

AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA

4

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD
AUTÓNOMA

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, Pasaban S.A. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20100112012012).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2021eko ekainaren 30ean enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariek sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2021eko uztailaren 21ean aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

Hirugarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2021eko urriaren 8an bete da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritza honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuaren 14.1.g artikulua (2021-01-29ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboaren erregistro eta gordailuari buruzkoak.

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2021eko urriaren 11.—Juan Maria Esnaola Mendizabal, jarduneko lurralde ordezkaría. (6754)

Pasaban, S.A. Enpresaren Hitzarmen Kolektiboa. 2020-2022.

HITZAURREA

Enpresaren Hitzarmen hau langileen eta enpresaren arteko akordio batetik sortu da, enpresaren Hitzarmena Gipuzkoako Si-

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de Pasaban S.A. (código 20100112012012).

ANTECEDENTES

Primero. El día 30 de junio de 2021 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de los trabajadores.

Segundo. El día 21 de julio de 2021 se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

Tercero. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el artículo 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011), y se ha cumplimentado el 8 de octubre de 2021.

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 11 de octubre de 2021.—El delegado territorial en funciones, Juan María Esnaola Mendizabal. (6754)

Convenio Colectivo de Pasaban S.A. para 2020-22.

PREÁMBULO

Este Convenio de empresa surge del acuerdo entre trabajadores y empresa de incorporar el Pacto de empresa en el texto

derometalurgiako Hitzarmenarekin bat egiteko akordiotik. Hori dela eta, transkripzioak arazoak edo anbigüetateak izan ditzake, baina uste da bi aldeek borondate ona izango dutela horiek interpretatzeko.

Enpresaren Hitzarmenaren interpretazioari buruzko zalantzaren bat izanez gero, gaztelaniazko idatzia hartuko da kontuan.

Bi aldeak bat datoz Hitzarmen Kolektibo hau arau-esparru egonkorra beharrezkoa dela adieraztean, eta konpromisoa hartu dute Hitzarmena zaintzeko eta defendatzeko. Hitzarmen hau arauzkoa da, eta bere eremu funtzionalean dagoen enpresa eta langile guztiak behartzen ditu indarraldi osoan. Hitzarmena sinatu duten aldeentzat, Pasaban, S.A. enpresaren eraginkortasun orokorreko hitzarmen kolektiboa funtsezko tresna da eraginpean hartutako langileen eta enpresaren lan-harremanei egonkortasuna emateko. Hitzarmen honen aplikazioa lagungarria da enpresaren lehiakortasuna hobetzeko. Aldi berean, langileen lan-harremanen zaintza bermatzen du. Aldeek adierazi dutenez, etorkizuneari desadostasunik sortuz gero, lehenik eta behin elkarriketara joko da desadostasun horiek konponatzeko.

Hitzarmenak enpresaren lehiakortasunean laguntzea eta, aldi berean, langileei familia-bizitza eta bizitza pertsonala enpresaren beharrekin uztartzeko aukera ematea du helburu.

Hori lortzeko, hitzarmena sinatu duten aldeek onartu dute hitzarmenaren egungo eta etorkizuneko testuak enpresak inguruneke premietara egokitze aldera antolamendu-malgutasuna izateko duten beharrari zein sindikatuak langileei lan-baldintza egonkorrak eta duinak emateko duten beharrari erantzun behar diola.

I. KAPITULUA

1. artikulua.

Enpresaren Hitzarmen Kolektibo honek eragina izango du 1382/1985 Errege Dekretuak baztertzen ez dituen Pasaban, S.A. enpresako langileentzat.

2. artikulua. Zeregin eta langileria eremua.

Hitzarmen Kolektibo honek Pasaban S.A. enpresari eragingo dio.

Hitzarmen honetan ezarri ez den guztiari aplikatu behar zaizkio Gipuzkoako Industria Siderometalurgikorako Probintziako Hitzarmen Kolektiboan xedatutakoa eta indarrean dauden beste xedapenak.

Gipuzkoako Industria Siderometalurgikorako Probintzia Hitzarmen Kolektiboan xedatzen diren hobekuntza guztiak hitzarmen honetan jasotako horien gainetik egongo dira.

Era berean, Hitzarmen honen klausulak Klausula bakoitzaren eduki osoa nahiz bereziki doazkien zatiak aplikatzetik salbuetsirik egongo dira, gai jakin eta bereziren bat langileen legeko ordezkariarekin Hitzarmen honetan jasota ez dagoen beste era batean ituntzen bada edo itundua bada, beti ere itun horiek idatziz jasorik baldin badaude.

3. artikulua. Indarraldia eta iraupena.

Hitzarmen honek hiru urteko indarraldia izango du.

2020ko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean ondorio guttiararako eta horrela iraungo du 2022ko abenduaren 31ra bitartean.

2022. urteko urriaren 1ean automatikoki salatua geratuko da, data horretan bertan Hitzarmen Kolektibo honen ordezkarako negoziazioei ekin ahal izango zaielarik. Langileen Estatutuaren 86.3. artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, berariaz

del Convenio Siderometalúrgico de Gipuzkoa. Es por ello que en la transcripción puedan haber quedado errores o ambigüedades para cuya interpretación se presupone la Buena Fe de ambas partes.

En caso de duda en la interpretación del presente Convenio de Empresa, prevalecerá su redacción en lengua castellana.

Ambas partes convienen en la necesidad de tener un marco regulatorio estable como es este Convenio Colectivo, comprometiéndose a preservarlo y defenderlo. Este convenio tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de las Empresa y trabajadores/as comprendidos/as en su ámbito funcional. Las partes signatarias consideran que el convenio colectivo de eficacia general para la empresa Pasaban S.A. es un instrumento esencial para dotar de estabilidad a las relaciones laborales de las y los trabajadores y la empresa afectada. La aplicación de este convenio contribuye de modo positivo a la mejora de la competitividad de la empresa, a la vez que constituye una garantía para la salvaguarda de las condiciones laborales de las y los trabajadores. Las partes afirman que las posibles divergencias que en el futuro de produzcan se deberán solucionar agotando primeramente las vías del dialogo.

El objetivo del mismo es contribuir a la competitividad de la empresa, permitiendo a su vez a los trabajadores y trabajadoras conciliar compaginando su vida familiar y personal con las necesidades de la empresa.

Para dar respuesta a estos objetivos las partes firmantes reconocen la necesidad de que el actual y futuro texto del convenio debe dar respuesta tanto a las necesidades de la empresa de tener flexibilidad interna organizativa para adaptarse a las necesidades del entorno como a las sindicales de dotar a los trabajadores de condiciones laborales estables y dignas.

CAPÍTULO I

Artículo 1.º Ámbito.

El presente Convenio de Empresa afectará a todos los trabajadores de Pasaban, S.A. no excluidos por el Real Decreto 1382/1985.

Artículo 2.º Ámbito funcional y personal.

Este Convenio Colectivo afectará a la totalidad de la empresa Pasaban S.A.

En todo lo no previsto en el presente convenio será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo Provincial para las Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa y demás disposiciones legales en vigor.

Todas las mejoras que estén estipuladas en el Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa prevalecerán sobre los contenidos de este convenio.

Asimismo, quedarán exceptuadas de la aplicación de las correspondientes cláusulas del presente Convenio, bien sea en el total contenido de cada una de ellas o solamente en los puntos o aspectos de las mismas específicamente diferenciados, aquello que se pacte o tenga pactado con la representación legal del personal algún tema concreto y específico de forma distinta a como en el Convenio esté regulado, siempre que dichos pactos consten por escrito.

Artículo 3.º Vigencia y duración.

El presente convenio tendrá una duración de tres años.

Entrará en vigor a todos los efectos a partir del 1 de enero de 2020 finalizando el 31 de diciembre de 2022.

Quedará automáticamente denunciado a partir de 1 de octubre de 2022 pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el convenio que lo sustituya. Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el art. 86.3 ET, que una

adosten da hitzarmenak indarrean jarraituko duela salatu ondoren eta hitzartutako iraupena amaitu ostean, hariak eta bi alderdiek hura ordeztzeko beste bat sinatu arte.

4. artikulua. Zurgapena eta konpentsazioa.

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

5. artikulua. Hitzarmenaren batasuna.

Bat. Hitzarmen honetan bai Asanbladetakako bai Langileen Ordezkarientzako edo Enpresa Batzordeko kideentzako edo Ordez-kari Sindikalentzako ezarri diren lan-jardunaldiek, urteko oporrek eta ordaindutako orduak osotasun bakar bat eta zatiezi-na osatzen dute urteko zenbaketan. Beraz, ezin izango dira ba-karka aztertu.

Ondorioz, Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean ebaz-pen administratibo edo juridikoren baten ondorioz gai hauetakoren bat aldatzen bada, sortutako aldea ezarritako legezkogu-txienekoek buruz gainerako gaietan itundu diren hobekuntzekin zurgatu eta konpentsatu dela ulertuko da.

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

6. artikulua. Baldintzarik onuragarriak.

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

II. KAPITULUA

7. artikulua. Lanaldia.

Bi aldeek urtean 1.593 orduko lanaldia izatea erabaki dute, hitzarmen hau indarrean egon bitartean.

Gaur egungo lanaldia mantenduko da; hau da, 8 ordu era-ginkorrekoa izango da ohiko lanaldia.

Horren ondorioz, hitzarmen hau indarrean egon bitartean, urteko lanaldiari dagozkion ezarritako ordu-kopurua baino ge-hiago lan eginez gero, ordu horiek «ordu-poltsan» gehituko dira, langileen mesedetan. Aipatutako «poltsa»ko orduak, enpresak hala eskatuta, langile bakoitzaren berariazko funtzioetan ekoiz-pen baxua den momentuetan hartu ahal izango dituzte, edo lana antolatzeke egokienak diren egunetan, astebete lehenago jakinarazita, langilearen aukerako 24 orduak salbu; izan ere, ho-riek langileak berak aukeratutakoan har ditzake, nagusia jaki-naren gainean jarrita.

Enpresaren ekoizpena dela eta, langileak abenduaren 31a baino lehen hartu ezin izan dituen aipatutako «poltsa»ko orduak automatikoki gordeko dira hurrengo urterako.

8. artikulua. Lan egutegiak eta ordutegiak.

Langileen legezko ordezkariekin eta, hala badagokio, ordez-kari 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, hilabeteko epea izango du Enpresako Zuzendaritzak langile guztientzako egu-tegia zehazteko. Egutegiak, gutxienez, lan-jardunaren ordutegi-tau-la eta oporraldi kolektiboaren datak barnebilduko ditu.

vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 4.º Absorción y compensación.

Las condiciones económicas y de jornada fijadas en el pre-sente Convenio son absorbibles y compensables con las mejo-ras de toda clase que existan con anterioridad, salvo las excep-ciones que expresamente se determinan en este Convenio.

Artículo 5.º Unidad de Convenio.

Uno. Lo acordado en este Convenio para jornada de traba-jo, vacaciones anuales y horas retribuidas, tanto para Asamble-as 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, cual-quiera de dichos temas, se entenderá absorbida y compensada la diferencia, con las mejoras que, sobre los mínimos legales es-tablecidos, 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 que-daría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse el conteni-do en su totalidad.

Artículo 6.º Condiciones más beneficiosas.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implanta-das por la empresa en cuanto aquéllas 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.

Las partes acuerdan realizar una jornada, durante los años de vigencia del presente convenio, de 1.593 horas anuales de trabajo.

Se mantendrá la jornada de trabajo actual, es decir, una jor-nada ordinaria de ocho horas diarias de trabajo efectivo.

Como consecuencia de ello, el exceso de horas que se pro-duce con respecto a las horas de la jornada anual establecida para cada año de vigencia del presente convenio quedará inclui-do en una «bolsa de horas» a favor de los trabajadores. El dis-frute de las horas incluidas en la citada «bolsa» se hará, a ins-tancias de la Empresa, en los momentos de baja producción en las funciones específicas de cada trabajador, o en los días que resulten más apropiados para la organización del trabajo con previo aviso de una semana, salvo 24 horas que serán de libre disposición del trabajador, con conocimiento de su superior.

Las horas de la citada «bolsa» que a 31 de diciembre no ha-ya podido disfrutar el trabajador por motivos de producción de la empresa se guardarán automáticamente para el siguiente año.

Artículo 8.º Calendarios y horarios de trabajo.

La fijación de los horarios de trabajo y los calendarios labo-rales será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, pre-via intervención de la representación legal del personal y dele-gados/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, seña-lará 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.

Enpresak eraturako lan-egutegiek eta ordutegi-taulek lan-jardunaldiaren irregulartasunik eragingo balute, langileen legeko ordezkariaren adostasuna beharko da baldin eta lan efektiboko ordu arrunten kopurua Langileen Estatutuko 34.3 artikuluan ezarritakoa baino handiago bada.

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

Bigarren atalean zehaztutako datatik hilabete natural bat igaro ondoren aurreko pasartearen 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.

9. artikulua. Orduz baliatzea.

Sektoreko enpleguaren egonkortasuna sustatu eta, era berean, enpresei merkatuaren premietara moldatzen laguntze aldera, aldi baterako kontratuen gehienezko kopurua, aldi baterako laneko enpresekin egindakoak barne, plantillaren % 10etik beherakoa den enpresetan bakarrik erabili ahal izango dira ondoren aipatzen diren neurriak. Ehuneko hori zenbatzeko, neurri horiek erabili aurreko hilabetea hartuko da erreferentzi gisa eta, ondorio hauetarako, ez dira aldi baterako kontratuztat hartuko bitarteko kontratuak eta txanda-kontratu baten ondoriozkoak.

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

a) Hitzarmenaren indarraldian lan-jardunaldi arruntaren barruan, Enpresako Zuzendaritzak 65 ordu erabili ahal izango ditu ustekabeko premiei edo produkzio-garai bereziei erantzuteko, entrega epeak oso zehatzak direnean eta hori ez betetzeak eskaria, bezeroa eta abar galtzea dakarrenean. Bai eta alderantziko kasuetan ere, hau da, merkatuaren eraginez jarduera gutxitzen direnean edo eskaerak urriagoak direnean eta honek guztiak, enpresaren garapen arruntean eragina izan dezakeenean.

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

Arestian aipatutako orduak erabiltzeko ahalmenaren ondorioz orduak gehitzeak edo gutxitzeak enpresa osoarengan, bertako sekzioengan 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. Ukitutakoei eta enpresako langileen ordezkariari hori justifikatzen duten arrazoi idatziak 5 eguneko aurretiaz jakinaraztea.

2. Orduz baliatzeak lanordua gehitzea ekartzen duenean, enpresako egutegietan lanegun bezala zehaztuta daudenetako jarduna 9 ordura arte gehituz egingo da.

Enpresako Zuzendaritzak, aparteko kasuetan, jarduera beste egunetan betetzea agindu dezake, beti ere igandeak, jaiegunak, zubiak eta oporrak salbuetsiz, eta egun horiek ez dira urtean

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

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.

Artículo 9.º Disponibilidad de horas.

Con objeto de fomentar la estabilidad del empleo en el sector y favorecer al mismo tiempo la necesaria adaptabilidad de la empresa a las necesidades del mercado, sólo cuando aquellas cuyo número máximo de contratos temporales, incluidos los celebrados con las Empresas de Trabajo Temporal, sea igual o inferior al 10 % de la plantilla se podrá utilizar las medidas que a continuación se señalan. A efectos del cómputo de dicho porcentaje, se tomará como referencia el mes anterior al de la utilización de dichas medidas y no se considerarán, a estos efectos, como temporales los contratos de interinidad y los derivados de un contrato de relevo.

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

a) Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la Dirección de la Empresa podrá disponer de hasta un máximo de 65 horas anuales durante la vigencia del convenio, 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.

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.

Excepcionalmente podrá la Dirección de la Empresa ordenar el trabajo en otros días distintos, excluidos domingos, festivos, puentes y vacaciones, pero estos días no podrán exceder de 4

4 baino gehiago izango. Honelakoetan, lan-jarduna ez da 6 ordu eta erdi baino gutxiagokoa izango, ezta 9 ordu baino gehiagokoa ere.

Jarduna aurreko atalean aipatutako egunetan betetzen deanean, txandakako langileek goizeko edo arratsaldeko txandatan burutuko dute. Jardun jarraituko edo zatituko langileek goizeko jardunean soilik erabili ahal izango dituzte ordu horiek eta, beti ere, arratsaldeko hiruak baino lehen amaituz.

Enpresak aurreko atalean aipatutako apartekotasuna erabiltzen badu, ordu horiek atsedeen-egun osotan konpentsatuko dira. Horrela, langile bakoitzak urtean bete behar dituen lanegunak ez dira gehituko.

3. Orduz baliatzeak lanorduak gutxitzea ekartzen duenean, egutegiaren arabera bete beharreko jardunak erabat gutxituz (gehenez ere bost egun arte) edo zatika (gehenez bi ordu egunean) gutxituz egingo da.

Lan-egutegiaren arabera lan egin beharreko egunetako jarduna 9 ordura arte luzatuz konpentsatuko da hori edo, aparteko kasutan, bestelako egunetan, igande, jaiegun, zubi eta oporrak salbuetsiz, eta egun horiek ez dira urtean 4 baino gehiago izango. Langile bakoitzak urtean jardunean bete behar dituen egunak ez dira inola ere gehituko.

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

Itundutako konpentsazio-orduekin zerikusirik gabe, Enpresak ezin izango ditu 30 egun jarraituko epealdian lan-jardun gehikuntzak edo gutxitzeak txandaka erabili.

Enpresak agintzen duenean lan-jardun handiagoa edo txikiagoa bete beharrenez kalterik gabe, Enpresako Zuzendaritzak eta ukitutako langileek jakinarazi zen datatik hasita 30 eguneko epean erabakiko dute artikuluko honetan aipatutako orduen konpentsazioa gozatzeko edota dagozkien orduak betetzeko era eta data. Erabaki hori enpresako langileen ordezkarietarako jakinaraziko zaie.

Epe horretan ez bada adostasunik lortu eta bi alderdiek ez badute gaia arbitraiaz ebaztea erabaki, enpresak eta ukitutako langileek 15 eguneko epe luzeazina izango dute orduak gozatzeko edo betetzeko erabakia % 50ean hartzeko.

Kompentsazio-datei dagokienez, langileei ezartzea dagokien % 50a zehazterakoan ezin izango dute produkzioren garaienean urtesasoietan eragin dezaketenez datarik hartu, ezta enpresak jada jakinarazita dituen puntako alditan ere.

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

Artikulu honetan aipatutako ahalmenaz baliatzen den enpresak Batzorde Misto Interpretatzaileari jakinarazi beharko dio hori eragin duten arrazoiak, ukitutako langileen kopurua eta erabilitako nahiz erabili beharreko orduen gutzitzea zehaztuz.

