan da dila eta honen organo probintzialaren baimenarekin.
- b) Zentral Sindikalak gutxienez Enpresako plantillaren % 10eko afiliazioa izan dezala.
- c) Metaketaz gozatuko du(t)en titularr(ar)en izena(k) enpresari jakinaraz daki (zki)on, aurreko hilabetearen barruan eta gutxienez zortzi egunetako epearekin.
- d) Metaketak gutxienez segidako hiru hilabetez jarrai dezala, dagokion Zentral Sindikalak metaketa indargabetzeko duen ahalmenaren kalterik gabe.

Goian ezarritakoaren kalterik gabe, Enpresa Batzordeko kideen jardueraren sindikalerako ordu ordainduak ezingo dira berriro metatu, Enpresako Zuzendaritzarekin berariazko akordioa ez baldin bada, behintzat.

## COMITÉ DE EMPRESA

### Artículo 58.º *Número y composición.*

El Comité de Empresa es el órgano de representación del personal. Tendrán 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 miembros 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/as 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/as.

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

Los afectados por la aplicación del presente artículo mantendrán su condición de representantes de los/as trabajadores/as 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.

### Artículo 59.º *Horas retribuidas.*

Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad de los/as miembros del Comité de Empresa, serán de 30 horas al mes.

Los/as miembros de los Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, dispondrán de hasta un máximo de 40 horas, cualquiera que sea el tamaño de la empresa, durante el mes en que se esté tramitando un expediente de regulación de empleo en la misma, o en su caso, se esté negociando un plan de viabilidad o una reconversión sectorial que afecte a la misma. (En estos últimos casos la ampliación horaria sólo podrá referirse a un mes como máximo).

Las horas de los/as miembros de Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, podrán ser mensualmente acumuladas en uno o varios miembros (incluido el/a Delegado/a Sindical):

– Hasta el límite máximo del doble a las que por tamaño tengan reconocidas en este artículo, en las empresas de menos de 250 trabajadores/as, siempre que cumplan los requisitos siguientes:

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

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

Erakunde hauetako kideentzat ezarritako ordu ordainduen barne Enpresako Zuzendaritzarekin hileroko bilera bat sartzen da, eta ordezkarien ekimenez azkeneko hauek deitutakoak, baina baztertuta geratzen dira Zuzendaritzaren ekimenez dei egin daitezkeen gainerakoak.

**60. artikulua. Eginkizunak.**

Enpresa Batzordeak eta Hitzarmen honetako 53. artikuluan ezarritako afiliazio-baldintzak betetzen dituzten Sekzio Sindikalen Ordezkariek honako eginkizun hauek izango dituzte:

a) Enpresarentzat indarrean dauden lan-arauak, Laneko Seguritasun eta Osasunekoak eta Gizarte Segurantzakoak betetzen direla bermatzea, Zuzendaritzari arau-haustea ohartaraziz eta haiek betetzeko beharko lirartekeen erreklamazio guztiak erabiliz.

b) Lanbide-sailkapenari buruzko administrazio-espedienteen eta lege-xedapenez beharrezkoak lirartekeen gainerakoen berri ematea.

c) Enpresak bete asmo dituen lanpostuez behar adinako aurretiaz informatua izatea, baita kontratu berrien modalitateaz ere (finkoa, behin-behinekoa, aldi baterakoa, etxex etxeko lana, eta abar) eta kontratu horien arrazoiak, iraupena, lanbide-kategoria eta bestelako baldintza orokorrak.

Era berean, enpresek hileroko epealdi horren barruan burututako iraupen zehatzeko kontratuen berri emango dio langileen ordezkariari.

Informazio horretan honako datu hauek zehaztuko dira: Kontratutako langileen izena, kontratazio mota, kontratuen indaraldia eta lanbide-kategoria. Egindako kontratu-luzapenei buruz ere informazio bera eman beharko du.

d) Halakorik balitz, langileek egin beharreko proba eta azterketei buruz informatuak izatea.

e) Urtero Enpresako laneko segurtasun- eta osasun-egoez eta hori hobetzeko hartutako neurriez informatuak izatea.

f) Langileengan eragin zuzena izan dezaketen neurri guztiak buruz informatuak eta kontsultatuak izatea eta, bereziki, honako hauen gainean:

- Enplegu erregulazioko espedienteak.
- Enpresaren tokialdaketa osoak edo zatikakoak.
- Lan-sistema berriak edo pizgarriak sartzea.
- Enpleguan, lan-baldintzetan, laneko osasunean edo prestakuntzan eragin dezaketen teknologia berriak sartzea.
- Laneko antolamenduan funtsezko eragina duten erabakiak.

Atal honetan sartzen diren gaiak buruz enpresaren jarduketan baliotasuna ezarritako informazio- eta kontsulta-betebeharrak baldintzatua egongo da.

g) Produkzio-antolamenduaren edo hobekuntza teknikoaren arloan egokitzat jotzen dituen neurriak proposatzea enpresari.

**61. artikulua. Enpresari buruzko informazioa.**

Enpresak enpresaren egoera eta martxa orokorrari buruzko informazioa emango dio Enpresa Batzordeari.

Hori guztia, Langileen Estatutuko 64. artikuluan, Askatasun sindikaleko Lege Organikoan eta horrekin bat datozen xedapenetan informatzeari buruz ezarritako betebeharren kalterik gabe.

Batzordearekin egiten dituen bileratan Enpresako Zuzendaritzak isilpean ematen dituen informazioak sekretuak izango dira. Enpresa Batzordeko kideek edo Langileen Ordezkariek enpresako langileekin ere informazio horiek isilpean gorde behar dituzte derrigorrez.

En las horas retribuidas establecidas para los miembros de estos organismos se incluye una reunión mensual ordinaria con la Dirección de la empresa, y las convocadas por ésta a iniciativa de los/as representantes, pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección.

**Artículo 60.º Funciones.**

Serán funciones del Comité de Empresa, y de los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 53.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 (fijo, eventual, interino, tiempo parcial, trabajo a domicilio, etc.), razones que los motivan, duración, categoría profesional y demás condiciones generales de los mismos.

Asimismo la empresa deberá entregar mensualmente a la representación del personal información sobre los contratos de duración determinada celebrados en dicho período.

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

d) Ser informados, en el caso de que existiesen, de las pruebas y exámenes que el personal haya de realizar.

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

f) Ser informado y consultado de cuantas medidas afecten directamente al personal 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.
- 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.

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.

g) Proponer a la empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de producción o mejoras técnicas.

**Artículo 61.º Información sobre la empresa.**

La empresa facilitará al Comité de Empresa información periódica acerca de la situación y marcha general de la empresa.

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

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 o Delegados/as de Personal estarán obligados a guardar dicho secreto incluso con los propios/as trabajadores/as de la empresa.

**62. artikulua. Diziplinazko neurriei buruzko informazioa.**

Izaera larri edo oso larriekin enpresak edozein langileri ezarzen dizkion diziplinazko neurriak aldeztatik Enpresa Batzordeari jakinarazi beharko dizkio, eta horrek bere iritzia eman dezake haiei buruz. Era berean, Enpresako Sekzio Sindikalek euren afiliatuei buruzko txostena egin dezakete.

**BERME KOMUNAK**

**63. artikulua. Guztion berme komunak.**

Enpresa Batzordeko kideek eta Ordezkarri Sindikalek honako berme komun hauek izango dituzte:

a) Enpresa jakinaren gainean jarri ondoren, lan edo sindikatu izaerako oharak erakusteko iragarki-taula bat erabiltzea.

b) Enpresa bakoitzak ahal duen neurrian, denen erabilera bileretarako lokalak izatea, SALO legeak 8. artikuluan xedatutakoaren kalterik gabe.

Enpresa Batzordeen bilerak gutxienez 24 ordu lehenago jakinaraziko dira, kasu premiazko eta justifikatuetan izan ezik, honelakoetan epe gutxiagoz jakinarazi ahal izango baita.

Enpresa Batzordearen bilerak behar hainbateko aurretiaz programatzen ahalegindu beharko da.

c) Hutsegite larri edo oso larrien ondorioz diziiplina-neurriren bat hartu behar bada eta horrek baliorik izango badu, 24 ordu lehenago zehapen-proposamena jakinaraziko zaio:

– Langileen ordezkarien kasuan, Enpresa Batzordeari.

– Ordezkarri Sindikalaren kasuan, partaide deneko tokiko edo probintziako Sindikatuari.

Erakunde hauek, ondorengo 48 orduen barruan izaera loteslea izango ez duen txostena egingo dute eta enpresak, besterik gabe, egoki deritzon zehapena ezarriko du.

Berme hau, agintaldia amaitu eta ondorengo bi urteetan ere indarrean egongo da.

d) Hitzarmen honetako 53. artikuluan zehaztutako afiliazio-baldintzak betetzen dituzten Sekzio Sindikaletako Ordezkariek indarrean dagoen Langileen Estatutuko 68. artikuluan, c) atalean, ezarritako bermeak izango dituzte.

**64. artikulua. Ekintza Sindikala burutzeko arauak, Enpresa Batzordeentzako eta Sekzio Sindikalentzako komunak direnak.**

Ordaindutako orduak ekintza sindikalerako erabili behar direnean, gutxienez 24 ordu lehenago jakinarazi beharko zaio Enpresari Zuzendaritzari.

Jarduera sindikala burutzeak ezin izango du gainerako produzitzaileen lan eta produkzioaren martxa orokorra oztopatu. Langileek, euren ordezkariei edo Ordezkarri Sindikalei zuzendu behar zaienean, lanorduez kanpo egin beharko dute.

Enpresek ahalmen osoa izango dute euren jardura sindikala burutzearen ondorioz enpresako prozesu orokorraren jarraipen arrunta larri oztopatzen duten produzitzaileak behin-behinekotasunez eta euren agintaldiak dirauen bitartean lanpostuz aldatzeko.