Artikulu honetan aipatutako ordu-erabilpenak ukitutako langileek Batzorde Mistoarengana jo dezakete baldin eta, urteko egutegia egiterakoan, egun erabilgarriak luzatu asmoz jarduneko egunak justifikaziorik gabe gehitu direla uste badute. Batzorde Mistoak zortzigarren artikuluko bigarren atalean ezarritako epean eman beharko du bere erabakia.

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.

Si la empresa hubiese utilizado la excepcionalidad contenida en el párrafo anterior, la compensación de dichas horas deberá efectuarse en días completos de descanso, de forma que los días de trabajo, que individualmente corresponda trabajar anualmente a cada trabajador/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, excepcionalmente, en otros días distintos, excluidos domingos, festivos, puentes y vacaciones, pero éstos no podrán exceder de 4 al año, sin que en ningún caso pueda verse incrementado el número de días de trabajo que corresponda trabajar anualmente a cada trabajador/a.

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

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

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

Concluido este plazo sin acuerdo, y si ambas partes no han acordado su sometimiento a arbitraje, en el plazo improrrogable de 15 días, la empresa y los/as trabajadores/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.

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

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

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

10. artikulua. Oporrak.

Hitzarmen honek indarra izan bitartean, 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 kanpo arrazoiengatik, hala nola, istripua, gaitasuna eta amatasunagatik, lanera joan gabeko egunak lan efektiboan emandako denboratzat hartuko dira oporrek zenbaita eta gozatzearren eraginetarako.

Oporretarako ezarri den datan enpresako plantillan urtebete lan efektiboa bete ez duten langileek Zerbitzuan emandako denboraren arabera dagozkien opor-egunak gozatzeko 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 efektiborik eman gabe ixten bada lantegia, zegozkion zeregin guztien ordainsaria jasoko du langile horrek.

Langile orok, enpresa uzterakoan, dagokion oporren zenbaterako proportzionala jasoko du. Langilea hiltzen bada, zenbaterako 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 beti ere.

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

Horretarako, artikuluko hau Auzitegi Gorenak 2009ko ekainaren 24an doktrina bateratzeko emandako epaiari jarraiki jasotzea eta aplikatzea erabaki dute hitzarmena sinatu duten aldeek. Doktrina horren arabera, itundutako lan-egutegian ezarritakoaren ondoren ordaindutako urteko oporrek izateko eskubidea onartzen da, betiere esleitutako egunen aurretik langilea aldi baterako ezintasun-egoeran jartzen bada. Auzitegi Gorenaren epai bidez jurisprudenzia-interpretazio honen edukia edo zentzua aldatzen bada, interpretazio berriari jarraituko zaio.

Etendura horri dagozkion opor-egunak langileen ordezkari-ekin eztabaidatu ondoren Enpresako Zuzendaritzak erabakitzen duenean hartuko dira.

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

Artículo 10.º Vacaciones.

Para la vigencia del presente convenio 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 la sentencia del Tribunal Supremo de 24 de junio de 2009 en unificación de doctrina por la que se reconoce el derecho a disfrutar las vacaciones anuales retribuidas en periodo posterior al establecido en el calendario laboral pactado, si previamente a las fechas asignadas el trabajador/a iniciase situación de incapacidad temporal. En el caso de que el tenor o sentido de esta interpretación jurisprudencial fuera modificado por posterior sentencia del Tribunal Supremo, se estará a la interpretación de la nueva que resultara.

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.

Oporraldi kolektiboari ekiteko garaian edo bitartean langilea amatasun egoeran badago, oporraldia etengo da eta etendura horri dagozkion egunak enpresak, langileen ordezkariekin hitz egin ondoren erabakitzen duen datan gozatuko dira.

Langileak lan efektiboko jardun arruntean jasotzen duen soldataren arabera ordainduko zaizkio oporrak. Ohizkoan zeregin-lanean, primaz edo somara diharduten 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, artikulua honetan ezarritako batezbestekoaren 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:

Erabaki 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 izango 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 arrazoiaren 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 45 minutu laneguneko lan egindako ordu bakoitzeko eta 2 ordu igande edo jaieguneko 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 aurreikusitako egoera dela eta, atsedean denboraz konpentsatzea ezinezkoa gertatzen denean. Kasu horietan, eta Hitzarmeneko 2. artikulua azken pasartean xedatutakoa baldintzatu gabe, honela ordainduko dira aparteko orduak: % 34 erantsiz, laneguneko burutu direnean; eta % 56 erantsiz, igande edo jaieguneko burutu direnean.

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 venga trabajando a tarea, prima o destajo, percibirá con arreglo al promedio de actividad en los días de trabajo de los tres meses anteriores; por lo tanto, para el cálculo del referido promedio no se tendrán en cuenta los devengos de los domingos, días festivos, gratificaciones extraordinarias, días de baja, etc.

Para 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 con el promedio que señala este artículo.

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 concorra 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 45 minutos por cada hora trabajada en día laboral y 2 horas por cada hora trabajada en domingo o festivo o 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 compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto 2.º c). 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 34 % cuando se trabajen en día laborable y del 56 % cuando lo sean en domingo o festivo.

Lan egindako orduak ordu-kopuru bereko atsedeen-eguneez ere konpentsatu ahal izango dira, eta, kasu horretan, gehigarri bat ordainduko zaie langileei, aparteko ordua gainditzen duen prezioarengatik.

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 atsedeen denbora zenbatzeari 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 Ordezkari-tzak 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 Precon aurreikusitako Gatazkak Ebazteko Prozedurara joa ahal izango du, eta beste aldea horretan parte hartzera behartuta egongo da.

6. Edozein kasutan ere, Langileen Ordezkariak eta Enpresa Batzordeko kideak, baita Delegatu Sindikalek ere, bidezko denean, hilerok-ilerok izango dute egindako aparteko orduen berri eta gai horren inguruan hartutako akordioen zein horiek sortarazi zituzten arrazoien berri. Informazio hori, Enpresak izenpetuta eta zigtalata egongo da.

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

III. KAPITULUA

12. artikulua. Baimenak.

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

Baimen guztiak soldata errearen arabera ordainduko dira, produkzio primak eta pizgarri ezagatik primak, hala badagokio, barnebildu gabe.

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

a) Langilearen ezkontzagatik:

– 18 egun naturalak. 10 egun natural gehiagoko ordaindu gabeko baimenaz hedatu ahal izango delarik.

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

b) Seme-alaben jaiotzagatik:

También se podrá compensar, mediante el descanso posterior por el mismo tiempo de trabajo realizado, abonándose en este supuesto un complemento por el precio que exceda de la hora extraordinaria.

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.º c), 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 sin incluir 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.

La empresa concederá licencias en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean previamente justificados.

a) Por matrimonio:

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

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

b) Por nacimiento de hijo/a:

– 3 egun naturaleko lizentzia; bi behintzat lanegunak izango dira; zesarea bidezko erditzearen kasuan 3 egun natural 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 lana egoerak dirauen bitartean.

c) Gaixotasun larriagatik edo ospitalizazioagatik:

– Ezkontidearena edo langilearen seme-alaben edo gurasoen: 3 egun ordaindu, ordaindu gabeko 3 egun natural gehiagorekin luzatu ahal izango dena. Lizentzia hau bi egunez luzatu ahal izango da lekualdaketa badago.

– Anai-arrebena, bilobena, aiton-amonena, aitagarreba edo amagarrebarena, ezkon-anaiarrebena edo ezkon-semealabena: 2 egun natural eta, lekualdaketarik egin behar izatekotan, gehenez beste bi egun natural.

Gaixotasun larriak dirauen bitartean, lizentzia-egunak langileak aukeratu ahal izango ditu. Langileak lizentzia-egunak hartu ahal izango ditu, bai egun osotan, bai lanaldi erditan.

Gaixotasun larriak irauten duenean:

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

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

Ezkontideari, seme-alabaren bati, aita edo amari, anai-arreba edo bilobaren bati, aiton edo amonari, aitagarreba edo amagarrebari eta ezkon-anaiarreba edo ezkon-semealabaren bati egindako ebakuntza kirurgikoagatik, betiere, ospitalizatorik egon ez arren, etxean geratzera behartzen baditu: 2 egun natural eta, lekualdaketarik egin behar izatekotan, gehenez beste bi egun.

d) Heriotzagatik:

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

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

Ezkontidearen, seme-alabaren, guraso edo anai-arreben heriotzagatik baimena ezin izango da zurgatu oporrekin edo langilearen ezkontzagatik baimenarekin bat egiten badu. Heriotza lanaldia bukatu ondoren gertatzen bada, langileak hurrengo egunetik aurrera hartuko ditu dagozkion egun libreak.

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

– Egun natural 1.

f) Ohizko bizilekua aldatzeagatik:

– Egun natural 1.

g) Medikuen kontsultetara joateko:

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

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

Por nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados después del parto:

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

c) Por enfermedad grave u hospitalización:

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

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

Mientras se mantenga la situación de enfermedad grave el/la trabajador/a tendrá opción a elegir, las fechas de disfrute de la licencia. El trabajador podrá disponer de las fechas de disfrute, tanto si se utiliza por días enteros o por medias jornadas.

Cuando la enfermedad grave persistiera:

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

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

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

d) Por muerte:

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

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

La licencia por muerte del cónyuge, hijos/as, padre/madre, hermanos/as no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio del trabajador/a. Si el deceso se produjera una vez concluida la jornada de trabajo, se comenzará su disfrute al día siguiente.

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

– 1 día natural.

f) Por traslado del domicilio habitual:

– 1 día natural.

g) Para consultas médicas:

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

Gainerako kasuetan, Gizarte Segurantzako familiako sendagilearen kontsulta medikora edo medikuntza partikularrengana joateagatik gehienez urtean 16 ordu ordaindu izango dira, horiek ere justifikatu beharko direlarik.

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

h) Jaio aurreko azterketetarako:

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

i) Bularra ematea:

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

Izatezko bikoteak:

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

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

j) Nahitaezko betebeharra betetzeagatik:

— Behar adinako denboraz, izaera publiko eta pertsonaleko eginbehar saihestezin bat betetzeko. Arestian aipatutako eginbeharra betetzeak, hiru hilabeteko epe batean, lanorduen % 20 gutxienez egin beharreko lana egiteko ezintasuna ekartzen badu, Enpresak Langileen Estatutuko 46. artikuluko lehenengo atalean arautzen den eszedentzia egoerara igaro ahal izango du ukituriko langilea.

Langileak eginbeharra edo kargua betetzeagatik kalte-ordain bat jasotzen badu, kalte-ordain horren zenbatekoa enpresan da gokion 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.

Erditzeagatik eta gaixotasun larriagatik emandako baimeak aplikatzeko, laneguntzat hartuko dira lan eraginkorra egitea beharrezkoa den egunak, onartutako lan-egutegiaren arabera.

En los demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo/a de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 16 horas al año retribuidas, que deberán asimismo ser justificadas.

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

h) Para exámenes prenatales:

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

i) Por lactancia:

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

Parejas de hecho:

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

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

j) Por cumplimiento de deber inexcusable:

— Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes indicado suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborales, en un período de tres meses, 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.

Para la aplicación de las licencias retribuidas por alumbramiento y enfermedad grave, se considerarán días laborales aquellos en los que existe el deber de prestación efectiva de trabajo, según el calendario laboral aprobado.

Langileek gaixotasun larriagatik eta erditzeagatik baime-nak egun naturaletan hartzen dituztenez, egoera horiek eragin dituen ekintza gertatu den eguna baimen-eguntzat joko da, igandea ez bada; igandea izanez gero, hurrengo egunetik aurre-ra hartuko dituzte baimen-egunak. Gauza bera gertatuko da se-nitartekoren baten heriotza izanez gero, beti ere zuzeneko seni-tartekoa eta lehen mailakoa bada.

Artikulu hau Hitzarmena sinatzen den egun berean sartuko da indarrean.

13. artikulua. *Eszedentziak.*

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duen langilea-ri eszedentzia emango dio enpresak, eta bere lanpostua gorde edota antzekoan birsartuko du automatikoki, baldin eta ondo-rengo baldintzak betetzen badira:

- Hori eragin duten arrazoiak, familia-izaerakoak, ikaske-tak edo antzekoak izatea.
- Eszedentzia horrek ez du sei hilabeteko epea gaindituko.
- Era honetako eszedentzia aldi berean hartzen duten lan-gileen kopuruak ez du plantillaren % 2a gaindituko.

14. artikulua. *Beste eszedentzia batzuk.*

Era berean, Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duen langileari eszedentzia emango dio Enpresak, eta bere lan-postua gorde edota antzekoan birsartuko du automatikoki, bal-din eta ondorengo baldintzak betetzen badira:

- Hori eragin duen arrazoa lanbide heziketa ikasketak edo birziklatzea egitea denean, langilea gero enpresa berera itzuli daitekeelarik.
- Eszedentziak urtebeteko iraupena izango du gehienez, bi alderdiek bestelakorik erabiltzen dutenean izan ezik.
- Mota honetako eszedentzia ez izatea langile batek bai-no gehiagok une berean, enpresan 50 langile baino gutxiago ari badira lanean; bi langilek baino gehiagok ez izatea, enpresan 50-100 langile ari badira lanean; eta langileen % 2k baino ge-hiagok ez izatea, 100 langile baino gehiago ari badira lanean.
- Eszedentzia honetatik at geratuko dira enpresako zu-zendaritza eta kargudunak, bestelakorik erabakitzen ez den bi-tartean.

Gainerako eszedentziei dagokienean, indarrean dagoen le-geriak ezarritakoa beteko da.

IV. KAPITULUA

15. artikulua. *Hitzarmeneko soldata.*

– Hitzarmeneko Oinarrizko Soldata:

Eranskinen soldata-tauletako A zutabean halakotzat azal-tzen dena da Hitzarmeneko Oinarrizko Soldata.

– Hitzarmen Plusa:

Aipatutako soldata-tauletako B zutabean lanbide-kategoria bakoitzarentzat ezarritako kopurua da. Plus hori lanean jardun-dako egun bakoitzeko jasoko da.

Hitzarmen honetan ezarritako baldintzetan eta bertako erans-kinetako soldata-tauletan zehaztutako ordainsariek gutxieneko izaera dute lanbide-kategoria desberdinentzako.

Ordainsari hauek Hitzarmen honetan itundutako urteko jar-dunari dagozkionak dira, edota, kontratuan hala ezarria bada-go, epealdi txikiagoari dagozkionak beti ere gutxienez astean 36 ordu jarduten badira.

Ordainsariei eta Gizarte Segurantzako kotizazioari dagokio-nean Peoi Arruntaren kategoria Espezialistarena bezalakoa izan-go da. Peoi Arruntek, hala ere, euren kategoriari dagozkion zere-ginak bete beharko dituzte derrigorrez.

Dado que las licencias por enfermedad grave y alumbram-iento se disfrutan en días naturales, el día en que se produje-ra el hecho causante se computará como de licencia, salvo que el mismo fuese domingo, en cuyo caso se comenzará el día si-guiente. Lo mismo ocurrirá en el supuesto de fallecimiento de familiar, siempre que se trate de un familiar en línea directa y de primer grado.

La fecha de entrada en vigor de este artículo será la corres-pondiente a la firma del Convenio.

Artículo 13.º *Excedencias.*

La empresa concederá excedencias al personal con al me-nos una antigüedad de un año en la empresa, con reserva o rein-corporación automática en su anterior o similar puesto de traba-jo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Que los motivos de la misma sean de carácter familiar, de estudio o similares.
- Que dicha excedencia no sea superior a seis meses.
- 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 rein-corporación automática en su anterior o similar puesto de traba-jo, siempre que cumplan los requisitos siguientes:

- Que los motivos de la misma sean la realización de es-tudios de formación profesional o reciclaje que con posteriori-dad puedan ser incorporados a la propia empresa.
- Que la excedencia no sea superior a un año, salvo acuer-do entre las partes.
- Que el número de personas que coincidan en este tipo de excedencias no sea más de uno, si en la empresa hay menos de 50 trabajadores/as, de dos si hay entre 50 a 100 trabaja-dores/as y de un 2 % de su plantilla si hay más de 100 trabaja-dores/as.
- Dicha excedencia se exceptúa, salvo acuerdo en contra-rio, 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.*

– Salario Base de Convenio:

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

– Plus de Convenio:

Se conceptuará como tal la cantidad que para cada catego-ría profesional se establece en la Columna «B» de dichas tablas salariales. Este plus se percibirá por día de trabajo.

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

Dichas retribuciones se entienden referidas a la jornada anual pactada en este Convenio o a la que, inferior a aquélla, se haya establecido siempre que no sea inferior a 36 horas sema-nales.

La categoría de Peón Ordinario, a efectos retributivos y de cotización a la Seguridad Social, se asimila a la de Especialista, si bien subsiste la obligatoriedad de los Peones Ordinarios de realizar el trabajo correspondiente a su categoría.

– Gutxieneko Ordainsari-Taulak eratzea:

Hitzarmen honen indarraldian zehar egongo diren gutxieneko ordainsarien taulak egiteko, aurreko urteari dagokion KPI + % 0,5eko igoera aplikatuko zaio dagokion ordainsari urtekotuari, pizgarririk gabe, 2020. urteari dagokion taulan ageri den bezala, Hitzarmeneko Oinarritzko Soldata («A» zutabea) Soldata Taulatan izandakoaren % 55eko igoera izan dezan. 2020., 2021. eta 2022. urteetarako KPI + % 0,5en igoera % 0,8 baino baxuagoa bada, urtean 35.000 € baino gutxiago kobratzen dutenen artean, eta % 0,5 baino baxuagoa bada, urtean 35.000 € baino gehiago kobratzen dutenen artean, gutxienez % 0,8ko igoera aplikatuko zaie 35.000 €-tik beherako soldatei eta % 0,5eko igoera 35.000 eurotik gorako soldatei. KPI % 0,5 baino baxuagoa bada, % 0,8ko igoera aplikatuko zaie 35.000 €-tik beherako soldatei eta % 0,5eko igoera 35.000 €-tik gorako soldatei.

16. artikulua. Lanpostuen balorazioa.

Edozein sistematan erabiltzen diren kontzeptuak ondorengo irizpide orokorren arabera izango dira:

- Ezagupenen irizpidea. Nola teorikoak hala praktikoak (abilezia, esperientzia, eta abar).
- Jarritako ahaleginen irizpidea, nola sentimen edo nerbioei dagokienak hala fisiko edo adimenezkoak.
- Langileak bere gain daukan karguko edo berarekin zerikusia duten elementuen (instalazioak, materialak, pertsonak edo informazioa, eta abar) erantzukizunaren irizpidea.
- Ingurugiroko baldintzen (nekea, toxikotasuna edo arriskua) irizpidea.

Laneko balio kualitatiboen hierarkiari dagokionean, sistema horien bidez esleitutako balorazioak ezarriko du Enpresako lanpostu bakoitzaren postu erlatiboa. Balorazio hau lanpostu bera- ren ezaugarri edo eskakizunei dagokie, postu hori betetzen duen pertsona edonor dela ere.

Lanpostuen balorazioa ezarria badago edo ezartzen bada, kategoriarik txikieneko lerrun-zerrendan dauden langileek Hitzarmen honetan kategoria horretarako zehazten diren ordainsariak jasoko dituzte gutxienez.

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

Balorazioa egin ondoren lehengo diru sarrerak baino gutxiago irtetzen zaizkien langileek euren diru sarrerak mantenduko dituzte pertsonalki eta zurgagarritasunez, honako baldintza hauetan:

- Produktzio primak 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.
- Lehengo balorazioaren eta berriaren arteko aldea gerorako igoeratan joango dira zurgatzen, bakoitzean gehienez ere alde horren % 50a igoko delarik. Alde hori euro 1era iristen ez denean, guztiz zurgatu ahal izango da.
- Balorazioaren ondorioz ekonomikoki kaltetuak suertatu diren langileei, hauek lehendik zuten lanpostu-mailaren antzeko bat eskaini diezaieke Enpresak edozein momentutan baldin eta halakorik hutsik badago. Proposamen hori ez bada onartzen diferentzia guztiz zurgatuko da gehikuntza bakoitzak ahalmentzen duen mugaren barruan eta, kasu honetan, ez da derrigorrez errespetatu behar artikulu honetako b) atalean ezarritakoa.

17. artikulua. Produktibitatea.

A. Erregulazioa:

I. Hitzarmen honi erantsitako taulatan azaltzen diren soldata lanbide-kategoria bakoitzaren barruko baloraziorik txikienari dagozkio.

– Elaboración de las Tablas de Retribuciones Mínimas:

Las Tablas de retribuciones mínimas durante la vigencia de este convenio, se elaborarán aplicando un aumento del IPC + 0,5 %, correspondiente al año anterior en curso, sobre la correspondiente retribución anualizada, con carencia de incentivo, que figura en la Tabla con vigencia para 2020, y de forma que el Salario Base de Convenio (Columna «A») tenga un incremento del 55 % del experimentado por las Tablas Salariales. Si la subida del IPC + 0,5 % aplicada para los años 2020, 2021 y 2022, es inferior al 0,8 % en los casos que cobren menos de 35.000 € anuales y inferior al 0,5 % en los casos que cobren más de 35.000 € anuales, se aplicará una subida mínima del 0,8 % a los salarios inferiores a 35.000 € y una subida de 0,5 % a los salarios superiores a 35.000 €. Si el IPC fuese inferior al 0,5 %, se aplicará una subida de 0,8 % a los salarios inferiores a 35.000 € y una subida de 0,5 % a los salarios superiores a 35.000 €.

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:

- Criterio de conocimientos. En su doble vertiente de teóricos y prácticos (habilidad, experiencia, etc.).
- Criterio de esfuerzos aportados, tanto sensoriales o nerviosos como físicos o mentales.
- 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.).
- 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.

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:

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

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

II. Gutxieneko 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 aldatu izan gabe, aurreko hiru hilabeteetan zehar ohizkoan eta normalki lortu dena; beti ere, errendimendu galdagarria edo arrunta baino txikiagoa ez bada.

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

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

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. Beti ere, jarduera-maila hauek baino lehen jasotzen ziren ordainsariak mantenduko dira honako kasu hauetan:

a) Kalitatea produktuaren faktore erabakitzailea denean.

b) Erabilitako lehengai oso garestia denean.

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

d) Beharginak egin beharreko ahalegin fisikoa handia denean.

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 lerroa aplikatzea bidezko den ala ez den zehaztea. Beharrezkotzat jotzen dituen txosten teknikoak ikusi ondoren, berak ebazti 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 II-ren arbitrajea jasoko du, laneko sistema eta metodoen berrantolatzea beharrezkoak eginez.

VI. Langileek laneko metodo berriei buruz (prozesuak, aukerak, eragiketen edo lanen faseen deseraketa) informazioa jasotzeko eskubidea dute 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 administrazioak eraberritzen direnean.

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

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

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) 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 indubitado 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. Gauzatze-errendimendu zuzenen azterketa. Errendimendu pertsonalen azterketa eta kontrolerako sistema ezarrita dagoenean, langileak nahitaez onartu beharko ditu. Hala ere, emaitzekin desadostasunean daudenek dagokien erreklamazioa aurkez dezakete. Eragin hauetarako, Batzorde Parekidea eratu da Enpresa Batzordeko edo langileen ordezkarietako edo Sekzio Sindikalen ordezkarietako kideez eta Zuzendaritzaorde ordezkarietako osatua. Batzorde honek erabakiko ditu sistema aplikatzearen ondorioz sortu diren banakako erreklamazioak edo kolektiboak.

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

B. Zehapenak:

Zehapen edo zigorrak segidan zehazten denari lotuko zaizkie:

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

b) 90-95 U.E. (biak barne) bitarteko errendimendua. Hutsegite larritzat hartuko da 30 egun naturaleko epean jarraiko 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 jarraiko 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 ukitutakoei azterketa medikoa egin ahal izango da beharrezkoa bada. Sendagilearen irizpena jaso ondoren Enpresak erabakia hartuko du nahiz eta bi alderdiek adostasunez izendatutako medikuak langile hori aztertu ahal izango duen, honen irizpena apela ezinez gertatuko delarik. Pasarte honetan ezarritakoa gaixotasun edo istripuagatik ezgaitasun kasuetan aplikatuko da bereziki.

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

C. Kalitatea:

Aurrean aipatutako errendimendu guztiak lanak kalitate-baldintzetan egotearen baitan daude. Baldintza horiek idatziz edo ohizko eran ezarriak egongo dira, baina beti ere, 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 dakizkiokeen 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 Taula eranskinetako «A» eta «B» zutabeetako kopuruaren gaineko % 14a jasoko dute pizgarririk ezaren ordainetan.

VIII. Análisis de rendimientos correctos de ejecución. Determinado 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 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.

19. artikulua. Aparteko nekea, toxikotasuna eta arriskua zereginak.

Zereginen aparteko nekea, toxikotasuna eta arriskua lanpostuen balorazioan eta pizgarrien balioen ezarpenean barnebildurik egongo dira oro har. Pizgarria beste soldata-kontzeptutan sartu gabe dagonean, zeregin horiek burutu behar dituzten langileek % 20a, % 25a edo % 30aren haborokina jasoko dute, aipatutako kontzeptuetako batek, bik edo hiruek ukitzen dituzten kontuan hartuz. Haborokin hau, «A» zutabeko soldata gehi Antzinatean plusaren gainean kalkulatu da. Eguneko jardunean zehar aipatutako zereginetan 60 minututik gora eman dituen langileak jardun-erdiari dagokion plusa jasoko du. Jardun-erdia baino gehiagokoa izango balitz, jardun osoaren gainean kalkulatu litzaike plus hori.

Instalazioak edo prozedurak hobetu izanagatik enpresak laneko baldintza nekagarriak, toxikoak edo arriskutsuak desagertu direla irizten badiu, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeari edo, hala bada, badagokio, prebentzioko ordezkariari egiaztatu beharko dio.

Enpresaren komunikazioarekiko adostasunik ez badago, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak edo prebentzioko ordezkariak txostena eskatu ahal izango die Enpresa Batzordeari, langileen ordezkariari eta bidezkotzat hartzen dituztenei (Osalani, Laneko Ikuskatzailetzari, Prebentzio Zerbitzuari eta abar), desagertzea egiaztatzeko.

Lana osasungarritasun- eta higiene-baldintza normaletan egiteko beharrezkoak diren neurriak hartu ondoren, adierazitako hobaria ordaintzeari utziko zaio, kasu bakoitzean bidezkoak diren errekurtsoak bazter utzi gabe.

20. artikulua. Gaueko lana.

Gaueko hamarrak eta goizeko seiak 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 ordu ez bakarrik jasoko da haborokina.

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

Euren zeregina espreski gaueko epealdian betetzeko kontratuak izan diren langileek, hala nola gaueko jagoleek, atezainek eta serenoek ez dute gaueko lanagatik haborokinik jasoko.

Artikulu honetan barnebildutako zereginak betetzen dituzten langileek gaueko lanagatik plusa deritzana jasoko dute, lan-jardun arruntari guztira dagokion soldataren % 20 izango dena. Ez dira sartuko, ordea, toxikotasuna, nekea eta arriskuagatik legezko plusak, produkzio primak eta, hala balitz, pizgarri ezak; ezta jaiegun, igande, aparteko haborokin eta oporrei dagokien zati proportzionala ere.

21. artikulua. Balorazioan barnebilduriko plusak.

Lanpostuen balorazioa eginga duen Enpresak eta lanpostu bakoitzari dagokion puntuaketa ezartzerakoan goian aipatutako zirkunstantziak kontuan izan dituzten, plus horiei dagozkien ordainsariak sartuz, hau da, aurreko bi artikuluetan ezarritako balorazioari dagokion puntuaketa lanpostuetan sartua duen Enpresak ez ditu plus hauek aparte ordainduko.

Enpresa Batzordeak edo Langileen Ordezkariak hala eskatzean, toxikotasun, neke edo arriskupean dauden lanpostuen zereginak emango die Enpresak, baita lanpostu hauetan edo beste-lakoetan egin daitekeen edozein aldaketaren berri ere.

Artículo 19.º Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos.

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores una bonificación del 20, 25 o 30 por 100, según se vea afectado por uno, dos o los tres conceptos anteriores. Dicha bonificación se calculará sobre el salario de la columna «A» incrementado con el Plus de antigüedad. El/a trabajador/a que realice las tareas a que se ha hecho referencia durante un período superior a 60 minutos por jornada devengará el plus correspondiente a media jornada; si excediese de media jornada dicho plus se calculará sobre la totalidad de la misma.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos, la empresa considerara que han desaparecido las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, deberá acreditarlo ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral o Delegado/a de Prevención en su caso.

En caso de no existir conformidad con la comunicación de la empresa, el Comité de Seguridad y Salud Laboral o el Delegado/a de Prevención podrá solicitar informe al Comité de empresa o Delegados/as de Personal así como los que se consideren oportunos (Osalan, Inspección de Trabajo, Servicio de Prevención,...) para certificar su desaparición.

Una vez adoptadas las medidas necesarias para que el trabajo se realice en condiciones normales de salubridad e higiene dejará de abonarse la citada bonificación, sin perjuicio de los recursos que correspondan en su caso.

Artículo 20.º Trabajo nocturno.

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

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

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

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

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

El personal que realice trabajos incluidos en el presente artículo disfrutará de un complemento de remuneración, denominado plus de trabajo nocturno, equivalente al 20 % sobre la totalidad del salario percibido en jornada ordinaria de trabajo, sin incluir los pluses legales de toxicidad, penosidad o peligrosidad, primas de producción o de carencia de incentivo en su caso, ni partes proporcionales de festivos, domingos, gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

Artículo 21.º Pluses incluidos en valoración.

La empresa al valorar los puestos de trabajo y al fijar la puntuación correspondiente a los citados puestos, que tenga presente la concurrencia de alguna de estas circunstancias y, en consecuencia, anote como incluidos en las remuneraciones tales pluses, es decir, atribuyendo a dichos puestos un número de puntos cuya valoración económica cubra lo dispuesto en los dos artículos anteriores, estará exenta de efectuar pago aparte de estos pluses.

La empresa, previa petición del Comité de Empresa o Representantes del Personal, deberá entregar a los mismos, relación de puestos de trabajo afectados por toxicidad, penosidad o peligrosidad, así como cualquier variación producida en éstos u otros puestos de trabajo.

Lanpostuen balorazioa egina duten Enpresek eta Enpresa Batzordeak edo Langileen Ordezkariek hala eskatuz gero, lanpostuaren toxikotasun, neke eta arriskua kontuan izanik lanpostuari eman zaion puntuaketa eta dagokion balorazio ekonomikoa jakinaraztera derrigortua dago.

Enpresak aurreko artikuluetan ezarritako egoeratik eratorritako kopuruak ordaindu beharko du gutxienez eta bestelako kontzeptuetan ezin izango du konpentsatu.

22. artikulua. Talde-buruak.

Lanbide edo ofizioko kategoriatik etorririk eta eskuzko jardueraren bat burutuz, gutxienez 3 eta gehienez 8 kideko Ofizial, Espezialista eta abarrek taldearen lana kontrolatzeaz ardura dena da talde-burua.

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.

Talde-buruak jasoko duen plusa, erantsitako soldata-tauletako «A» zutabean bere lanbide-kategoriarentzako ezarritako soldataren % 20a izango da, baldin eta lanpostuaren balorazioa egiterakoan aginte-faktorea kontuan izan ez bada.

23. artikulua. Antzinasuna.

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

Langileen antzinasunaren zenbaketa ondorengo arauen arabera egingo da:

a) Antzinasunaren hasiera data langilea Enpresan sartu zenekoa izango da, ikastun edo izangai-garaia ere barne hartuta.

b) Antzinasuna enpresan lanean emandako urte guztien arabera kalkulatu da, edozein dela ere langilearen talde profesionala edo kategoria, eta enpresak edo aldi baterako lan-enpresak zuzenean kontratatu badu.

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

c) Antzinasunagatik igoera berriak, bosturteko berri bakoitza betetzen den egunaren hurrengo hilean hasiko dira sortzen.

Plus hori sari bat da langileak enpresarekin duen loturagatik. Bestalde, sari hori ezin izango da beste kontzeptu batzuen bidez konpentsatu, baina xurgatu ahal izango dute enpresak kontzeptu beragatik dauzkan beste sari batzuek.

24. artikulua. Igande eta jaiegunetako ordainsaria.

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

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

La empresa con valoración de puestos de trabajo estará obligada, si se les solicita por el Comité de Empresa o Delegados/as Sindicales, a indicar el número de puntos y su correspondiente valoración económica, que ha sido atribuida en la valoración global del puesto a las circunstancias de toxicidad, penosidad o peligrosidad del mismo.

La empresa tendrá que abonar, como mínimo, las cantidades que se deriven de lo señalado en los artículos anteriores, sin que puedan compensarlas con otros conceptos distintos de los que en ellos se expresan.

Artículo 22.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., en número no inferior a 3 ni superior a 8.

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.

El plus que percibirá el/la Jefe/a de Equipo consistirá en una bonificación del 20 por 100 del salario establecido en la columna «A» de las tablas salariales anexas para su categoría profesional, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

Artículo 23.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 y estuviera contratado directamente por la empresa o por una Empresa de Trabajo Temporal (ETT).

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

c) 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 24.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.

25. artikulua. Aparteko haborokinak.

Aparteko bi haborokin ezarri dira, uztaillekoa eta Gabonetakoa. Biak ere 30 egunetakoak izango dira lanbide kategoria gutientzako eta euren zenbatekoa «A» eta «B» zutabeetako soldata gehi antzintasun plusa izango da.

Hala ere, aurreko atalean ezarritako haborokinez desberdian 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.

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

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

Edozein kasutan ere, Lanerako Ezgaitasun Iragankorrean sartutako gaixotasun edo istripuagatiko bajaran emandako epealdian langileek ez badute aparteko haborokinik jaso Enpresak dagozkien zatia edo osoa ordainduko du.

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

26. artikulua. Muntaketarako eta kanpoan eginiko lanetarako arauak. Irteerak, dietak, bidaiak eta konponketak.

Enpresaren jardura denez munduko edozein tokitan makinak egitea, saltzea, muntatzea eta konpontzea, langileak behartuta daude beren lanbideari dagozkien lanak Zuzendaritzak agindutako lekuan egitera, honako arau hauen arabera:

A. Muntaketa.

a) Bidaiak: Enpresako Zuzendaritzak antolatuko ditu bidaien datak, eta garraibide egokiena aukeratuko du. Irteera-data bi aste lehenago jakinarazi beharko zaie langileei.

Enpresako Zuzendaritzak informazio eta bitarteko guztiak emango dizkie langileei, osasun-arazoak izan ez ditzaten.

Muntaketa-lanetarako irteera- eta itzulera-datak larunbat, igande eta jaiegunetan ez izaten saiaturiko dira.

Bidaia-egunetan dagozkien soldata gehi irteeragatiko gehigarria irabaziko dute langileek, hitzarmen honen hamabigarren atalean xedatutakoaren arabera, eta lekualdatzeagatiko 22,35924 €/orduko gehigarria izango dute estatu barruko bidaietan, eta 19,0146 €/orduko gehigarria atzerriko bidaietan.

Halaber, bidaia-ordutzat joko dira langilearen etxetik edo hoteletik edo lantegitik irten, eta hotelera, etxera edo lantegira itzuli bitarteko orduak.

Ohiko lanaldiarekin bat datozen orduetan, soldata gehi lekualdatzeagatiko gehigarria irabaziko dute langileek.

Bidaia-orduek ez badatoz bat ohiko lanaldiarekin, lekualdatzeagatiko gehigarria baino ez dute irabaziko langileek.

Ahal den neurrian, bidaiak lanaldiarekin bat etortzen saiaturiko dira.

b) Egonaldia: Muntaketak eta konponketak egin bitartean, enpresaren kontura izango da langileen ostatua, eta ez dira

Artículo 25.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.

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 26.º Normas de montaje y trabajos realizados en el exterior salidas, dietas, viajes y reparaciones.

Siendo la actividad de la Empresa la construcción, venta, montaje y reparación de máquinas en cualquier parte del mundo, los trabajadores están obligados a realizar los trabajos propios de su profesión en el lugar que la Dirección indique de acuerdo con las normas que a continuación se especifican:

A. Montaje.

a) Viajes: La Dirección de la Empresa planificará las fechas de viaje y el medio de transporte adecuado. La fecha de salida deberá ser comunicada a los trabajadores con una antelación de dos semanas.

La Dirección de la Empresa facilitará a los trabajadores toda la información y medios para prevenir cualquier trastorno en su salud.

Se procurará que las fechas de salida y regreso en los montajes no coincida con sábados, domingos y festivos.

En los días de viaje se devengará el salario correspondiente, más el plus de salida de acuerdo con lo especificado en la estipulación duodécima del presente convenio y un plus de desplazamiento de 22,35924 €/hora en los viajes nacionales y de 19,0146 €/hora en los viajes al extranjero.

A estos efectos, se considerarán horas de viaje las que transcurran desde la salida del domicilio del trabajador u hotel, o de la factoría, según los casos, hasta la llegada al hotel, a su domicilio o a la factoría.

En las horas de viaje que coincidan con la jornada habitual, se abonará el salario y el plus de desplazamiento.

Si no coinciden con la jornada habitual, se abonará únicamente el plus de desplazamiento.