Lekualdaketa hori aldeztatik Enpresa Batzordeari jakinarazi eta kontsultatuko zaio.

Lekualdaketa ez dio kalterik sortuko eragindako langileari ez ekonomikoki, ezta jardura sindikalari dagokionean ere. Lanpostu berri hori, enpresak dituen ahalmenen arabera, lehengoaren ahalik eta antzekoena izango da.

**Artículo 62.º Información sobre medidas disciplinarias.**

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

**GARANTÍAS COMUNES**

**Artículo 63.º Garantías comunes a todos.**

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

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

b) A que sean facilitados locales de reunión, para uso común, dentro de las posibilidades de cada empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8 de la LOLS.

Las reuniones del Comité de Empresa serán preavisadas al menos con 24 horas de antelación, salvo casos urgentes y fundamentados en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior.

Se procurará que las reuniones del Comité de Empresa sean programadas con la antelación suficiente.

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

– En caso de representantes de los/as trabajadores/as al Comité de Empresa.

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

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

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

d) Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 53.º tendrán las garantías establecidas en el apartado c) del artículo 68.º del vigente Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 64.º Normas para el ejercicio de la Acción Sindical, comunes para Comités de Empresa y Secciones Sindicales.**

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

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

La empresa estará facultada para trasladar de puesto de trabajo, provisionalmente y durante el tiempo que dure su mandato, a aquellos productores/as que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfirieran gravemente la continuidad normal del proceso general de la empresa.

Dicho traslado será comunicado y consultado previamente al Comité de Empresa.

El personal afectado no podrá ser perjudicado económicamente ni en el desarrollo de su actividad sindical como consecuencia del traslado. El nuevo puesto de trabajo deberá ser, dentro de las posibilidades existentes en la empresa, lo más similar al anterior.



Ekintza sindikalerako ordaindutako orduak enpresan nahiz enpresaz kanpo erabili ahal izango dira. Edonola ere, langileek ordu horien erabilera justifikatu beharko dute; honelakoetan, ordea, ez da beharrezkoa izango eguneko gai-zerrenda edo lan- du beharreko gaiak aurkeztea.

**65. artikulua. Biltzarrak.**

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

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

Enpresako Sekzio Sindikal bateko Ordezkariak hala eskatzen, ezarritako mugaren barruan Biltzar ordainduak deitzera behartua dago Enpresa Batzordea, baldin eta Sindikatu horrek enpresako plantilla osoaren % 33ari dagokion afiliatu kopurua biltzen badu edo, zuzenean, plantillako langileen heren batek hala eskatzen badu.

Biltzarraren deialdiaren berri eman beharko zaio Enpresako Zuzendaritzari gutxienez 48 ordu lehenago eta, jakinarazpen horretan, Biltzarra egiteko data eta eguneko gai-zerrenda zehaztuko dira.

Enpresako Zuzendaritzarekin adostasunean zehaztuko da Biltzarra burutzeko ordua.

Aparteko eta funtsezko arrazoiak bitarteko direnean, Enpresak Biltzarraren data alda dezake. Era berean, langileen ordezkariak jakinarazteko epea 24 ordura mugatu ahal izango du.

Biltzar hauen ordainsaria, ezarritako mugara arte, soldata errearen arabera egingo da, produkzio-sariak eta, hala balitz, pizgarri-ezaren saririk barnebildu gabe.

Ordaindu gabeko Biltzarrei dagokienez, lanorduez kanpo burutuko dira gero ere, enpresa bakoitzean ezarrita dituzten ohituren arabera.

**X. KAPITULUA**

**66. artikulua. Lanbide heziketa.**

Hitzarmen hau sinatzen duten aldeek aitortzen dute langileek etengabeko prestakuntzaren beharra dutela.

Enpresek, enpresaz kanpoko heziketa-plangintzetan parte hartzea eskatzen duten langileei, bide hori erraztuko die, plangintza horiek lanorduez kanpo burutzen badira eta, ondorioz, ordaindu behar ez badira.

Xede horrekin, enpresak bidezko atxikimendua egingo du, langileek plangintza horietan parte hartzeko aukera izan dezaten.

**67. artikulua. Beste gizarte-onura batzuk.**

**Bat. Bizi-asegurua.**

Enpresak bizi-asegurua bat kontratatuko du kontratu muga gabea duten Ojmar, S.A.ko langile guztientzat, kontratua sinatu eta 12 hilabete igarotzen direnetik aurrera, ordura arte zeuden estaldura eta bermeei eutsiz.

**Bi. Errelebo-kontratuak.**

Enpresak erretiro partzialeko eskaerak onartzeko konpromisoa hartzen du, errelebo-kontratuaren bidez, baldin eta langileak hitzarmen honen indarraldian ezar daitekeen legerian ezarritako dauden betekizunak betetzen baditu. Beti hartuko da kontuan enpresaren bideragarritasuna, eskari horiek gauzatzeko orduan. Langileek behar besteko lehentasunaz aurkeztu beharko dute erretiro partzialeko eskaera.

Las horas retribuidas para la acción sindical podrán ser utilizadas tanto dentro como fuera de la empresa. En todo caso, el personal deberá justificar la utilización de las mismas, sin que, a tales efectos, sea obligatoria la presentación del Orden del Día o de los temas a tratar.

**Artículo 65.º Asambleas.**

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/a Delegado/a de la Sección Sindical de Empresa, en las condiciones establecidas en el siguiente párrafo y hasta el límite de las 8 asambleas y 4 horas señaladas.

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

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

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

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

La retribución de estas asambleas, hasta el límite establecido, se realizará sobre los salarios reales, sin inclusión de 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 en cada empresa.

**CAPÍTULO X**

**Artículo 66.º Formación profesional.**

Las partes firmantes de este Convenio reconocen la necesidad de la formación permanente del personal.

La empresa facilitará la incorporación de sus trabajadores/as que lo soliciten a planes externos a la empresa, siempre que éstos se realicen fuera de sus horas de trabajo y por lo tanto no retribuidas.

A tal efecto autorizará mediante la correspondiente adhesión la incorporación de sus trabajadores/as a dichos planes.

**Artículo 67.º Otros beneficios sociales.**

**Uno. Seguro de vida.**

La empresa contratará un seguro de vida para todos aquellos trabajadores/as de Ojmar, S.A. con contrato indefinido, a partir de los 12 meses de la firma de dicho contrato, manteniendo las coberturas y garantías existentes hasta la fecha.

**Dos. Contrato de relevo.**

La empresa se compromete a admitir las solicitudes de jubilación parcial, mediante el contrato de relevo, de los trabajadores/as que cumplan todos los requisitos establecidos en la legislación aplicable durante la vigencia del presente Convenio, teniendo en cuenta siempre la viabilidad de la Empresa para llevarlas a cabo. Los trabajadores/as deberán presentar, con antelación suficiente la correspondiente solicitud de jubilación parcial.

Manufaktura-industriaren sektoreko enpresei buruzko abenduaren 7ko 20/2018 Errege Dekretuari jarraikiz (2018ko abenduaren 8ko *Boletín Oficial del Estado*) 2023ko urtarrilaren 1a baino lehen erretiro partziala hartzen duten pertsonen.

#### Hiru. Autobusa.

Enpresa Eibartik Elgoibarrera lekualdatu zenean definitu zen bezala, enpresak Ermua eta Eibartik egungo lantokira autobusez joateko aukera emango die 1996ko irailaren 30ean plantillan zeuden langileei, baina ez die zerbitzu hori eskaini behar data horren ostean sartu diren langileei.

#### Lau. Erretiroa hartzen dutenentzako oparia.

Enpresak opari bana emango die hurrengo urtean erretiroa hartuko duten Ojmar S.A.ko langileei, hau da, 65 urte bete eta enpresako plantillakoa izateari utziko diotenei, emandako zerbitzuak eskertzeko.

**68. artikulua.** *Lanaldia egokitzea, familia eta lana bateragarri egiteko, eta negoziazio-prozedura.*

Langileen Familia eta Lan Bizitza Uztartzea Sustatzeko 39/1999 Legean, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragin-garrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan eta azken hori garatzen duen ondorengo araudian araututakoa beteko du Ojmar SA enpresak.

Adierazitakoarekin bat, Ojmar SA enpresako langile guztiek eskubidea dute zenbait egokitzapen eskatzeko, lanaldiaren iraupen eta banaketari, lan-denboraren antolamenduari eta prestazioa emateko moduari dagokienez, urrutiko lana egitea barne, bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzeko duten eskubidea gauzatzeko.

Langileak aurreko lanaldira edo kontratu-modalitatera itzultzeko eskatzeko eskubidea izango du adostutako aldia amaitu ondoren edo inguruabarrak aldatu izanak hala justifikatzen duenean, aurreikusitako aldia igaro ez bada ere. Eskaera idazki bidez jakinarazi ondoren, enpresak, gehienez ere 7 eguneko epean, behar diren izapideak egin beharko ditu langilea aurreko lanaldira edo kontratu-modalitatera itzul dadin.

Aurreko paragrafoetan xedatutakoak ez die kalterik egingo Langileen Estatutuan jasotakoaren arabera langileak eskubidez dituen baimenei, ez eta hitzarmen honetan aurreikusitako gainerako kontziliazio-neurriei ere.

#### ESKATZEKO PROZEDURAREN FASEAK

Prozeduraren hasiera:

##### a) Eskaera.

Lanaldia egokitzeko eskaera idatziz egin beharko du interesdunak. Horretarako, hitzarmen honen 1. eranskinean ageri den inprimakia beteko du. Enpresak erregistratu den inprimakiaren kopia zigilatua eman beharko dio eskatzaileari, epeak kalkulatzeko.

Eskaerarekin batera, alegatutako premiak badituela egiaztatzen duen dokumentazioa aurkeztu ahal izango du langileak; borondatezkoa izango da dokumentu horiek aurkeztea.