Siempre que sea posible, se procurará que el viaje coincida con la jornada de trabajo.

b) Estancia: En todo montaje y reparación el alojamiento será en hotel a cargo de la Empresa, no debiendo aceptarse las

onartuko Euskadiko ohikoak baino eskasagoak direnak. Lanaren beharrak direla eta, langileek hotelean ostatu hartu ezin dutenean, enpresako Zuzendaritzak ordainduko du langileen egonaldia hotelean, asteburuetan. Lekualdatzeetan, hamahirugarren atalean adierazitako irteera-gehiagarria izan ala ez izan, enpresak ordainduko ditu langileen ostatu-eta mantenu-kostuak: Hiru jatordu izango dituzte (gosaria, bazkaria eta afaria), banako gela izango dute, arropa-garbitzea, eta ostatu hartuta dauden lekutik lan egiten duten lekuraino joateko gastu guztiak ordainduko ditu enpresak.

Dena den, dutxadun gelak izan behar dituzte langileek.

Estatu barruko irteeretan, enpresan ez badute jaten, bazkarirako eguneko menua eta afaria kartan eskatu ahalakoa izango dute.

Atzerrirako irteeretan, eguneko menurik ez bada, bai bazkaria (enpresan ez badute egiten), bai eta afaria ere, kartan eskatu ahalakoa izango dira.

Muntaketa eta konponketa guztietan autoa emango diete langileei, eta justifikatu egin beharko dituzte egindako kilometroak; autoa alokatu duen langilearen lan-orrian idatzi beharko dituzte kilometroak. Lekualdatu behar direnak bost langile baino gehiago badira, alokatutako ibilgailua mikrobusa izango da.

Muntaketa eta konponketa batzuetan, lana egingo duten lekuaren arabera alokatuko dute autoa, asteburuan lan egin behar dutenean.

Muntaketa eta konponketa guztietan, langileek astero dei bat egin diezaiekete senitartekoei, baina deiak ezin du 20 minutu baino gehiago iraun; edo bi dei egin ditzakete 10 minutukoak baino laburragoak.

Enpresak ordainduko du kostua. Astebete baino gutxiagoko irteeretan, langileek 10 minutu baino gutxiago iraungo duen dei bakarria egin dezakete.

Telefono-dei guztiak enpresak emandako txartelarekin egin dituzte, txartela erabiltzea posible ez den lekuetan salbu.

Telefono-fakturretan deien iraupena adierazi beharko dute. Enpresaren Zuzendaritzak, hotela hautatzean, deiak fakturan agertzea eskatuko du.

c) Lanaldia laneko lekuan: Lanaldia ezingo da izan enpresaren egutegian ezarritako ohiko lanaldia baino luzeagoa; asteleheneetik ostiralera, egunean bi orduz luza daiteke lanaldia, eta larunbatetan, sei ordukoa izango da. Lanaldia aipatutakoa baino luzeagoa bada, beharrezkoa izango da enpresaren baimena, konponketa-bidaia batzuetan salbu, horietan lehenengo lan-eguna langilearen irizpideen arabera baita.

Igandea atsedeen-eguna da. Gainerako jaiegunetan eta lanik gabeko egunetan, langileek aukeran izango dute lan egitea ala ez egitea.

Enpresako Zuzendaritzak agindutako ordutegi-aldaketen berri arretiaz eman beharko diete langileei. Ordutegi-aldaketa berezoko eskatutakoa bada, langileak ahal bezain azkar jakinaren gainean jartzen saiatuko dira.

Tolosako jaiegunekin bat datozen atzerriko lanaldi guztiak apartekotzat joko dira. Laneko lekuan eguna jaieguna bada eta langileak lan egiten ez badu, jaiegunei dagokien dieta ordainduko diote langileari, eta berreskuratu egin beharko du lanegun hori hurrengo egunetan. Lan egiten badu, nahiz eta laneko lekuan jaieguna izan, ohiko lanaldiari dagokiona ordainduko diote. Bezeroa den enpresak eskatuta adierazitako lanegunez kanpo lan egitea, eta gauez, lanaldia gutxienez lau orduz luzatzearekin ordainduko diote.

Lana egiten ari diren lekuan hasi eta bukatuko dute lanaldia. Ostatu hartuta dauden lekua laneko lekutik 20 kilometro baino

que supongan menoscabo respecto de las habituales en Euskadi. En los casos en que, por necesidades del trabajo, el alojamiento no sea en hotel, la Dirección de la Empresa costeará la estancia de los trabajadores en hotel, los fines de semana. Durante los desplazamientos la Empresa abonará, independientemente del plus de salida señalado en la decimotercera estipulación, los gastos de alojamiento y manutención de los trabajadores, que incluirán tres comidas diarias (desayuno, comida y cena), alojamiento en habitación individual, lavandería y gastos ocasionados por el desplazamiento desde el lugar de alojamiento hasta el de trabajo.

El alojamiento deberá ser, en todo caso, con ducha en la habitación.

En las salidas nacionales, si no se comiese en la Empresa, la comida será menú del día y la cena a la carta.

En las salidas al extranjero, en el caso de no existir menú del día, tanto la comida, si se realiza fuera de la Empresa, como la cena, serán a la carta.

En todos los montajes y reparaciones se facilitará coche, debiendo justificarse los kilómetros que se realizan, los cuales se anotarán en la hoja de trabajo del trabajador que lo haya alquilado. Si son más de cinco los desplazados, el vehículo será un microbús.

En algunos montajes o reparaciones se alquilará coche según el lugar de trabajo, siempre que coincida con el fin de semana.

En todos los montajes y reparaciones los trabajadores podrán efectuar semanalmente una llamada telefónica a su familia que no exceda de 20 minutos o dos que no excedan de 10 minutos.

El costo será a cargo de la Empresa. En las salidas inferiores a una semana de duración podrán hacer una llamada que no exceda de 10 minutos.

Todas las llamadas telefónicas se realizarán con la tarjeta que facilita la Empresa, excepto donde ello no sea posible.

En las facturas de teléfono deberá constar el tiempo invertido en las llamadas. La Dirección de la Empresa, al contratar el hotel, solicitará que conste esta circunstancia en la factura.

c) Jornada en el lugar de trabajo: La jornada de trabajo no podrá exceder de la normal del calendario de Empresa, pudiéndose prolongar la jornada en dos horas al día, de lunes a viernes, y de seis horas los sábados. Para sobrepasar esta prolongación será necesaria la autorización de la Empresa, excepto en los viajes de reparaciones en los que la jornada a realizar el primer día corre a criterio del trabajador.

El domingo es de descanso. Los demás días festivos y no laborales, los trabajadores podrán optar por trabajar o no.

Cualquier cambio de horario ordenado por la Dirección de la Empresa deberá ser puesto previamente en conocimiento del trabajador. Si el cambio es por iniciativa del cliente, se procurará ponerlo en conocimiento del trabajador con antelación suficiente.

Las jornadas de trabajo en el extranjero que coincidan con festivo en Tolosa se considerarán todas extraordinarias. Si el día es festivo en el lugar de trabajo, se abonará la dieta correspondiente a día festivo si no se trabaja, debiendo recuperar esta jornada en días posteriores. Si se trabaja, aunque sea festivo en el lugar de trabajo, se cobrará como jornada normal. La realización de trabajo, a requerimiento de la empresa cliente, fuera de las jornadas indicadas, y en periodo nocturno, tendrá un abono mínimo de cuatro horas de prolongación de jornada.

La jornada laboral comenzará y finalizará en el lugar donde se está realizando el trabajo. Si el alojamiento distara más de

gehiagora badago, enpresak lan-ordu bati dagokion soldata ordainduko dio langileari, joan eta etorriko bidaiengatik.

Ezohiko kausak salbu, lanaldia ordu erdiz etengo dute bazkaltze lanategian bertan janez gero, eta ordubetez etengo dute lan-egitit at bazkaltzen badute. Langileei egotzi ezin zaizkien arrazoiengatik lanaldia aipatutakoa baino denbora gehiagoz eteten bada, denbora hori lanaldi eraginkortzat joko da.

Ezinbesteko kasuengatik langileek makinaren aurrean bazkaltzen edo afaltzen badute, jaten igarotako denbora laneko denboratzen joko da.

Makinak martxan jartzeko lanak muntaketakotzat jotzen dira.

d) Muntaketak iraun bitarteko bidaiak:

– Espainian:

Bi astetik behin, enpresak joan eta etorriko bidaia ordaindu eta atsedeen-egun bat emango dio langileari (bidaia ez bada muntaketa-arrazoiengatik egiten). Hori bi astetik behin aplikatuko da. Enpresak aurreikusiz gero muntaketak bi aste baino gehiago eta hiru aste baino gutxiago iraungo dituela, etorri baino lehen egin beharko da.

– Atzerrian:

Lau astetik behin, enpresak joan eta etorriko bidaia ordaindu eta atsedeen-egun bat emango dio langileari.

Lau astetik gora iraunez gero, bi atsedeen-egun emango dizkio.

Atsedeen-egun bat emango dio muntaketak bi aste baino gehiago eta lau aste baino gutxiago irauten baditu.

Sei astetik gora iraunez gero, hiru atsedeen-egun emango dizkio. Etxera itzuli gabe sei astetik gora egoteko, enpresaren onepena beharko du langileak.

Muntaketa amaituta, itzuli eta hurrengo zazpi egunetan hartu beharko ditu dagozkion atsedeen-egunak langileak, jaiegunean bidaiatzeari dagokion atsedeen-eguna salbu.

Langileek hegazkinez bidaiatuko dute, baina ez nahitaez. Bidaia egin baino lehen, dagokion arduradunak enpresako Zuzendaritzari emango dio haren berri.

e) Lan-orriak: Behar bezala betetako lan-orriak aurkeztuko dizkio muntaketaren arduradunak bezeroaren enpresari, eta muntaketaren arduraduna arduratuko da aipatutako orriak asetero enpresari bidaltzeaz edo emateaz.

f) Pasaporteak: Enpresak ordainduko dizkio langileari edozein bidaiatarako beharrezkoa duen pasaportea edo bisak ateratzeko langileak behar duen denbora, lekualdatzea edo gastuak.

g) Lekualdatzeen xehetasunak: Langileak bidaian 6 eta 8 ordu bitartean igarotzen baditu, helmugako laneko lekuan ez du lan egin beharko, eta langileari ordainduko dizkiote soldata, dagokion irteeragatiko gehigarria eta Pasaban, S.A. enpresako lanaldia gaingiduzten duten orduak.

h) Arrisku-herrialdeak: Langile bakoitzak pizgarri-plus bat jasoko du: egunean 40 €. Enpresa Batzordeak eta Zuzendaritzak hitzarmen honen indarraldiko urte bakoitzean ezarriko dituzte arrisku-herrialdeak.

B. Konponketak.

a) Konponketak: Konponketatzen joko dira matxura edo zerbitzu bat dela eta egindako lan guztiak. Ez dira konponketatzen joko bermea duen makina batean egin beharreko lanak.

ekoizpenaren ohiko garapena eragozten duten makinaren kasuan, konponketa guztiak aparteko lantzen joko dira, eta lehen

20 km del lugar de trabajo, la Empresa abonará el salario correspondiente a una hora de trabajo más, en concepto de viaje de ida y vuelta.

Salvo causas excepcionales, el tiempo de interrupción de la jornada para efectuar la comida será de media hora si se comen en fábrica y de una hora si se realiza en el exterior. Si por motivos no imputables a los propios trabajadores este tiempo es superior, este tiempo será computable como jornada de trabajo efectivo.

Si por causas de fuerza mayor la comida o cena se realiza a pie de máquina, el tiempo empleado se abonará como tiempo de trabajo.

Los trabajos de puesta en marcha de las máquinas se consideran de montaje.

d) Viajes durante el montaje:

– En España:

Cada dos semanas la Empresa abonará un viaje de ida y vuelta y un día de descanso abonado (cuando el viaje no se realice por circunstancias del montaje). Esto será aplicable por cada fracción de dos semanas. Si la Empresa prevé que el montaje va a durar más de dos semanas y menos de tres, se deberá realizar antes de efectuar el regreso.

– En el extranjero:

Cada cuatro semanas la Empresa abonará un viaje de ida y vuelta y un día de descanso abonado.

Dos días de descanso abonado una vez superadas las cuatro semanas.

Un día de descanso abonado si el montaje dura más de dos semanas y menos de cuatro.

Tres días de descanso abonado superadas las seis semanas. Para permanecer más de seis semanas sin regresar a su domicilio, el trabajador deberá obtener el consentimiento de la Empresa.

Los días de descanso que correspondan se disfrutarán en los siete días siguientes al regreso del trabajador, finalizado el montaje, excepto el día de descanso que corresponda por viajar en día festivo.

Los viajes se harán en avión, no obligatoriamente. Antes de la realización de cualquier viaje, el responsable correspondiente lo comunicará a la Dirección de la Empresa.

e) Hojas de trabajo: Las hojas de trabajo, debidamente cumplimentadas, serán presentadas para la firma del cliente por el responsable del montaje, quien se encargará de enviar o entregar dichas hojas a la Empresa semanalmente.

f) Pasaportes: La empresa abonará el tiempo, desplazamiento y gastos ocasionados al trabajador con ocasión de la obtención del pasaporte o visados necesarios para cualquier viaje.

g) Particularidades de los desplazamientos: Si en el viaje se realizan de 6 a 8 horas, no hay que trabajar en destino y se devengará salario, plus de salida correspondiente y las horas de prolongación de jornada que excedan de la jornada de Pasaban, S.A.

h) Países de Riesgo: Cada trabajador recibirá un Plus de incentivo de 40 €/día. Comité de Empresa y Dirección establecerán cada año de vigencia de este convenio, cuáles serán los países de riesgo.

B. Reparaciones.

a) Reparaciones: Se considerará Reparación todo trabajo que se realice con ocasión de una avería o servicio. No se considerarán como tal los trabajos que deban realizarse en una máquina en garantía.

En los casos en que la máquina impida el normal desarrollo de la producción, las reparaciones se registrarán a todos los efectos

lanegunean, langileek ez dute lanaldi-mugarik izango. Lehen lanegunetik aurrera, egutegiko ohiko laneguna eta lanaldia ezingo dira luzatu, enpresako Zuzendaritzaren idatzizko baimenik izan ezean.

Arazoak konpontzeko presaz egiten diren baina muntaketari ez dagozkion lanak matxuratzat jotzen dira, makinak bermea izan ala ez izan. Kasu horretan, estatu barruko bidaia-orduengatik 30,0766 € eta atzerriko bidaia-orduengatik 26,2757 € ordainduko dizkiete langileei.

Konponketa guztietan, langileek egin beharreko lanei buruzko jarraibideak emango dizkie enpresako Zuzendaritzak langileei.

Akordio hau atzerrian nahiz Euskal Autonomia Erkidegotik at eginiko lanetan aplikatuko da.

Muntaketa- edo konponketa-bidaietan, langileak joan eta etorria igandean edo jaiegun batean egin duenean, jaiegun bat hartuko du itzultzean.

Muntaketa amaituta langileak etxera itzultzen direnean, Asistentzia eta Mantenu Zerbitzua saiatuko da langile horiek iritsi eta hurrango zapi egunetan berriro ere kanpora joan behar izan ez dezaten, ezinbestekoa den kasuetan salbu.

b) Kilometroak.

Enpresaren beharrak direla eta norberaren ibilgailuarekin bidaiak egin behar dituzten langileei, egindako kilometroengatik 0,42612 €/km-ko ordainduko diete, bai eta beharrezkoak diren autobideko gastuak ere, aurretiaz justifikatuta.

c) Irteeragatiko gehigarria.

— Honako hauek izango dira irteeragatiko ordainsariak:

Gaurik gabeko irteera osoaren gehigarria: 14,39562 €.

Espainia: gauarekin irteera osoaren gehigarria, astelehenetik larunbatera bitartean: 41,700465 €.

Espainia: gauarekin, irteera osoaren gehigarria, igandean: 87,614895 €.

Atzerria: gauarekin, irteera osoaren gehigarria, astelehenetik larunbatera bitartean: 52,624815 €.

Atzerria: irteera osoaren gehigarria, igandean: 147,08476 €.

Espainian egingo ez dituzten bidaia-egunetan, dagokien irteeragatiko gehigarria ordainduko diete langileei.

Estatuko barruko irteeratzat joko dira probintziatik at eginiko irteerak, eta atzerriko irteeratzat Espainiatik at eginikoak.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, plus guztiak aurreko urteko KPI gehi % 0,5 aplikatuta igoko dira. 2020rako, 2021erako eta 2022rako aplikatutako KPI + % 0,5eko igoera % 0,5 baino txikiagoa bada, % 0,5eko gutxieneko igoera aplikatuko da.

27. artikulua. Soldata errealak.

Bat. 29. artikulua eraginetarako, soldata errealean sartzten dira lan-jardunaldi arrunteko langileak urtean gordinen jasotzen dituen ordainsari guztiak, antzinatean plusak eta toxikotasun, neke edo arriskuagatiko plusak izan ezik. Urteko soldata gordinak bere barne hartzen ditu, beraz: Lanean jardundako egunetako soldata, igande eta jaiegunetako ordainsaria, aparte-ko haborokinak, oporretako ordainsaria, jarduera-plusak eta, hala balitz, pizgarri ezaren ordainsariak.

Salbuetsita geratuko dira, edonola ere, izaera ez-finkagarria itundua duten soldata-osagarriak.

Bi. Langilearen kontura diren zama edo atxikipen fiskalak eta Gizarte Segurantzakoak langileak berak ordainduko ditu. Ordainketa hauek osorik edo zatika lehendik Enpresak egin baditu edota, akordiorik ezean, ez baditu egoki kitatu, behar bezalako birmoldaketa egin beharko du derrigorrez.

como trabajos extraordinarios y no tendrán limitación de jornada en el primer día de trabajo. A partir de este primer día, no se podrá superar la jornada normal del calendario y la prolongación de jornada, salvo autorización escrita de la Dirección de la Empresa.

Los trabajos que no siendo de montaje se realicen de forma urgente para la solución de problemas, se considerarán como avería con independencia de que la máquina estuviera en garantía. En este caso las horas de viaje nacionales se abonarán a 30,0766 € y las horas de viaje al extranjero a 26,2757 €.

En todas las reparaciones la Dirección de la Empresa dará instrucciones precisas a sus trabajadores respecto de los trabajos que tengan que realizar.

Esta estipulación será de aplicación a los trabajos que se efectúen tanto en el extranjero como fuera de la Comunidad Autónoma Vasca.

En los viajes de montaje o reparación cuya salida y regreso se inicie en domingo o festivo, el trabajador disfrutará de un día de fiesta a su regreso.

Cuando los trabajadores regresen a su domicilio tras haber finalizado un montaje, el Servicio de Asistencia y Mantenimiento procurará que no tengan que salir nuevamente en los siete días siguientes al de su llegada, salvo casos de fuerza mayor.

b) Kilometraje.

El personal que por necesidades de la empresa realice viajes con su vehículo, percibirá 0,42612 €/km en concepto de kilometraje, así como los gastos de autopista que sean necesarios, previa justificación de los mismos.

c) Plus de salida.

— Los devengos por este concepto serán los siguientes:

Plus de salida completa sin noche: 14,39562 €.

España: Plus de salida completa, con noche, de lunes a sábado: 41,700465 €.

España: Plus de salida completa, con noche, el domingo: 87,614895 €.

Extranjero: Plus de salida completa, con noche, de lunes a sábado: 52,624815 €.

Extranjero: Plus de salida completa, el domingo: 147,08476 €.

En los días de viaje que no sea en España, también se abonará el plus de salida que corresponda.

Se considerará salida nacional la salida fuera de la provincia y al extranjero la salida fuera del Estado.

Durante la vigencia de este convenio, todos los pluses, tendrán un incremento del IPC estatal del año anterior + 0,5 %. Si la subida del IPC + 0,5 % aplicada para los años 2020, 2021 y 2022, es inferior al 0,5 % se aplicará una subida mínima del 0,5 %.

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 penosidad, toxicidad, peligrosidad y nocturnidad. 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. Si la empresa viniera corriendo con la totalidad o parte de las mismas o las que sin existir acuerdo en este sentido, no las liquidara adecuadamente, estará obligada a hacer la reconversión necesaria.

Hiru. Hitzarmen hau argitaratzen denetik hasita bi hilabete-ko epean, 50 langile baino gehiago dituzten enpresek bertan indarrean dauden soldata-etaulak emango dizkie Enpresa Batzordeari, aginte-kargua duten langileena eta hauei atxikitakoena izan ezik. Taula horietan garbi zehaztu beharko dira nomina osatzen duten ordainsari-kontzeptuak eta berorien zenbatekoak, lanbide kategoria edo sailkapen maila bakoitzari dagokion urteko ordainsari teorikoa azalduz.

Era berean, errendimendu-prima ezarrita baldin badu enpresek idatziz jakinaraziko die langileei zein errendimendu-sistema aplikatzen den eta jarduera- maila bakoitzari dagozkion prima-ordainsariak zeintzuk diren. Honela, neurketa zuzeneko sisteman dauden langileek, errendimendu-maila bakoitzari dagokion jarduera, dagokion prima kalkulatzeko era eta ordaintzeko sistema ezagutuko dute.

28. artikulua. Hitzarmeneko soldata errealkak.

Honako Hitzarmen honetan gutxienezko ordainsarien Soldata-etaulak ezarri dira eta, aldi berean, horiek baino Soldata Erreal handiagoak badaudela aitortzen da. Honela bada, indarrean dagoen Langileen Estatutuko 33. artikuluan ezarritakoaren eraginetarako, langileek enpresa bakoitzean benetan jasotzen duten hura hartuko da Hitzarmeneko Soldata Errealizat.

29. artikulua. Soldata errealean gehikuntza.

— Enpresaren hitzarmen honek eragiten dieten langileei enpresaren ordainsari-tauletako soldata eguneratuko zaie honako modu honetan:

Enpresa-hitzarmen honetan aurreikusitako kontzeptu ekonomiko guztiak urtero eguneratuko dira, aurreko urteko KPI + % 0,5eko igoera aplikatuta urteko ordainsari urtekoaren gainean. 2020., 2021. eta 2022. urteetarako KPI + % 0,5en igoera % 0,8 baino baxuagoa bada, urtean 35.000 € baino gutxiago kobratzen dutenen artean, eta % 0,5 baino baxuagoa bada, urtean 35.000 € baino gehiago kobratzen dutenen artean, gutxienez % 0,8ko igoera aplikatuko zaie 35.000 €-tik beherako soldatei eta % 0,5eko igoera 35.000 eurotik gorako soldatei.

30. artikulua. Itxaronaldia eta geldialdia.

«Itxaronaldi»tzat hartuko dira enpresari egotzi daitezkeen arazoengatik eta langilearen asmoarekin zerikusirik gabe honnek geldirik egon behar duenaldiak: Materialik edo elementurik eskura ez izatea; aurreko eragiketarako erritmo txikia izatea; neurketarako erremintarik ez edukitzea; lana gauzatzerakoan eragozpen bat sortzen bada, lanean jarraitzeko erabakiaren zain egotea; matxurarik ez duten garraio edo mugitzeko baliabideen zain egotea; maniobrak direla eta jarduna etetea; tresneria eta erremintak lantokian biltzea; beste taldeen erruaz zenbait lan berriro egin behar izatea, eta abar. Kasu hauetan langilearen soldatari, aurreko hilean lortutako primen batezbesteko orduak gehituko zaizkio.

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

«Ezinbesteko» egoeratan, ukitutako 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 akordiorik hartu.

Tres. Si la empresa es de más de 50 trabajadores/as, en el plazo de dos meses a partir de la publicación del presente Convenio, entregará a su Comité de Empresa las tablas salariales vigentes en la misma, con excepción de las que correspondan al personal de mando o asimilados. Tales tablas deberán expresar suficientemente los diversos conceptos retributivos que constituyen la nómina y las cantías de los mismos, indicando la retribución teórica anualizada correspondiente a cada una de las categorías profesionales o niveles de calificación.

Asimismo, si la empresa tiene establecida una prima por rendimiento deberá poner en conocimiento de los/as trabajadores/as por escrito, cual es el sistema de rendimiento que se aplica y cuales son las retribuciones por prima a cada nivel de actividad, de forma que el personal en sistemas de medición directa pueda conocer la labor a efectuar por cada nivel de rendimiento y la forma de cálculo o sistema de abono de las primas correspondientes.

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 consecuencia, 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 vengán percibiendo el personal en la empresa.

Artículo 29.º Incremento de salarios reales.

— A los trabajadores afectados por el presente convenio de empresa se les actualizará el salario de las tablas de retribución de la empresa del modo siguiente:

Todos los conceptos económicos previstos en el presente convenio de empresa, se actualizarán cada año aplicando un aumento del IPC + 0,5 % correspondiente al año anterior en curso, sobre la correspondiente retribución anualizada. Si la subida del IPC + 0,5 % aplicada para los años 2020, 2021 y 2022, es inferior al 0,8 % en los casos que cobren menos de 35.000 € anuales, y inferior al 0,5 % en los casos que cobren más de 35.000 € anuales, se aplicará una subida mínima del 0,8 % a los salarios inferiores a 35.000 € y una subida de 0,5 % a los salarios superiores a 35.000 €.

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.

31. artikulua. Nominen ordainketa.

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

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

V. KAPITULUA

32. artikulua. Lanbide sailkapena.

Lanbide Kategoriei buruzko Batzorde berezia eratzea erabaki da. Honen helburua, sektorerako behin-betiko Lanbide sailkapena onetsi asmoz Lan Harremanetako Kontseiluaren barruan sortutako Metaleko Batzorde Parekideak igortzen dizkion ikerketak eta akordioak aztertzea izango da.

Enpresaren Hitzarmen honen zatitzat joko dira Gipuzkoako Metalaren Probintziako hitzarmenean adostutako akordioak.

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 garatzerakoan.

2. Lan beraren truke, gizonetako eta emakumetako 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 hau betetzen, dagozkien soldata-diferentziak jasotzeko eskubidea izango dute diskriminatutako langileek.

3. Lanpostuak, lan praktikak, lanaren antolaketa eta gainerako lan baldintzak, bai gizonetako bai emakumetako egokiak izango diren moduan eratu behar dira.

34. artikulua. Hierarkia-lanbide harremanak.

Enpresak bakoitzaren lanpostuari dagokion zeregin eta erantzukizunen zerrenda idatzia eman beharko die derrigorrez langile kargudunei.

35. 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, peoi eta espezialisten kasuan izan ezik, horien probaldia hamabost laneguneko izango baita gehienez ere.

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

Artículo 31.º Pago de nóminas.

La empresa podrá 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.

Se acuerda crear una Comisión específica sobre Categorías Profesionales, que tendrá como objetivo analizar los estudios o acuerdos que le sean remitidos por la Mesa Paritaria del Metal constituida al efecto en el seno del Consejo de Relaciones Laborales, al objeto de aprobar una Clasificación Profesional definitiva para el sector.

Los acuerdos que puedan adoptarse en el convenio Provincial del Metal de Gipuzkoa se considerarán parte del presente Convenio de Empresa.

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 la empresa 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 Relaciones jerárquico-profesionales.

La empresa estará obligada a proporcionar a los mandos de la misma, relación escrita de las funciones y responsabilidades fundamentales que correspondan a su puesto.

Artículo 35.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 los demás trabajadores/as, excepto para peones y especialistas, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

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.

36. artikulua. Uzteak.

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

- Beharginak: Hamabost egun.
- Menpekoak: Hamabost egun.
- Administrariak: Hilabete bat.
- Buruek edo administrari tituludunek: Bi hilabete.
- Titulurik gabeko teknikariak: Bi hilabete.
- Teknikari tituludunek: Bi hilabete.

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

Behar hainbateko aurretiaz jakinarazi bada, ordea, epealdi hori amaitutakoan kalkula daitezkeen kontzeptu finko guztiei dagokien ordainsaria eman beharko dio Enpresak langileari.

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

37. artikulua. Finikitoak.

Finikito-agiria sinatu aurretik egokitzat jotzen duen aholkularitza jaso asmoz, langile orok, Langileen Ordezkaría edo Enpresako Batzordekide bat edo bere Sekzio Sindikaleko Ordezkaría bat bertan egotea eska dezake.

38. artikulua. Aldi baterako kontratuak.

Langileen Estatutuaren testu bategineko 15.1.b) artikuluan ezarritakoaren arabera, hitzarmen hau sinatzean indarrean diren kontratuak edo une horretatik aurrera formalizatzen diren kontratuak merkatuko egoeren, zereginak metatzearen edo eskari gehiegi egotearen ondorioz egingo dira, eta aipatu lege-testuan eta abenduaren 18ko 2720/1998 Errege Dekretuan adierazitakoari jarraikiz arautuko dira (ekoizpenaren ziozko aldi baterako kontratua). Kontratu hauen iraupena gehienez ere sei hilabetekoa izango da, hamabi hilabeteko epean. Aldi hori kontratua erabiltzea justifikatzen duen arrazoia edo egoera gertatzen den datatik aurrera zenbatuko da.

Martxoaren 2ko 5/01 Errege Dekretu Legegileko 3. artikuluan xedatutakoa betez, era honetako kontratua amaitu ondoren kalte-ordain bat jasotzeko eskubidea izango du langileak. Kalte-ordain horren zerbatekoa, Zerbitzuan emandako urte bakoitzeko zortzi eguneko soldata ordaintzetik ondorioztatzen dena izango da.

39. artikulua. Obra edo zerbitzu kontratuak.

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

Enpresak langileen ordezkariei hauen arrazoiaren berri eman go die, 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, al-

Artículo 36.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 un 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 37.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 38.º Contratos eventuales.

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modificar 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 y regulados en el indicado precepto legal, así como en el Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre (contrato eventual por circunstancias de la producción), tendrán una duración máxima de seis meses en un período de doce meses, copuntándose 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 3.º del R.D.L. 5/01 de 2 de marzo, a la finalización del contrato, el/a trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

Artículo 39.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.

La empresa dará cuenta a la representación de los/as trabajadores/as 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 concierte la empresa por este Convenio con las Empresas de

dez aurretik Enpresako Zuzendaritzaren eta langileen legezko ordezkartzaren arteko erabakiz, obra edo zerbitzu kontratuekin bete ahal izango diren zeregin edo lanetan erabili ahal izango da era honetako kontratua.

Era honetako kontratuekin bete ahal izango diren lanak identifikatzean desadostasunik gertatzen bada, alderdietako bakoitzak Preco-ra (00.04.04ko 66 zk. *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) jo ahal izango du desadostasunak ebazteko.

Martxoaren 2ko 5/01 Errege Dekretu Legegileko 3. artikuluan xedatutakoa betez, era honetako kontratua amaitu ondoren kalte-ordain bat jasotzeko eskubidea izango du langileak. Kalte-ordain horren zenbatekoa, Zerbitzuan emandako urte bakoitzeko zortzi eguneko soldata ordaintzetik ondorioztatzen dena izango da.

40. artikulua. Prestakuntza kontratuak.

Kualifikazio 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 ezauzgarri hauek bildu beharko dituzte:

1. 16 urte baino gehiago eta 21era iritsi gabeko langileekin bakarrik burutuko da. Langile horiek ez dute izango dagokion lanbide edo lanpostua praktika kontratuetan betetzeko behar den titulazioa. Langile minusbaliatuen kasuan, adinaren mugapenak ez du indarririk izango.

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

3. Langilearen prestakuntza teorikorako ematen denbora, Hitzarmen honetan ezarritako lan jardunaren % 15 izango da gutxienez. Enpresako Zuzendaritza eta Langileen Ordezkarien edo Enpresa Batzordearen edo Delegatu Sindikalen artean adostu beharko dira prestakuntza hori burutzeko formulak: Egunero, astero, hilero, txandaka edo batera, edota kontratuaren amaiera aldean burutu ahal izango den moduan.

4. Langileak enpresan betetzen duen lan efektiboak zeri-kusi zuena izan beharko du kontratuaren xede den maila okupazional, lanbide edo lanpostuaren berariazko zereginekin. Era honetako kontratuean diharduen langileak ezingo du bete somara edo prima ordainduko lanik, ezta peoitzarik ere.

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

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

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

8. Enpresek, lantoki bakoitzean, ondorengo zerrendan azaltzen den langile kopurua izango du gehienez, prestakuntza kontratuean:

- Bost langile bitarteko lantokian: Bat.
- 6 - 10 langile bitarteko lantokian: Bi.
- 11 - 25 langile bitarteko lantokian: Hiru.
- 26 - 40 langile bitarteko lantokian: Lau.
- 41 - 50 langile bitarteko lantokian: Bost.

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).

De conformidad con lo establecido en el artículo 3.º del R.D.L. 5/01 de 2 de marzo, a la finalización del contrato, el/a trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

Artículo 40.º Contratos de formación.

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 21, que 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 dos años.

3. El tiempo dedicado a la formación teórica del personal no podrá ser inferior al 15 % de la jornada establecida en el presente Convenio. La Dirección de la empresa y los Representantes del Personal, Comités de Empresa o Delegados/as sindicales 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 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 la empresa pueda contratar no será superior al fijado en la siguiente escala:

- Hasta cinco trabajadores/as: Uno.
- De 6 a 10 trabajadores/as: Dos.
- De 11 a 25 trabajadores/as: Tres.
- De 26 a 40 trabajadores/as: Cuatro.
- De 41 a 50 trabajadores/as: Cinco.

- 51 - 100 langile bitarteko lantokian: Zortzi.
- 101 - 250 langile bitarteko lantokian: Hamar, edo plantilaren % 8.
- 251 - 500 langile bitarteko lantokian: Hogeia, edo plantilaren % 6.
- 500 langiletik gorako lantokian: Hogeita hamar, edo plantilaren % 4.

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

9. Prestakuntzarako kontratatzen diren langile minusbaliatuak ez dira zenbatuko, artikulua honetako muga eraginetarako.

41. artikulua. *Praktika kontratuak.*

Langileek euren ikasketa mailari dagokion prestakuntza praktikoa lor dezaten pentsatuz, Hitzarmen Kolektibo honen eraginpean dauden enpresek era honetako kontratupeko langileak kontratatu ahal izango dituzte, ondoren aipatzen diren ezaugarrien arabera:

1. Unibertsitate Diplomata, Injineru Teknikoa, Arkitekto Teknikoa, Unibertsitate Lizentziatua, Injinerua, Arkitektoa, edota lanbide heziketa berezian Teknikaria edo Goi mailako Teknikari tituluak 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 lau urte baino gehiago ez da igaroko. Langile minusbaliatuekin burutzen diren praktika kontratuen kasuan, epe hori sei urtekoa izango da.

2. Probaldia gehienez ere hilabetekoa izango da maila erdian titulatuaren kasuan; eta, bi hilabetekoa, goi mailako titulatuaren 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 gairidituko, bi urteko gehieneko iraupena.

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

5. Era honetako kontratua duen langilearen soldata, lanpostu bera edo berdintsua betetzen duen langilearentzako Hitzarmen honetan ezarritako dagoen soldataren % 60 izango da lehen seihilekoan; % 65, bigarren seihilekoan eta % 80 bigarren urtean. Aipatu epealdi bakoitzean, ez da inolaz ere 14.629,020 €, 15.848,10 € edo 19.505,37 € baino gutxiago izango hurrenez hurren.

Aurreko pasartearen ezarri diren gutxieneko soldatak berrikusi egingo dira 2021. eta 2022. urtean eta soldata taulek jasaten duten gehikuntzaren portzentaje bera jasoko dute.

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

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

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

– De 51 a 100 trabajadores/as: Ocho.

– De 101 a 250 trabajadores/as: 10 o el 8 por 100 de la plantilla.

– De 251 a 500 trabajadores/as: 20 o el 6 por 100 de la plantilla.

– Más de 500 trabajadores/as: 30 o el 4 por 100 de la plantilla.

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

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

Artículo 41.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 cuatro 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 seis años.

2. El período de prueba no podrá exceder de un mes para los/as titulados/as de grado medio ni de dos meses para los/as titulados/as de grado superior.

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 60 % durante el primer semestre, 65 % en el segundo y 80 % 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, sin que en ningún caso pueda ser inferior a 14.629,020 euros, 15.848,10 euros o 19.505,37 euros respectivamente, en cada uno de los tres períodos reseñados.

Los salarios mínimos establecidos en el párrafo anterior se revisarán para el año 2021 y 2022 con el porcentaje de incremento experimentado por las Tablas salariales.

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.

42. artikulua. Aldi Baterako Lan-Enpresak. Eskura jartzeko kontratuak.

Hitzarmen honen eraginpean dagoen Enpresak Aldi Baterako Lan-Enpresen zerbitzuak kontratatzen dituztenean, Hitzarmen honetako langileek dituzten lan-eskubideak eta Soldatataulen arabera gutxienez jasotzen dituzten ordainsariak bertako dizkie bere esanetara jartzen diren langileei. Betebehar hori espreski zehaztuko da Aldi Baterako Lan-Enpresaren eta Hitzarmen honen eraginpean dagoen Enpresaren artean gauzatu-ko duten eskura jartzeko kontratuan.

Hitzarmen honen eraginpean dagoen enpresa batentzako lanean ari diren ABLE-ko langileen alde ezarritako soldata-bermen eraginetarako lanordu bakoitzeko balio bat finkatu da. Balio horretan sartuta dago pizgarririk ezagatiko ordainsaria, eta berria indarrean dagoen Gipuzkoako probintziako hitzarmenean azaltzen den igande, jaiegun, aparteko haborokin eta oporretatik dagokion zenbatekoa.

43. artikulua. Obra eta zerbitzu enpresak kontratatzea.