##### b) Dokumentu gehiago aurkeztea, enpresak eskatuta.

Era berean, enpresak, eskaera aurkeztu eta gehienez ere 3 eguneko epean, beharrezkotzat jotzen dituen dokumentuak eskatu ahal izango dizkio interesdunari, ebaluatzeko eskatutako egokitzapena arrazoizkoa eta proportzionatua den langilearen premiekiko eta enpresaren antolakuntza- edo ekoizpen-beharrekiko; nolahi ere, langileak uko egin ahal izango dio eskatutakoa emateari, eta dokumentu horiek ez aurkeztea, berez, ez du ekarriko enpresak lanaldia egokitzeko eskubidea ukatzerik.

Las personas que acceden a la jubilación parcial en virtud del RD 20/2018, de 7 de diciembre (*Boletín Oficial del Estado* de 8.12.18), referido a empresas del sector de la industria manufacturera, antes del 1 de enero de 2023.

#### Tres. Uso del autobús.

Tal y como se definió en su día con motivo del traslado de Eibar a la actual ubicación en Elgoibar, la Empresa proporcionará el transporte en autobús desde Ermua y Eibar al centro de trabajo actual a aquellos trabajadores/as que formaran parte de la plantilla a fecha 30 de septiembre de 1996, no teniendo obligación de proporcionárselo al resto de trabajadores/as incorporados con posterioridad a dicha fecha.

#### Cuatro. Regalo para jubilados/as.

La empresa entregará a los trabajadores/as de Ojmar S.A. que se jubilen durante el año siguiente, es decir que cumplen 65 años y dejan de pertenecer a la plantilla de la Empresa, un regalo en agradecimiento por los servicios prestados.

**Artículo 68.º** *Adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de la vida familiar y procedimiento de negociación.*

La empresa Ojmar S.A. se atenderá a lo regulado en la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y la normativa posterior que la desarrolle.

En virtud de lo anterior, todos los trabajadores de Ojmar S. A. tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto. Notificada dicha solicitud por escrito, la empresa, en un plazo máximo de 7 días, deberá realizar las gestiones necesarias para que la persona trabajadora regrese a su jornada o modalidad contractual anterior.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores, se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo prevenido en el Estatuto de los Trabajadores, así como del resto de medidas de conciliación previstas en el presente Convenio.

#### FASES DEL PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD

Inicio del procedimiento:

##### a) Solicitud.

La solicitud de adaptación de la jornada, deberá realizarse por escrito, a instancia de la persona interesada, y conforme al formulario que figura en el anexo 1 de este Convenio. A los efectos del cómputo de plazos, la empresa deberá hacer entrega al peticionario de una copia sellada del formulario registrado.

Junto con la solicitud, y de forma voluntaria, el trabajador o trabajadora podrá aportar la documentación acreditativa de las necesidades alegadas.

##### b) Ampliación de la documentación a petición de la empresa.

Así mismo, la empresa, en el plazo máximo de 3 días desde la fecha de presentación de la solicitud, podrá requerir a la persona interesada, aquellos documentos que considere necesarios para evaluar si la adaptación solicitada es razonable y proporcionada en relación con las necesidades del trabajador o trabajadora, y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa; en cualquier caso, la persona trabajadora podrá negarse a la entrega de lo solicitado, sin que dicha negativa suponga per se la denegación empresarial al ejercicio del derecho de adaptación de la jornada.

c) Konfidentzialtasuna.

Enpresak eskatzaileari nahiz haren senideei buruzko datuen konfidentzialtasuna bermatu behar du, bai lanaldia egokitzeko eskaeran jasotakoena, bai aurkeztutako dokumentazioan ageri direnena. Datu Pertsonalak Babesteko eta Eskubide Digitalak Bermatzeko Lege Organikoaren arabera, tratatzen diren datuek egokiak, beharrezkoak eta tratatzen diren xedeen neurria mugatuak izango dira, eta langileek datuok eskuratzeko, zuzentzeko eta ezabatzeko eta datuen tratamendua mugatzeko eskubideak baliatu ahal izango dituzte.

Negoiazio-prozesua:

a) Lanaldiaren iraupena eta banaketa egokitzeko eskaeraren sarrera-erregistroa egiten denetik gehienez ere 10 eguneko epean, enpresa bakoitzeko organo eskuduna langileen ordezkariarekin eta interesdunarekin bilduko da, azken horrek eskaera justifikatzen duten arrazoiak azaldu ditzan.

b) Bilera horren ondoren, enpresak ebazpena eman behar du, gehienez ere 15 eguneko epean, eta eskaera onartzen duen ala ez jakinaraziko die, idazki bidez, langileari eta langileen ordezkariari.

c) Enpresak langile bati lanaldia egokitzeko eskubidea baliatzeko eskaera ukatzen badio, erabaki hori hartzeko arrazoi objektiboak adieraziko ditu.

d) Langileak lanaldia egokitzeko eskaera egin eta eskubidea han adierazitako baldintzetan baliatzeko eskaera ukatzeko ebazpena ematen baldin badu enpresak, ebazpen horrekin batera, beste proposamen bat egin ahal izango du, eskatutakoarekin bat ez datorrena, langilearen kontziliazio-premiak eta enpresaren antolamendu- edo ekoizpen-premiak uztartzeko, proposamen horren oinarri diren arrazoi objektiboak adierazita.

e) Proposamen hori langileari jakinaraziko zaio, eta hark 10 eguneko epea izango du onartzen duen ala ez idatziz jakinarazteko.

f) Enpresaren zuzendaritzaren eta langilearen artean sortzen diren desadostasunak lan-arloko jurisdikzioak ebaztuko ditu, horretarako legez aurreikusitako prozeduraren bidez.

*Lehenengo xedapen gehigarria. Interpretaziorako batzorde mistoa eta batzorde iraunkorra.*

Hitzarmen honen Interpretaziorako Batzorde Misto eta Iraunkorra eratuko da, eta langileen bost ordezkari eta enpresaren bost ordezkari osatuko dute.

Sindikatu bakoitzak hauteskunde sindikaletan lortutako proportzio bera izango du langileen ordezkariak.

Batzordekide horiek Sindikatu Zentral edo enpresa bereko beste kideren baten esku utz dezakete beren ordezkariak.

Alderdien artean hitzarmenaren klausulen interpretaziora edo aplikazioari buruz sor litekeen zalantza eta ezadostasun oro, aipatu batzordearen derrigorrezko irizpena jarriko da.

Kontsulta horiek hitzarmen hau sinatu duten edozein Zentral Sindikalen bitartez izapidetuko dira, eta enpresaren helbidean izango dute egoitza.

*Bigarren xedapen gehigarria. Soldata ez aplikatzeko klausula.*

Enpresak ezin izango du hartu hitzarmen hau ez aplikatzeko erabakia, Langileen Estatutuko 82.3 artikuluan aipatutako prozeduraren bitartez. Hala badagokio, berriro negoziatu behar du hitzarmena iraungi baino lehen, beste bat lortzeko edo dagoena berrikusteko, Langileen Estatutuko 86.1 artikulua aurreikusitakoari jarraituz.

c) Confidencialidad.

La empresa deberá garantizar, tanto de la persona solicitante como de sus familiares, la confidencialidad de los datos incluidos tanto en la solicitud de adaptación de jornada, como de la documentación aportada o requerida. Conforme a Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, los datos objeto de tratamiento deberán ser adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados, y que dan afectos al posible ejercicio los trabajadores y trabajadoras de sus derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión de datos.

Proceso de negociación:

a) En un plazo máximo de 10 días desde la fecha de registro de entrada de la solicitud de adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, el órgano competente en cada empresa se reunirá con la representación de los trabajadores y la persona interesada, a fin de que esta última exponga los motivos que justifican su solicitud.

b) Tras dicha reunión, la empresa, en un plazo máximo de 15 días, deberá emitir resolución, notificando por escrito a la persona trabajadora y a la representación de los trabajadores la aceptación o no de la petición instada.

c) En los supuestos en los que por parte de la empresa se manifieste la negativa al ejercicio del derecho de adaptación de jornada, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta tal decisión.

d) Junto a la resolución que deniegue el ejercicio del derecho en los términos planteados por el trabajador en la solicitud de adaptación, la empresa podrá plantear una propuesta alternativa que no coincida con la solicitada, que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora con las necesidades organizativas o productivas de la empresa, indicando, en cualquier caso, las razones objetivas en las que se sustenta tal propuesta alternativa.

e) Notificada la misma a la persona trabajadora, esta tendrá un plazo de 10 días para comunicar por escrito su aceptación o renuncia.

f) Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora, serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento legalmente previsto para ello.

*Disposición adicional primera. Comisión mixta interpretativa y comisión permanente.*

Se constituye una Comisión Mixta Interpretativa y Permanente del presente Convenio, que estará integrada por 5 representantes de los/as trabajadores/as y 5 representantes de la empresa.

La representación del personal tendrá la misma proporción que obtuviera cada central sindical en las elecciones sindicales.

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

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

Dichas consultas serán tramitadas a través de cualquiera de las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio y tendrá su sede en la dirección de la empresa.

*Disposición adicional segunda. Cláusula de inaplicación salarial.*

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

Alde biek berariaz hitzartu dute, nolahi ere, desadostasunak ebazteko, Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioaren adiskidetze- eta bitartekotza-prozedurak bete beharko dituztela.

Arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolamenduzkoak edo produktiozkoak direla medio, enpresak ez badu hitzarmen kolektibo hau aldi batean aplikatu nahi eta langileen ordezkariekin akordiorik lortzen ez bada, eta gatazkak konpontzeko aplikatu behar diren prozedurek ez badute desadostasuna konpontzen, ezinbestekoa izango da bi alderdiak (enpresaren ordezkari eta langileen ordezkariaren gehiengo) ados jartzea ez-aplikatzeari buruzko desadostasuna Hitzarmen Kolektiboen Kontsulta Batzorde Nazionalaren edo Estatutuaren araberrako Hitzarmen Kolektiboak ez Aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organoaren esku uzteko.