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

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

b) Kontratuaren helburua eta iraupena.

c) Kontratua gauzatu den lekua.

d) Bidezko denean, enpresa nagusiaren lantokian kontratuz edo azpikontratuz 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 edo azpikontratatzailerak, kontratua gauzatzen hasi aurretik eta idatziz, honako hauei buruzko informazioa eman beharko diete beren langileei eta horien legezko ordezkariari:

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

b) Kontratuaren helburua eta iraupena.

c) Kontratua gauzatu den lekua.

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

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

3. Hitzarmen honetako Hirugarren Xedapen Gehigarrian finkatzen den Hitzarmeneko Batzorde Iraunkorra, jarduera honen bilakaera jarraitu eta aztertzeke ahalmentzen da, langileak legez kanpoko egoeran lagatzea edo laneko baldintzen kalterako izan daitezkeen egoerak ekidin ditzan. Eta, hala badagokio, bidezkoztat jotzen dituen neurriak hartu ahal izango ditu, Aldi Baterako Lan Enpresetako langileentzako hartuta dauden neurrien ildotik, izaera sektorialeko hitzarmen kolektibo baten eremu pertsonal edo funtzionalak babestu gabeko langileak dituzten enpresetan.

VI. KAPITULUA

44. artikulua. Laneko portaera-arauak.

* Printzipio gidariak:

Enpresako Zuzendaritzak, kontratuan adierazten diren lan-zereginak egintzaz edo omisioz betetzen ez dituzten langileei,

Artículo 42.º Empresas de Trabajo Temporal. Contratos de puesta a disposición.

La empresa, cuando contrate 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 en misión en una empresa afectada por el Convenio, 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, que aparece recogidas en el convenio provincial de Gipuzkoa en vigor.

Artículo 43.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 formalice 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.

3.º Se faculta a la Comisión Permanente de Convenio establecida en la Disposición Adicional Tercera del mismo para el seguimiento y análisis de la evolución de esta actividad, con el objeto de evitar situaciones de cesión ilegal de trabajadores/as o menoscabo de sus condiciones laborales, pudiendo adoptar, en su caso, las medidas que considere convenientes, en la línea de las adoptadas para el personal de las E.T.T., en aquellas empresas cuyos/as trabajadores/as no estén afectados/as por los ámbitos personal y funcional de algún convenio colectivo de carácter sectorial.

CAPÍTULO VI

Artículo 44.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

ondorengo artikuluetan zehazten diren hutsegite-mailen araberrako zigorrak ezarri ahal izango die.

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

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

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

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

* Hutsegiteen mailak:

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

– Hutsegite arinak:

Honako hauek hartuko dira hutsegite arintzat:

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

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

c) Aldez aurretik edo, hala balitz, hutsegitea egin ondorengo hogeita lau orduren barruan lanera ez joatearen 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 lankideei edo lanabesei.

e) Arduragabetasun txikiak materialak edo lan ekipoak zain-tzerakoan, 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 gaurtzentzako 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 sesioan aritzea.

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

– Hutsegite larriak:

Honako hauek hartuko dira hutsegite larritzat:

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

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

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.

– 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/a 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) Gizarte Segurantzarekin edo zerga gauzekin 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 larririk 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, erregistroak eta sarrera-irteerako kontrolak aldatuz.

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 (puntualitate-ezak izan ezik) hiru hilabeteko barruan behin eta berriro egitea, lehendik zeha-penik 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 horren ondorioz langileen laneko segurtasun eta osasun maila kaltetzen edo arriskuan jartzen ez bada.

– Hutsegite oso larriak:

Honako hauek hartuko dira hutsegite oso larritzat:

a) Sei hilabeteko epealdian justifikaziorik gabeko hamar puntualitate-huts baino gehiago egitea edota, hogeitai baino gehi-ago urtebeteko epealdian.

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

c) Agindutako zereginetan iruzurra, desleialkeria edo neu-
rriz kanpoko konfidantza azaltzea eta enpresako lokaletan na-
hiz 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 egi-
tea hutsegite oso larritzat hartuko da. Istripuaren edo gaixotasu-
naren ondoriozko baja luzatzeko egiten den edozer ere atal ho-
netan sartuko da.

e) Zerbitzua edo lanpostua arrazoi justifikaturik gabe uz-
tea, 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) Enpresaren dokumentu erreserbatuen sekretua urratzea
edota isilean gorde beharreko datuak ematea.

g) Enpresari lehiakortasun desleiala eragiten dioten jar-
duerak burutzea.

h) Laneko errendimendu normala edo aurrez itunduta da-
goena nahita eta etengabe gutxitzea.

e) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tu-
vieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

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

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

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca que-
jas 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) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la
buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive per-
juicio 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, herra-
mientas, 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 perju-
icio 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 sa-
lida 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 no justificada durante tres
días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las ges-
tiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañe-
ros/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 tra-
bajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También ten-
drá la consideración de falta muy grave toda manipulación efec-
tuada 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 competen-
cia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimien-
to del trabajo normal o pactado.

i) Hitezko eta ekintzako tratu txarrak, edo ugazabei naziz horien senitartekoei edo lankideei, enpresako bezeroei edo hornitzaileei buruz egindako errespetu eta begiruneko hutsegite larria.

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

k) Goragokoek lan gaitan emandako edozein agindu ez betetzea, enpresari edo lankideei kalte nabarmenak sortaraziz, non eta 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.

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

* Zehapenak:

Hutsegiteen ondorioz ezar daitezkeen gehienezko zehapenak honako hauek izango dira:

a) Hutsegite arinengatik: Idatzizko oharterazpena.

b) Hutsegite larriengatik:

– Idatzizko oharterazpena.

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

c) Hutsegite oso larriengatik:

– Idatzizko oharterazpena.

– Hogeit hamar eta hirurogeit hamar egun bitartean enplegu eta soldata gabe uztea.

– Iraizpena.

* Preskripzioa:

Hutsegiteak, mailaren arabera, honela irautegitea izango dute:

– Hutsegite arinak: Hamar egun.

– Hutsegite larriak: Hogeit hamar egun.

– Hutsegite oso larriak: Hirurogeit hamar egun.

Preskripzio hori, hutsegitea jakinarazi zen egunetik kontatuko da; eta, beti ere, hutsegitea burutu zenetik 6 hilabetera irautegitea izango da.

VII. KAPITULUA

45. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.

1. Langileen segurtasuna eta osasuna era eraginkorrean babesteko betekizunari erantzuteko xedez, enpresariak beharrezkoak diren neurri guztiak hartuko ditu: Arriskuen ebaluaketa, informazioa, prestakuntza, osasunaren zaintza, parte hartzea eta prebentzio ordezkariekin hitz egitea.

Enpresariak arriskuen aurkako borrokan jardungo du etengabe, honako printzipio hauei jarraiki:

1. Arriskuak ekiditea.

2. Ekidin daitezkeen arriskuen ebaluaketa egitea.

3. Arriskua bere sorburuan etetea.

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

5. Bilakaera teknikoa aintzakotzat hartzea.

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

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

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

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

* Sanciones:

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

a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

– Amonestación por escrito.

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

c) Por faltas muy graves:

– Amonestación por escrito.

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

– Despido.

* Prescripción:

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

– Faltas leves: Diez días.

– Faltas graves: Veinte días.

– Faltas muy graves: Sesenta días.

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

CAPÍTULO VII

Artículo 45.º Seguridad y salud laboral.

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

El/a empresario/a desarrollará una acción permanente para combatir los riesgos con arreglo a los siguientes principios:

1. Evitar los riesgos.

2. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

3. Combatir los riesgos en el origen.

4. Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo, ya reducir los efectos del mismo en la salud.

5. Tener en cuenta la evolución técnica.

6. Lan arriskutsuaren ordeztu, arrisku txikiagoa edo arrisku ez duena ezartzea.

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

8. Babes kolektiboa bakoitzaren babesaren gaineratik jartzeko neurriak hartzea.

9. Langileei bidezko jarraibideak ematea.

10. Enpresariak, lan jakin bat agintzerakoan, kontutan hartuko ditu langile horrek laneko segurtasun eta osasun gaietan dituen gaitasun fisikoak.

11. Enpresariak beharrezko neurri guztiak hartuko ditu, arrisku larri eta bereziko lekuetara behar hainbat eta egoki den informazioa jaso duten langileak bakar-bakarrik sar daitezten.

Bere aldetik langileek, banaka harturik, Lan Segurtasun eta Osasunaren arloan jasotako jarraibideak bete beharko dituzte derrigorrez, behar duten prestakuntza eta informazio teoriko eta praktikoa eskaini zaielarik aurrez, IV atalean adierazten denez. Batez ere prebentzio-zerbitzuen aholkularitza jasoko dute, eta honen bidez babes pertsonalerako baliabide eta jantzien erabilerari buruzko informazioa emango diete.

II. Plantilan 50 langile baino gutxiago dauden lan-zentroetan, Prebentzio Ordezkaritza bat aukeratu da langile-ordezkaritza artean. Bestelako zentroetan, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legean eta une bakoitzean indarrean dauden beste xedapen batzuetan ezarritakora joko da.

Plantila 50 langilekoa edo gehiagokoa den kasuetan, Lan Segurtasun eta Osasuneko Batzordea eratu da, eta honen osaketa ondorengo hau izango da:

a) Enpresariak izendatutakoak:

– Lehendakari bat.

– Enpresaren Mediku Zerbitzu propio edo amankomunaren burua, edo zerbitzu honen ordezkaritza bat.

– Segurtasun-teknikari bat.

– Agintari-multzo bat. Hauen kopurua eta kualifikazioa enpresariak egoki irizitakoa izango da, lanpostu desberdinetako Lan Segurtasun eta Osasunaren arloan diren arazoak kontuan izanik.

b) Langileen ordezkaritza. Ordezkaritza-multzo bat, Lantegiko Sekzio desberdinetakoak ahal delarik, bai Sindikatuek izendatuak lantegi horretan egindako hauteskunde sindikaletan lortutako emaitzen proportzioan, bai langileek zuzenean aukeraturik, baina Enpresa Batzordeko ordezkaritza artean betiere. Kopurua zehazteko honako eskala honetara joko da, Zentroaren plantilaren arabera.

– 50 eta 100 langile bitartean: 2 ordezkaritza.

– 101 eta 200 langile bitartean: 3 ordezkaritza.

– 201 eta 500 langile bitartean: 4 ordezkaritza.

– 501 eta 1.000 langile bitartean: 5 ordezkaritza.

– 1.000 langile baino gehiago: 7 ordezkaritza.

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

Prebentzio Ordezkaritza, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legean eta indarrean dauden beste xedapenetan ezarritako bermeak izango dituzte.

Ez da Hitzarmen honen 59. artikuluan aipatzen den ordurikutan barneratutako Segurtasun eta Osasun Batzordearen bi-

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

7. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales.

8. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

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

10. El/a empresario/a tomará en consideración las capacidades profesionales de los/as trabajadores/as en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

11. El/a empresario/a 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.

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.

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

En aquellos cuya plantilla sea igual o superior a 50 trabajadores/as, 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 el/a empresario/a 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 vendrá determinado por la siguiente escala, en función de la plantilla del Centro.

– De 50 a 100 trabajadores/as: 2 representantes.

– De 101 a 200 trabajadores/as: 3 representantes.

– De 201 a 500 trabajadores/as: 4 representantes.

– De 501 a 1.000 trabajadores/as: 5 representantes.

– Más de 1.000 trabajadores/as: 7 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 31/1995 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 del presente Convenio el tiempo correspondiente a las

leretarako nahiz enpresaburuak prebentzioaren arloan egiten dituenetarako erabiltzen den denbora, ezta Laneko 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 ordu-kreditu osagarriaz baliatu ahal izango dute, honela banatuta:

- 75 langilera arteko enpresetan: 2 ordu hilean.
- 76 eta 150 langile bitarteko enpresetan: 3 ordu hilean.
- 151 eta 250 langile bitarteko enpresetan: 4 ordu hilean.
- 251 langile baino gehiagoko enpresetan: 5 ordu hilean.

Halaber, prebentzioko ordezkari guztiak Lan Segurtasun eta Osasunaren arloko prestakuntza-ikastaroetan parte hartzeko baimen ordainduak izango dituzte, arlo honetan eskumena duten Erakunde edo Instituzio Ofizialek deituak direnean (31/1995 Legearen 37.2 artikulua), edota Hitzarmen hau sinatzen duten Erakunde Sindikalen Zerbitzuek deituak direnean, eskumena duten Erakundeek ahalmena eman dieten arloetan betiere. Baimen hauen gozamenetarako baimena enpresariak eman beharko du. Baimen hau ukatuz gero, errekurtsioa aurkez dakiok Hitzarmenaren Interpretazio Batzorde Mistoari, honek erabakiko duen larrik.

III. Lan Segurtasun eta Osasuneko Batzordea, Lehendakariak aurrez deiturik edota Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legeko 38. artikuluan ezarritakoarekin bat, hilero bilduko da, eta behar beste aldi ere bai Lehendakariak berak beharrezko iritzita edo kide gehienek eskaturik, edota Batzordean langileek dituzten ordezkari guztiak eskatuta.

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

Lan Segurtasun eta Osasuneko Batzordearen bilera bakoitzaren akta egingo da, eta honen kopia bana emango zaie Hitzarmen honetako 51. artikuluan aipatzen diren Enpresako Sekzio Sindikaletako ordezkariak.

IV. Lan Arriskuen Prebentziorako Legea aplikatuz, enpresa guztiak honakoa bete behar dute derrigorrez, langile bakoitzak prebentzio gaietan behar hainbateko prestakuntza teoriko eta praktikoa egokia jasoko dute kontratuz egiteko garaian, kontratu mota eta berorren iraupena edozein delarik ere; baita langileak burutzen dituen zereginak aldatzen direnean edota lan taldeetan teknologia berriak aplikatzen direnean ere.

Prestakuntza hori enpresaren baliabideez edo kanpoko zerbitzu homologatuen bidez eman ahal izango da. Atal honetan ezarritako araberako enpresak burutzen dituen prestakuntza prozesuen berri eman behar zaie langileen legezko ordezkariak.

Prestakuntzan ematen den denbora lanorduko efektibotzat hartuko da ondorio guztietarako.

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

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

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 en la siguiente cuantía:

- Empresas hasta 75 trabajadores: 2 horas/mes.
- Empresas de 76 a 150 trabajadores: 3 horas/mes.
- Empresas de 151 a 250 trabajadores: 4 horas/mes.
- Empresas de 251 en adelante: 5 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.

III. 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 31/1995 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 el/a empresario/a disponen siempre y exclusivamente de un número de votos igual al de representantes designados por el personal.

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

IV. En aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales la empresa está obligada 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.

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

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

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

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

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

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

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

VI. Enpresa nagusiak, lan arriskuen prebentziara zuzendutako jarduerak koordinatzeko beharrezkoak diren neurriak hartuko ditu enpresa kontratatzaileekin edo zerbitzu enpresekin batera, enpresa horietako langileek enpresa nagusikoan segurtasun baldintza berak izan ditzaten.

Enpresa nagusiaren prebentziarako organo erantzuleek, prebentzio jarduerak koordinatzeko aurreikusi diren neurrietan finkatzen den eskumena izango dute arlo honi dagokionean.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VI. 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.

Los órganos responsables 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.

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

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

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

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

Con independencia de las prendas de protección a que anteriormente se hace referencia, 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.

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

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

46. artikulua. Osasunaren zaintza.

Enpresak, aldika-aldika, 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 Enpresako Osasun Zerbitzuez arduratzen diren fakultatiboek edo horretarako kontratatu direnek burutuko dute.

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

Osasunaren zaintza hori burutzeko, Berriazko Protokoloak edo osasun arloko agintariak ematen dituzten jarraibideak aplikatuko dira (zarata, kargak eskuz jaso beharra, jarrera behar-ituak, bistaritze-pantailak, beruna,). Lanbide eritasunei eta arrisku-ebaluaketak hala agintzen dituen gaixotasunei arreta berezia jarriko zaie.

Gainerako pertsonak 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 honakoetan bermatuko da: Lanean edo lanpostu berri batean hastean eta osasun arazoengatik luzarora joan ez denean.

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

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 osasunari dituzten ondorioak ebaluatzeko edo langilearen osasun-egoera berarentzat, gainerako langileentzat edo enpresarekin erlazioan dutako beste pertsona batzuentzat arriskutsua izan ote daitezkeen egiaztatzeko, edota legeko xedapenen batean hala ezarrita dagoenean berriazko arriskuak eta arriskugarritasun handiko jardueretatik babesteari dagokionez.

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

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, enpresariak 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 lanorduek kanpo egiten direnean, horretan emandako denbora ez da ordainduko.

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

Artículo 46.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 propios o contratados.

A tal efecto, la empresa comunicará a los Delegados de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud el Servicio de 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 Salud Laboral 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 puestos 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.

El empresario 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.

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, el/a empresario/a 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.

Prebentzio Zerbitzuen Araudiko 37.3 c) artikuluan ezarritakoarekin bat etorritik, osasun-azterketek, nolahi ere, barne hartuko dute laneko historia klinikoa; bertan, anamnesiaren, esplorazio 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.

47. artikulua. Gaitasun gutxitua duten langileak.

Lan istripu edo lanbide eritasunaren ondorioz ahalmen fisiko eta intelektualak murriztuak eta gaitasun gutxitua duten langileek Enpresan euren baldintzetara hobekien egokitzen diren lanpostuak beteko dituzte baldin eta lanpostu berrirako gai badira, lehendik jasotzen zuten ordainsaria errespetatuko zaielarik.

48. artikulua. Haurdun dagoen emakumea.

Emakume haurdun orok, Enpresako medikuaren edo, hala korrik 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 honetan, 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 lanpostura itzuliko da haurdun dagoena berera itzultzen denean.

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

VIII. KAPITULUA

49. artikulua. Lan baldintzen eta mugikortasun geografikoren funtsezko aldaketak.

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

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

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

c) Epealdi horretan aipatutako aldaketari buruzko gehiengoaren erabakia lortzen ez bada, Precoren arbitrai prozedurara jarriko da arazoa eta honek eman beharko du aurreko atalean ezartzen den kontsultarako epealdia amaitu eta hamabost eguneko gehienezko epean dagokion laudoa. Langileen legezko ordezkariek nahitaezko arbitrajea onartzen ez badute, aldatzeko erabakia betearazlea izango da enpresarentzat kontsultak egiteko aldia amaitzen denetik aurrera, Langileen Estatutuaren 41. artikuluan ezarritako baldintzetan.

Enpresa batean langileen legezko ordezkaririk ez badago, funtzio horiek enpresako plantillak horretarako aukeratutako ordezkariek beteko dituztela ulertuko da.

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 47.º Personal con capacidad disminuida.