*Hirugarren xedapen gehigarria. Euskararen sustapena.*

Enpresa Batzordea eta enpresa (hitzarmen honen negoziazioan parte hartzen dutela) bat datoz honako honetan: Indarrak batu behar dituztela Euskara gure lurraldean defendatzeko eta zabaltzeko.

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

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

*Laugarren xedapen gehigarria. Aukera-berdintasunaren sustapena.*

Enpresaren Zuzendaritzak eta Enpresa Batzordeak Berdintasun Plana egitea eta aplikatzea adostu dute, indarreko legerian jasotako baldintza eta epeetan. Berdintasun Plana prestatzeko, lehenik eta behin, diagnostiko egokia egin beharko da, enpresan dauden genero-desberdintasunak desagerrarazteko behar diren neurriak hitzartzei begira.

Aurreko paragrafoan aipatzen den Berdintasunerako Plana egin eta negoziatzeko orduan, arau hauek aintzat hartuko dira:

Langileen ordezkari bateratuak edo sindikalak benetan parte hartzea bermatuko da. Berdintasun Plana onesteko, enpresaren adostasuna beharko da, bai eta langileen ordezkariaren gehiengoarena ere. Berdintasun Plana onetsi ondoren, enpresaren hitzarmen kolektiboan sartuko da.

*Bosgarren xedapen gehigarria. Gatazkak ebazteko prozedura. Preco.*

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

2. Aurrekoa eragotzi gabe, hitzarmen kolektibo honetako 9., 17. eta 50. artikuluen aplikazioan (horren arabera Precoren prozedurak erabili behar dira arbitrajeko berariazko konpromisoak izapidetzeko) aintzat hartuko da prozedura horretako 6. puntuaren ezarritakoa, eta Precoren Batzorde Paritarioak hartutako erabakietan ezarritako baldintzak beteko dira.

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

Hitzarmen hau izenpetzen duten enpresako ordezkariak eta enpresako batzordeak bat egin dute 1999ko urtarrilaren 15ean Confebask eta ELA, CC.OO., UGT eta LAB Zentral Sindikalek enpleguari buruz itundu duten Euskal Erabakiarekin.

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

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegará a un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación a la CCNCC o ORPRICE.

*Disposición adicional tercera. Impulso del Euskara.*

El Comité de Empresa y la empresa, presentes en la negociación de este Convenio, coinciden en la estimación de que deben aunar sus esfuerzos en la defensa y extensión del Euskara en nuestra provincia.

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

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

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

La Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa de acuerdo elaboran y aplican un Plan de Igualdad en los términos y plazos recogidos en la legislación vigente. El Plan de Igualdad deberá partir de un diagnóstico adecuado que permita acordar las medidas necesarias para erradicar las desigualdades de género existentes en la empresa.

La elaboración y negociación del Plan de Igualdad al que se hace referencia en el párrafo anterior estará sujeta a las siguientes reglas:

Garantía de participación real de la representación unitaria o sindical de los/as trabajadores/as. La aprobación del Plan de igualdad requerirá del acuerdo de la empresa y de la mayoría de la representación de los/as trabajadores/as. Una vez aprobado el Plan de igualdad, pasará a formar parte del convenio colectivo de la empresa.

*Disposición adicional quinta. Procedimiento de resolución de conflictos. Preco.*

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

2. Sin perjuicio de lo anterior la aplicación de los artículos 9.º, 17.º y 50.º del presente convenio colectivo, que remite a los procedimientos del Preco la tramitación de compromisos específicos de arbitraje, se realizará atendiendo a lo establecido en el punto 6 de dicho procedimiento y a las condiciones previstas en los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria del Preco.

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

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



**Zazpigarren xedapen gehigarria. Geroa-BGAEari egindako ekarpenak.**

Geroa-BGAEari egindako ekarpenek, 2020, 2021 eta 2022an Kotizazio-oinarriaren % 4,60ari eusten diote, Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorreko langilearen gertakari arruntengatik; horren % 2,3 langilearen kontura doa, eta beste % 2,3 enpresaren kontura.

Enpresak ekarpenak bateratuko ditu, eta horretarako kendu egingo dio langileareri portzentaia dagozkion soldata-nomine-tan.

Geroa desagertuz gero, Ojmar SAK pentsio-plan pribatu bat kontratuko du, eta ekarpenak egingo dizkio aurretik aipatutako kalkulatzeko metodoaren arabera.

**Zortzigarren xedapen gehigarria.**

Datu Pertsonalak Babesteko eta Eskubide Digitalak Bermatzeko Lege Organikoa.

Enpresan, Datu Pertsonalak Babesteko eta Eskubide Digitalak Bermatzeko Lege Organikoaren 87.-91. artikuluetan eta hura garatzen edo ordeztzen duen araudian ezarritako eskubideak behar bezala baliatzeko eta errespetatzeko bitartekoak jarri behar dira eskura, eta, horretarako, aintzat hartuko da langileen ordezkari-tza.

**Bederatzigarren xedapen gehigarria.**

Covid-19aren pandemiak eragindako absentismoa ez da kontuan hartuko 48. artikuluan aipatutako absentismoa kalkulatzeko.

**Hamargarren xedapen gehigarria.**

Ojmar SAREN hitzarmen honetan jasota ez dauden puntu guztiak aplikatzeko orduan, Gipuzkoako Metalgintzaren 2020-2022 Hitzarmenean edo hura aldatzeko Gipuzkoan sinatzen den metalgintzaren beste hitzarmen batean ezarritakoari erreparatuko zaio.

Beharrezkoa bada, Gipuzkoako Metalgintzaren 2020-2022 Hitzarmenak edo hura aldatzen duen hitzarmenak osatuko ditu Ojmar SAREN hitzarmen honetan jasotako edukiak.

**Disposición adicional séptima. Aportaciones a Geroa- EPSV.**

Las aportaciones a Geroa-EPSV, durante 2020, 2021 y 2022, se mantienen en el 4,60 % de la Base de Cotización, por contingencias comunes del/a trabajador/a al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 2,3 % correrá a cargo del/a trabajador/a y el otro 2,3 % con cargo a la empresa.

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

En caso de desaparición de Geroa, Ojmar S.A. contratará un plan de pensiones privado al que realizará las aportaciones que correspondan según el método de cálculo definido anteriormente.

**Disposición adicional octava.**

Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

En la empresa deberán articularse los medios necesarios para el adecuado ejercicio y respeto de los derechos establecidos en los arts. 87 a 91 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y en la normativa que la desarrolla o sustituya, contando para el desarrollo de los mismos con la representación de los trabajadores.

**Disposición adicional novena.**

El absentismo provocado por la pandemia del Covid-19 no computará para el cálculo del absentismo del artículo 48.

**Disposición adicional décima.**

Todos los puntos que no estén recogidos en este Convenio de Ojmar, S.A., se aplicarán según el Convenio del Metal de Gipuzkoa 2020-2022 u otro convenio provincial del metal que lo modifique.

El Convenio del Metal de Gipuzkoa 2020-2022 u otro que lo modifique, complementará, en caso necesario, los contenidos recogidos en el presente Convenio de Ojmar S.A.

ERANSKINA / ANEXO I  
2019. URTEA / AÑO 2019

GUTXIENKO ORDAINSARIEN TAULA / TABLA DE RETRIBUCIONES MÍNIMAS

|  | Oinarrizko soldata /<br>Salario base | Hitzarmen plusa /<br>Plus convenio | Laneguneko soldata /<br>Salario día trabajo |
|--|--------------------------------------|------------------------------------|---|
|  | A                                    | B                                  | A+B   |
| Peoi arrunta eta peoi especialista Peón Ordinario y Especialista | 21,369                               | 28,221                             | 49,59                                       |
| 1. mailako ofiziala / Oficial de 1. <sup>a</sup>                 | 24,250                               | 30,750                             | 55,00                                       |
| 2. mailako ofiziala / Oficial de 2. <sup>a</sup>                 | 22,982                               | 29,898                             | 52,88                                       |

II. ERANSKINA / ANEXO II  
2019. URTEA / AÑO 2019

SOLDATA GORDINEN TAULA. ORDAINSARI-MAILAK / TABLA SALARIOS BRUTOS. NIVELES RETRIBUTIVOS

| Maila /<br>Nivel | Azpimaila /<br>Subnivel | Mailaren soldata /<br>Salario nivel | Mailaren soldata gutxienekoa /<br>Salario nivel banda mínima | Azpimailaren soldata /<br>Salario subnivel |
|------------------|-------------------------|-------------------------------------|--|--|
| 0                |                         | 26.749,41                           |  |  |
| 1                |                         | 29.352,07                           |  |  |
| 2                |                         | 31.261,91                           |  |  |
| 3                |                         | 32.787,59                           |  |  |
| 4                |                         | 35.932,74                           |  |  |

| <i>Maila /<br/>Nivel</i> | <i>Azpimaila /<br/>Subnivel</i> | <i>Mailaren soldata /<br/>Salario nivel</i> | <i>Mailaren soldata gutxienekoa /<br/>Salario nivel banda mínima</i> | <i>Azpimailaren soldata /<br/>Salario subnivel</i> |
|--------------------------|---------------------------------|---|--|--|
| 5                        |                                 |   | 37.982,86  |  |
|                          | 5.1                             |   |  | 37.982,86  |
|                          | 5.2                             |   |  | 40.037,29  |
|                          | 5.3                             |   |  | 43.091,73  |
|                          | 5.4                             |   |  | 44.146,18  |
| 6                        |                                 |   | 48.682,61  |  |
|                          | 6.1                             |   |  | 48.682,61  |
|                          | 6.2                             |   |  | 51.205,94  |
|                          | 6.3                             |   |  | 53.729,29  |
|                          | 6.4                             |   |  | 56.252,63  |