Todos aquellos/as trabajadores/as que, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos a sus condiciones que existan en la empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto, respetándose la retribución que se viese percibiendo.

Artículo 48.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.

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 arbitral del Preco, quien deberá dictar el correspondiente Laudo en un plazo que no exceda a los 15 días desde la finalización del período de consultas establecido en el apartado anterior. En el caso de que la representación legal del personal no acepte el arbitraje obligatorio, la decisión de modificación será 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.

En caso de que en una empresa no exista representación legal de los trabajadores, se entenderá que estas funciones serán asumidas por la representación elegida para dicho fin por parte de la plantilla de la empresa.

B) Aurreko atalean adierazitako prozedura Enpresako Zuzendartzak planteatu ditzakeen mugikortasun geografiko kolektiboetarako ere izango da aplikatzekoa.

50. artikulua. *Arrazoi objektiboen ondoriozko irazpenak eta Enplegu Erregulaziorako espedienteak.*

Arrazoi objektiboetan oinarritzen den irazpen adierazpenaren alde aurretiko izaeraz, indarrean dagoen legeriak araututakoa, hala nola enplegu erregulaziorako espedientearen eskabidea Lan Agintaritzaren aurrean aurkeztea, Enpresek ondorengo bete beharko dute derrigorrez:

a) Hartzear doan neurria eta honen funtsa eta asmoa justifikatzen duen dokumentuak Enpresa Batzordeari idatziz aditzera ematea.

b) Aipatutako adierazpenetik, aipatutako Enpresa Batzordeak, lotesle izaera izango ez duen txostena jaulkitzeko, 72 orduko epea ematea.

Enpresak baldintza formal horiek bete ezean, kaleratzea baldin gabe geratuko da.

Irazpenaren desegokitasuna edo deuseztapena adierazten duten epaietan berronarpenik gertatzen ez bada, aginduzkoa izango da Enpresa Batzordeari alde aurretiko izaeraz adierazpena ematea, interesatuari bere jakinarazpena eman baino lehen.

Plantila murriztapen espediente batek ukitzen dituen langileen eta Enpresaren artean adostasunik baldin badago, eta aipatutako adostasunak, tramite gehiagorik gabe, espediente horretan planteaturiko neurria ekartzen badu, itundutako kalte-ordainak ezin izango du inola ere, Zerbitzuan emandako urte bakoitzeko 1,5 hilabete baino gutxiagokoa izan. Gehienez 12 urteko antzintasuna hartzen da kontuan. Porrot egoeran edo ordainketa etenduran aitortutako enpresak salbuetsita daude.

Arrazoi objektiboen ondoriozko irazpen kasuetan, ukitutako langileei ondorengo kalte-ordainak ordaintzera behartua dago enpresaria:

a) Enpresan bost urte baino gutxiagoko antzintasuna duten langileei, euren soldatako hogeit egun Zerbitzuan emandako urte edo urte-zati bakoitzeko.

b) Enpresan bost eta hamar urte bitarteko antzintasuna duten langileei, euren soldatako hogeita bost egun Zerbitzuan emandako urte edo urte-zati bakoitzeko.

c) Enpresan hamar urte baino gehiagoko antzintasuna duten langileei, euren soldatako hogeita hamar egun Zerbitzuan emandako urte edo urte-zati bakoitzeko.

Edonola ere, kalte-ordainik handiena hamabi hileko 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. *Garantiak.*

Enpresako Sekzio Sindikalek honako garantia 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 duela lana edo ekoizpenaren martxa eragotzi.

B) 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, la empresa estará obligada 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 nulidad 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.

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) Hauteskundeetarako izangaiak proposatzea Enpresa Batzordeko lanpostuak betetzeko.

Batzordekideak zerrenda itxien sistemaz hautatzen diren enpresatan, Zentral Sindikal baten ordezkapenean hautatua izan zen Batzordekideren batek baja ematen badu, bertako Zentral Sindikalek kargu horretatik ken dezakete eta bere ordezkari langilea izendatu.

c) Sekzio bakoitzeko Ordezkarik Hautatzea, enpresariaren aurrean afiliatuen ordezkariak izango dutenak.

d) Aurrez jakinarazita eta Enpresaren baimena jaso ondoren, aditu sindikalisten, ekonomilarien, legegizonen eta abarren zerbitzuak erabil ditzakete, gai kolektiboetara mugatuak (negoziazio kolektiboa, soldaten berrikuspenak, enplegu erregulazioko espedienteak eta abar) enpresako lokaletara sartzea izango dutelarik.

e) Hurrengo artikuluan ezarritako afiliazio baldintzak betetzen dituzten Enpresako Sekzio Sindikalen Ordezkariek langileen ordezkari edo Enpresako Batzordeei dei egin diezaiekete, azken hauen ordu ordainduen barruan, beren ohizko bilerak egin ahal izateko ezarrita dituzten baldintzak eta aurrejakinarazpenak betetzeko.

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:

- 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, Enpresako Batzordeak, kontsulten bukaera-aktarekin aurkeztuko duen txostenarekin batera.

Arrazoi teknologiko edo ekonomikoen ondoriozko lan-eten-dura edo desagertze kasuetan, Enpresako Batzordekideen 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 diziplina neurriak hartu behar direnean eta dagoen Zentral Sindikalak egoera horren berri Enpresari emana dionean, Enpresako Zuzendaritzak zehapenaren proposamena jakinaraziko dio Ordezkarik Hautatzaleari. Honek, hurrengo 48 orduen barruan izatera loteslea izango ez duen txostena emango du eta orduan Enpresak, beste tramiterik gabe, egokien deritzon zehapena jar dezake.

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:

- 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 laboral, 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) La empresa permitirá 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 afiliados de una Sección Sindical de Empresa que cumpla los requisitos establecidos en el siguiente artículo, podrá acudir, previa notificación y autorización de la empresa, un/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.

53. artikulua. Ordaindutako orduak.

Enpresa edo, hala balitz, lantoki bakoitzerako ezarritako gutxieneko afiliatuen kopurua betetzen duten, edota langileen ordezkariak betetzeko hauteskundeetan ezarritako portzentaiaak lortu dituzten Enpresa edo Lantokiko Ordezkarri Sindikalek hilean soldata errealean ordaindutako gehienezko ordu-kopuru batarako eskubidea izango dute, honako taula honen arabera:

Kopurua Tamaño	Afil. kop. N.º afil.	Botu % % Voto	Hautés. sind. Elec. sind.	Ordez. kopurua N.º deleg.	Ordu kopurua N.º horas
6 - 25 langile 6 a 25 trabajadores/as	% 25 25 %			1	Bat ere ez Ninguna
25 - 100 langile 25 a 100 trabajadores/as	% 20 20 %			1	10 ordu/hil. 10 horas/mes
101 - 250 langile 101 a 250 trabajadores/as	% 15 15 %			1	15 ordu/hil. 15 horas/mes
251 - 750 langile 251 a 750 trabajadores/as	% 10 10 %	Edo/O	% 10 10 %	1	40 ordu/hil. 40 horas/mes
751 - 2.000 langile 751 a 2.000 trabajadores/as	% 10 10 %	Edo/O	% 10 10 %	2	40 ordu/hil. 40 horas/mes
2.001 - 5.000 langile 2.001 a 5.000 trabajadores/as	% 10 10 %	Edo/O	% 10 10 %	3	40 ordu/hil. 40 horas/mes
5.000 lan. baino geh. Más de 5.000 trabajadores/as	% 10 10 %	Edo/O	% 10 10 %	4	40 ordu/hil. 40 horas/mes

Enpresa edonolakoa dela ere Sekzio Sindikalak 200 afiliatutik gora barnebiltzen baditu, hilean 25 ordu ordaindu dagozkion Ordezkarri Sindikala izango du, aurreko atala aplikatzearen ondorioz dagozkion ordezkarri eta ordaindutako ordu-kopuru handiagoa izatearen kalterik gabe.

Aipatutako Ordezkarri Sindikalek hala nahi badute, Enpresa Batzordearen edo, hala balitz, Langileen Ordezkarrien bileratan parte har dezakete ordaindutako ordu horien barruan.

54. artikulua. Bilera eta Prestakuntzarako Baimenak.

Bat. Gutxienez plantilaren %10eko afiliazio baldintza betetzen duten Enpresako Sekzio Sindikalek eta Hitzarmen honetako ordezkariak sindikal negoziatzailea osatzeko legeztatuta dauden Zentral Sindikalek, ELA, LAB, CC.OO. 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 orduko aurretiaz, ordaindu gabeko egun horietako bat baino gehiago erabiliko bada.

Bi. Gutxienez plantilaren %10eko afiliazio baldintza betetzen duten Sekzio Sindikal horiek eta Hitzarmen honek indarrean irauten duen urte bakoitzean lau (4) ordu izango dituzte beren bilera sindikalak lanorduez kanpo burutzeko. Ordu hauen ordainsaria afiliatuek bakarrik jasoko dute. Bilera hauek Enpresako lokaletan nahiz enpresaz kanpo egin ahal izango dira. Sekzio Sindikalek afiliazioaren %15a baino gehiago biltzen badute, sei (6) ordukoa izango da arestian aipatutako kopurua eta afiliazio-portzentaia %20koa bada, urtean zortzi (8) ordu erabili ahal izango dituzte.

Artículo 53.º Horas retribuidas.

Los/as Delegados/as Sindicales de Empresa o, en su caso, de centro de trabajo, que agrupen como mínimo en cada empresa o centro de trabajo, los porcentajes de afiliación que para cada tamaño se señalan, o en su caso hayan obtenido los porcentajes que asimismo se señalan, en las elecciones a los órganos de representación de los/as trabajadores/as, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes, a salario real, en la cuantía siguiente:

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

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, LAB, CC.OO. 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 Sindicales 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).

Ordezkarri Sindikalari dagokio bilera hauetarako deialdia egitea eta Enpresako Zuzendaritzari gutxienez 48 orduko aurretiaz jakinaraztea. Bertan, bileraren data eta eguneko gai-zerrenda zehaztu beharko ditu.

Funtsezko aparteko arrazoiak ematen direnean, Ordezkarri Sindikalak 24 orduko aurretiaz jakinarazi ahal izango du aurrean aipatutakoa.

Bilerak burutzen diren lokala Batzordeak edo Sekzio Sindikalek soilik erabiltzekoa ez denean, Enpresako Zuzendaritzarekin adostasunean ezarriko da bilera ospatzeko ordua.

Bilera hauei dagokion ordainsaria Soldata Errealen gainekoa izango da, produkzio prima edo, hala balitz, pizgarri eza sartu gabe.

Aurrean zehaztutakoaren arabera, Zentral Sindikalek bilera horietara joan diren afiliatuen zerrenda emango dio Enpresako Zuzendaritzari, ordaintzen 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, beti ere, langile afiliatu bakoitzak ordaintzeta 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 Zentral Sindikaleko Ordezkarriari, honek banatu dezan. Sistema honen bitartez ordaintzen diren zenbatekoek enpresak langileari zuzenean ordainduta bezalako soldata-erregimena eta fiskala izango dute.

55. artikulua. *Eszedentziak.*

Enpresan gutxienez egon behar den alditik salbuetsita daude gutxienik 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 hilabeteko bilerak.*

Enpresako Zuzendaritza edo honek ordezkarri izendatzen duena eta 53. artikuluan ezarritako afiliazio baldintzak betetzen dituzten Enpresako Sekzio Sindikaletako Ordezkarriak gutxienez hiru hilabetez behin bilduko dira enpresaren egoera orokorri buruzko informazioa jasotzeko.

GARANTIA SINDIKALAK

57. artikulua. *Ez diskriminazioa.*

Beren eskubide sindikalak erabili ahal izateko langileek segidan aipatzen diren garantia sindikalak izango dituzte, diskriminazio sindikala xedetzat duten egintza edo itun guztiak balio gabekotzat joko direlarik, eta bereziki kontzeptu hauek:

- Langile baten enplegua zentral sindikal batera afiliatuta egotera ala ez egotera baldintzatzea.
- Enpresak, zentral sindikal bat edo Enpresako Sekzio Sindikal bat eratu edo sustatzeko laguntza finantzarioa edo bestelakoa ematea.
- 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.

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:

- Condicionar el empleo de un/a trabajador/a a la afiliación o no afiliación a una Central Sindical.
- 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.
- 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.

LANGILEEN ORDEZKARIAK ETA ENPRESA BATZORDEAK

58. artikulua. Kopurua eta Eraketa.

Langileen Ordezkarria eta Enpresa Batzordeak dira langileen ordezkari-organismoak. Indarrean dagoen legeriak une bakoitzean ezartzen duen eraketa eta garantiak izango dituzte, Hitzarmen honetan bereziki zehazten direnen kalterik gabe.

Enpresako Zuzendaritzaren ekimenez edo Langileen Estatutuko 67. artikuluko hauteskunde-sustatzaileei buruz dioena bezela, euren jardueran erabiltzeko ordu ordainduen kreditua duten Langileen Ordezkarri eta Enpresa Batzordeak plantila-murrizketara egokituko dira.

Gutxienez sei hilabeteko epealdi etengabe dagozkien hauteskunde sindikaletarako erabili zen erroldak gutxienez % 10eko murrizketa jasan duenean eta gutxienez 10 langile gutxiago daudenean eragingo du aipatutako plantila-murrizketak.

Hautagai-zerrendak irekiak direnean, murrizketak automatikoki eragingo du hauteskunde sindikaletan boturik gutxien jaso zuen edo jaso zuten ordezkariengan. Hautagai-zerrendak itxiak direnean, aldiz, zerrenda horretan boturik gutxien jaso zuen edo jaso zuten hautatuengan.

Artikulu hau aplikatzeak ukitutakoek, langileen ordezkari izaten (langileen ordezkari edo Enpresako Batzordekide) jarraituko dute eta gainerakoek garantzia berak izango dituzte, ordaindutako orduen kreditua izan ezik; hau, izan ere, hilean behin halarik bada Enpresako Zuzendaritzarekin egin beharreko bilera joatera mugatuko baita eta, gehienez ere, hilean hiru ordu erabili ahal izango dituzte horretarako.

59. artikulua. Ordaindutako orduak.

Langileen Ordezkariek eta Enpresako Batzordekideek euren jarduera gauzatzeko ondoren zehazten diren ordaindutako orduak izango dituzte, enpresaren tamainaren arabera:

Kopurua	Ordaindutako orduak
30 langile bitartean	20 ordu/hil
31 - 75 langile	25 ordu/hil
76 - 150 langile	30 ordu/hil
151 - 250 langile	35 ordu/hil
250 langile baino gehiago	40 ordu/hil

Langileen Ordezkariek, Enpresako Batzordekideek eta Ordezkarri Sindikalek, Enpresak edonolako tamaina duela ere, gehienez 40 ordu hartu ahal izango dituzte enpresa horretan enplegu erregulazioa izapidetzen ari den hilean, edota enpresa ukitzen duen bideragarritasun- plana edo sektoreko birmoldaketa negoziatzen ari den bitartean (azken kasu hauetan, ordutegi-luzapena hilabete bati dagokiona izango da gehienez).

Langileen Ordezkarien, Enpresako Batzordekideen eta Ordezkarri Sindikalen orduak kide batengan edo gehiagorengan metatuak izan daitezke hileroko (Ordezkarri Sindikala barne):

— Mugarik gabe 250 langile baino gehiago dituzten enpresatan, ondorengo baldintzak betetzen badituzte beti ere:

- Metaketa zentral sindikal bereko kideen artean izan da dila eta honen organo probintzialaren baimenarekin.
- Zentral Sindikalak gutxienez Enpresako plantilaren % 10eko afiliazioa izan dezala.
- Metaketaz gozatuko du(t)en titularr(ar)en izena(k) enpresari jakinaraz daki(zki)on, aurreko hilabetearen barruan eta gutxienez hamabost egunetako epearekin.

DELEGADOS/AS DE PERSONAL Y COMITÉS DE EMPRESA

Artículo 58.º Número y composición.

El/a Delegado/a de Personal y los Comités de Empresa son los órganos 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 Delegados/as de Personal o 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/la representante o representantes con menor número de votos en las correspondientes elecciones sindicales, y en el caso de candidaturas cerradas sobre el o los/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 (Delegados/as de personal o miembros del Comité de empresa) y gozarán de iguales garantías que el resto de los mismos, a excepción del crédito horario retribuido que se limitará al necesario para acudir a la reunión mensual ordinaria, si la hubiera, con la Dirección de la empresa, con un tope en todo caso de tres horas mensuales.

Artículo 59.º Horas retribuidas.

Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad de los/as Delegados/as de Personal y miembros del Comité de Empresa, serán las siguientes en función del tamaño de la empresa:

Tamaño	Horas retribuidas
Hasta 30 trabajadores/as	20 horas/mes
De 31 a 75 trabajadores/as	25 horas/mes
De 76 a 150 trabajadores/as	30 horas/mes
De 151 a 250 trabajadores/as	35 horas/mes
Más de 250 trabajadores/as	40 horas/mes

Los/as Delegados/as de Personal, 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 Delegados/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):

— Sin límite alguno si la empresa es de más de 250 trabajadores/as, siempre que se cumpla los siguientes requisitos:

- Que se trate de acumulación entre miembros de una misma Central Sindical y con autorización de los Órganos Provinciales de la misma.
- Que la Central Sindical tenga un mínimo de afiliación del 10 % de la plantilla de la empresa.
- Que se ponga en conocimiento de la empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de quince días el nombre del titular o titulares que hayan de disfrutar de la acumulación.

d) Metaketak gutxienez segidako sei hilabetez jarrai deza-la, dagokion Zentral Sindikalak metaketa indargabetzeko duen ahalmenaren kalterik gabe.

– % 250 langile baino gutxiago dituzten enpresatan, artiku-lu honetan tamainaren arabera aitortuta dituzten halako bi arte, ondorengo baldintzak betetzen badituzte beti ere:

a) Metaketa zentral sindikal bereko kideen artean izan da-dila eta honen organo probintzialen baimenarekin.

b) Zentral Sindikalak gutxienez Enpresako plantilaren % 10e-ko afiliazioa izan dezala.

c) Metaketaz gozatuko du(t)en titularr(ar)en izena(k) enpre-sari jakinaraz daki(zki)on, aurreko hilabetearen barruan eta gu-txienez 8 egunetako epearekin.

d) Metaketak gutxienez segidako hiru hilabetez jarrai de-zan, dagokion Zentral Sindikalak metaketa indargabetzeko duen ahalmenaren kalterik gabe.

Goian ezarritakoaren kalterik gabe, Enpresako Batzordekideen jarduera sindikalerako ordu ordainduak ezingo dira berriro metatu, Enpresako Zuzendaritzarekin akordio espresua ez baldin badago, behintzat.

Erakunde hauetako kideentzat ezarritako ordu ordainduen barne Enpresako Zuzendaritzarekin hileroko bilera bat sartzan da, eta ordezkarien ekimenez azkeneko hauek deitutakoak, baina baztertuta geratzen dira Zuzendaritzaren ekimenez dei egin dai-tezkeen gainerakoak.

60. artikulua. Eginkizunak.

Langileen Ordezkariek edo Enpresako Batzordeak eta Hi-tzarmen honetako 53. artikuluko xedapenak betetzen dituzten Zentral Sindikaletako Ordezkariek honako eginkizun hauek izan-goz dituzte:

a) Enpresarentzat indarrean dauden lan arauak, Laneko Segurtasun eta Osasunekoak eta Gizarte Segurantzakoak bete-tzen direla bermatzea, Zuzendaritzari arau-hausteak ohartara-ziz eta haiek betetzeko beharko lirartekeen erreklamazio guztiak erabiliz.

b) Lanbide sailkapenari buruzko administrazio espedien-teen eta lege xedapenez beharrezkoak lirartekeen gainontze-koen 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-kate-goria eta bestelako baldintza orokorrak.

Era berean, enpresek hileroko epealdi horren barruan burutu-tako iraupen zehatzeko kontratuen berri emango dio langileen ordezkariari.

Informazio horretan honako datu hauek zehaztuko dira: Lan-gileen izena, kontratazio mota, kontratuen indarraldia eta lanbi-de-kategoria. Egindako kontratu luzapenei buruz ere informazio bera eman beharko du.

d) Halakorik balitz, langileek egin beharreko frogak eta az-terketei buruz informatuak izatea.

e) Urtero Enpresako laneko segurtasun eta osasun egoe-raz eta hori hobetzeko hartutako neurriez informatuak izatea.

f) Langileengan eragin zuzena izan dezaketen neurri guz-tiei buruz informatuak eta kontsultatuak izatea eta, bereziki, ho-nako hauen gainean:

– Enplegu erregulazioeko espedienteak.

d) Que la acumulación se mantenga como mínimo por un período de seis meses consecutivos, sin perjuicio de la posibili-dad de la Central Sindical correspondiente de revocar tal acu-mulación.

– Hasta el límite máximo del doble a las que por tamaño tengan reconocidas en este artículo, si la empresa es de menos de 250 trabajadores/as, siempre que cumpla los requisitos si-guientes:

a) Que se trate de acumulación entre miembros de una misma Central Sindical y con autorización de los Órganos Pro-vinciales 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 posibili-dad de la Central Sindical correspondiente de revocar tal acu-mulación.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, las horas retri-buidas 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.

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 iniciati-va de los/as representantes, pero quedan excluidas las restan-tes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección.

Artículo 60.º Funciones.

Serán funciones del/a Delegados/as o Comités de Empre-sa, 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, se-guridad y salud laboral en el trabajo y Seguridad Social vigentes para la empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posi-bles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas reclamacio-nes fueran necesarias para su cumplimiento.

b) Informar en los expedientes administrativos de clasifi-cación 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 moda-lidades de los nuevos contratos (fijo, eventual, interino, tiempo parcial, trabajo a domicilio, etc.), razones que los motivan, dura-ción, 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 con-tratos y categoría profesional. Igual información deberá facilitar-se 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 seguri-dad 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 pu-dieran adoptarse sobre:

– Expedientes de regulación de empleo.

- Enpresaren tokialdaketa osoak edo zatikakoak.
- Lan sistema berriak edo pizgarriak sartzea.
- Enplegua, laneko baldintzak, laneko osasuna eta heziketaren gainean eragin dezaketen teknologia berriak sartzea.
- Lanaren antolamendua funtsean eragin dezaketen erabakiak.

Atal honetan sartzen diren gaiei buruz Enpresaren jarduketan baliotasuna ezarritako informazio eta kontsulta betebeharrak baldintzatua egongo da.

g) Lanaren antolamendua eta hobekuntza teknikoan alorrean beharrezkotzat jotzen diren neurri guztiak Enpresari proposatzea.

61. artikulua. Enpresari buruzko informazioa.

Aldian behin, Pasaban enpresako Zuzendaritzak Enpresako Batzordearekin egingo ditu bilerak, aldeetako batek hala eskatzen duenean. Enpresak, aldi behin, enpresaren egoeraren eta enpresaren berri emango dio Langileen Ordezkaritari edo Enpresako Batzordeari.

Bilera horietan, eskaera-karteren berri nahiz Enpresaren garapenaren berri eman beharko dute. Bestalde, Gizarte Segurantzako TC-1 eta TC-2 kotizazio-buletinen kopia bat eman beharko diete, eta sail bakoitzean langileek sartu dituzten aparteko orduen laburpena.

Bestalde, aldi baterako kontratuak ez berritzeko kausen berri eman behar zaio enpresako Batzordeari aldez aurretik; bi aste lehenago, zehazki.

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. Enpresako Batzordekideek edo Langileen Ordezkariek enpresako langileekin ere informazio horiek isilpean gorde behar dituzte derrigorrez.

62. artikulua. Disziplinazko neurriei buruzko informazioa.

Izaera larri edo oso larriekin Enpresak edozein langileri ezartzen dizkion diziplinazko neurriak aldez aurretik Langileen Ordezkaritari edo Enpresa Batzordeari jakinarazi beharko dizkio, eta horiek euren iritzia eman dezakete haiei buruz. Era berean, Enpresako Sekzio Sindikalek euren afiliatuei buruzko txostena egiti dezakete.

GARRANTIA ERKIDEAK

63. artikulua. Guztion garrantia amankomunak.

Langileen ordezkariek, Enpresako Batzordekideek eta Ordezkaritari Sindikalek ondoko garrantia amankomunak izango dituzte:

- a) Enpresa jakinaren gainean jarri ondoren, bertako langileengan eragina duten lan edo sindikatu izaerako oharrak erakusteko iragarki-taula bat erabiltzea.
- b) Enpresa bakoitzak ahal duen neurrian, denon erabilera bileretarako lokalak izatea, LOLS legeak 8. artikuluan xedatutakoaren kalterik gabe.

Enpresa Batzordeen bilerak gutxienez 24 orduko aurretiaz jakinaraziko dira, kasu larri 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 diziplina-neurrien bat hartu behar bada eta horrek baliorik izango badu, 24 orduko aurretiaz zigorraren proposamena jakinaraziko zaio:

- 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 Dirección de Pasaban mantendrá reuniones periódicas con el Comité de Empresa a instancias de cualquiera de las partes. La empresa facilitará al/a Delegado/a de Personal o Comité de Empresa información periódica acerca de la situación y marcha general de la empresa.

En estas reuniones se deberá informar de la cartera de pedidos, así como de la evolución de la Empresa. Igualmente, se entregará copia de los boletines de cotización TC-1 y TC-2 a la Seguridad Social y el resumen de horas extras que se trabajen por área.

Igualmente, con dos semanas de antelación, se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa las causas de no renovación de contratos temporales.

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.

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/a Delegado/a de Personal o Comité de Empresa, quienes podrán emitir su opinión sobre las mismas. Asimismo podrán emitir informe las Secciones Sindicales de Empresa respecto de sus afiliados/as.

GARRANTÍAS COMUNES

Artículo 63.º Garantías comunes a todos.

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

- a) Utilizar, con conocimiento previo de la empresa, un tablón de anuncios para fijar comunicaciones de carácter sindical o laboral.
- b) A que sean facilitados locales de reunión, para uso común, dentro de las posibilidades de cada empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8 de la LOLS.

Las reuniones de los Comités de Empresa serán preavisadas al menos con 24 horas de antelación, salvo casos urgentes y fundamentados en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior.

Se procurará que las reuniones del Comité de Empresa sean programadas con la antelación suficiente.

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

– Langileen ordezkarien kasuan, Enpresa Batzordeari.

– Ordezkarik Sindikalaren kasuan, partaide deneko tokiko edo probintziako Sindikatuari.

Erakunde hauek, ondorengo 48 orduen barruan izaera loteslea izango ez duen txostena egingo dute eta enpresak, beretik gabe, egoki deritzon zehapena ezarriko du.

Garantia hau, agintaldia amaituta eta ondorengo bi urteetan ere indarrean egongo da.

d) Hitzarmen honetako 53. artikuluan zehaztutako afiliazio baldintzak betetzen dituzten Sekzio Sindikaleko Ordezkariak indarrean dagoen Langileen Estatutuko 68. artikuluan, c) atalean ezarritako garantiak izango dituzte.

64. artikulua. *Ekintza Sindikala burutzeko arauak, Enpresa Batzordeentzako eta Sekzio Sindikalentzako amankomunak direnak.*

Ordaindutako orduak ekintza sindikalerako erabili behar direnean, gutxienez 24 ordu lehenago jakinarazi beharko zaio Enpresako Zuzendaritzari.

Jarduera sindikala burutzeak ezin izango du gainerako produzitzaileen lan eta produkzioaren marxa orokorra oztopatu. Langileek euren ordezkariak edo Ordezkarik Sindikalek zuzendu behar zaienean lanorduez kanpo egin beharko dute.

Enpresak ahalmen osoa izango du euren jarduera sindikala burutzearen ondorioz enpresako prozesu orokorraren jarraipen arrunta larri oztopatzen duten produzitzaileak behin-behineotasunez eta euren agintaldiak dirauen bitartean lanpostuz aldatzeko.

Lekualdaketa hori alde aurretik Enpresa Batzordeari jakinarazi eta kontsultatuko zaio.

Lekualdaketak ez dio kalterik sortuko ukitutako langileari ez ekonomikoki, ezta jarduera sindikalari dagokionean ere. Lanpostu berri hori, Enpresak dituen ahalmenen arabera, lehengoaren ahalik eta antzekoena izango da.

Ekintza sindikalerako ordaindutako orduak enpresan nahiz enpresaz kanpo erabili ahal izango dira. Edonola ere, langileek ordu horien erabilpena justifikatu beharko dute; honelakoetan, ordea, ez da beharrezkoa izango eguneko gai-zerrenda edo landu beharreko gaiak aurkeztea.

65. artikulua. *Asanbladak.*

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

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

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

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

Enpresako Zuzendaritzarekin adostasunean zehaztuko da asanblada burutzeko ordua.

– 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.

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.

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

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

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

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

Asanblada hauen ordainsaria, ezarritako mugara arte, soldata errearen arabera egingo da, produkziarako primak eta, hala balitz, pizgarri-ezaren primarik barnebildu gabe.

Ordaindu gabeko asanbladei dagokienez, lanorduez kanpo burutuko dira gero ere, enpresa bakoitzean ezarrita dituzten ohi-turen arabera.

X. KAPITULUA

66. artikulua. Lanbide Heziketa.

Bi alderdiek lanbide heziketa iraunkorraren beharra aitortzen dute.

Honako Hitzarmen hau sinatzen denean, Lanbide Heziketako Batzorde Parekidea eratuko da, ordezkaritza osatua, ondoko kopuru eta portzentaian banatuta egongo direlarik: Alde batetik, ELA sindikatuak 5 batzordekide (% 55), LAB sindikatuak 4 batzordekide (% 45); eta, beste aldetik, Pasaban S.A. enpresako kide 1. Batzordekide horiek Sindikatu Zentral edo Sindikaturakude bereko beste kideren baten esku utz dezakete beren ordezkaritza.

Batzorde honek sektorean etengabeko prestakuntza sustatzea izango du xede. Horrenbestez, sektoreko enpresei eta enpresaz gaindikoei (sektorekoei eta sektoreartekoei) zuzendutako sektore-planen berri izango du, eta 15 egun edukiko ditu dagokion txostena aurkezteko etengabeko prestakuntza kudeatzen duen erakundearen aurrean.

Enpresaren barruan Batzorde Parekidea eratuko da, bertako Zuzendaritzako ordezkariez, ordezkaritza osatua, langileen ordezkaritza osatua. Batzorde Parekide honen eginkizunak hauek izango dira: Enpresako heziketa-beharrak aztertzea, enpresako jarduerarako interesgarriak diren eta langilearen heziketa osatzeko egokiak diren ikastaroak zehaztea eta hauetan parte hartuko duten langileak izendatzea.

Batzorde hauek, halaber, ikastaro horietan parte hartzen duten langileen baimenak eta bestelako konpentsazio-motak zehaztuko dituzte. Ezarritako baimenak edo konpentsazioak erabili dituen langileak ondorengo hamabi hilabeteetan, bere borondatez, enpresan baja hartzen badu, enpresak dagokion kitapenetik konpentsazio horien zenbatekoa kendu ahal izango du.

Langileen ordezkaritza ez duten enpresen kasuan, Hitzarmen Kolektibo honetako heziketa etengabeko Batzorde Parekideari dagokio planaren oinarritzko informazioa eta parte-hartzaileen zerrenda jasotzea, erakunde kudeatzaileari alde aurreko txostena igorri ahal izateko.

Enpresak, enpresaz kanpoko heziketa plangintzetan parte hartzea eskatzen duen langileei bide hori erraztuko die, plangintza horiek lanorduez kanpo burutzen badira behintzat.

Xede horrekin, enpresak bidezko atxikimendua egingo du, langileek plangintza horietan parte hartzeko aukera izan dezaten.

XI. KAPITULUA

67. artikulua. Aldi baterako ezintasuna.

Aldi baterako ezintasunak iraun bitartean, egoera horretan dauden langileei beren soldata erreala osorik ordainduko die enpresak.

Ez dira opor-eguntzat joko aldi baterako ezintasunean dauden langileek egoera horretan igarotako egunak, ez hasierakoak ez egoerak iraun bitarteko egunak.

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.

A la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Formación Continua, integrada de una parte por representantes sindicales, distribuidos en número y porcentaje de la forma siguiente: ELA 5 vocales (55 %), LAB 4 vocales (45 %), y de otra parte por 1 miembro de Pasaban S.A. Dichos miembros podrán delegar su representación en otro miembro de la misma Central Sindical u Organización Empresarial.

Esta Comisión, que tendrá como objeto promover la Formación Continua en el sector, será informada de los planes sectoriales dirigidos al conjunto de las empresas del sector y supraempresariales (sectoriales e intersectoriales) y dispondrá de 15 días para emitir el correspondiente informe ante la Entidad Gestora de la Formación Continua.

En la empresa se constituirá una Comisión Paritaria de empresa integrada por representantes de la Dirección de la misma de los/as representantes sindicales y de los representantes de los trabajadores, con el objeto de analizar las necesidades de formación en la misma, así como determinar en su caso los cursos que sean de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación del/a trabajador/a y los/as trabajadores/as que hayan de participar en los mismos.

Dichas Comisiones determinarán asimismo las licencias y cualquier otro tipo de compensación para los/as trabajadores/as participantes en dichos cursos. Si el trabajador/a que ha utilizado la licencia o compensaciones establecidas causara baja voluntaria en la empresa en los doce meses siguientes, ésta podrá deducir de la liquidación que le corresponda el importe de las mismas.

En los supuestos de que no exista en la empresa representación del personal, será facultad de la comisión paritaria de formación continua del presente convenio colectivo, el recibir la información básica del plan y la lista de los/as participantes, con el fin de emitir informe previo ante la entidad gestora.

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.

A tal efecto autorizarán mediante la correspondiente adhesión la incorporación de sus trabajadores/as a dichos planes.

CAPÍTULO XI

Artículo 67.º Incapacidad temporal.

Durante el tiempo que dure la I.T., la Empresa abonará al personal en esta situación la totalidad de su salario real.

No se computarán como días de vacaciones los que los trabajadores se hallen en situación de Incapacidad Temporal, bien al inicio de las mismas o durante ellas.

68. artikulua. Aseguru-poliza.

Enpresak aseguru-etxe akreditatu batekin kontratatatu du poliza bat; poliza horrek bermatzen du enpresaren hitzarmen honek eragiten dien langileek 23.086,361 euroko kalte-ordaina jasoko dutela heriotza, baliaezintasun handia, ohiko lanbiderako ezintasun iraunkor absolutua edo ezintasun iraunkor osoa izanez gero.

Partzialki erretiratuta dauden langileei dagokienez, aipatu-tako polizaren estalduran sartuko dituzte duten lanaldi erangikorrekiko proportzioan.

69. artikulua. Mediku-aseguru pribatua.

Enpresak langile bakoitzarentzat mediku-aseguru pribatua kontratatatu du akreditatutako etxe batekin. Langilearen nominan ageriko da mediku-aseguru pribatu hori, «Gauzazko ordain-sari» gisa.

Mediku-aseguru pribatu horren kostua ez da ez finkagarria eta ez konpentsagarria ere.

Senitarteko zuzenak (ezkontidea eta 25 urtetik beherako seme-alabak) mediku-aseguru pribatuan sartu nahi dituzten langileek, enpresaren bidez egin ahalko dute, egokia irizten dioten bitartean, langileen oinarritzko soldataren kaltetan. Kasu horietan, langileen baldintzen berdinak izango dira mediku-aseguru pribatuaren baldintzak.

70. artikulua. Gai pertsonalak.

Medikuarengana joateko edo nahitaezko gai pertsonalengatik (epaitegia, notarioa, nortasun-agiria) lanetik irteteko, langileari ibilgailu bat utziko dio enpresak Tolosara joateko, edo joan eta etorriari dagokion kostua ordainduko dio langileari; hau da, 3,767 € hitzarmen honen hirugarren atalean aipatutako «ordu-poltsatik» kenduko dizkiote langileari gai pertsonalarako beharrezko orduak, poltsan ordurik izanez gero. Poltsan ordurik ez badu, orduak berreskuratu beharko ditu dagokion Saileko buak dioenean.

71. artikulua. Negoziazio-batzordea.

Negoziazio-batzordea osatzen dute osoko bilkurako enpresako batzordeak eta enpresaren ordezkariak. Enpresaren hitzarmenean aldaketak egiteko, beharrezkoa da gutxienez ados egotea enpresako batzordeko kideak eta zuzendaritza.

72. artikulua. Medikuzterketa.

Urtero egingo da mediku-azterketa bat. Langile bakoitzari pertsonalki emango dizkiote azterketaren emaitzak.

PSAren (prostata) analisia egingo da 45 urtetik gorakoei.

73. artikulua. Nahitaezko kasuak.

Behin-behinean argindarrak gabe geratu izanagatik edo nahitaezko beste kausaren bat gertatuz izanagatik lan-jarduera eten behar bada, honako hau izango da jarraitu beharrezko prozedura:

a) Berehala egingo zaie dei enpresa-batzordeko kideei. Sindikatu bakoitzeko gutxienez kide bat edo kide independente bat egotea beharrezkoa izango da erabaki bat hartzeko. Erabakia gehiengoz hartuko da, sindikatu bakoitzak enpresan duen ordezkagarritasuna kontuan hartuta.

b) Langile guztiek baldin badituzte hitzarmen-orduak enpresaren esku, eta kasuan kasuko erabakian ordu horiek erabilteza adosten bada, ez da zertan bete hitzarmeneko 7. artikuluan aurreikusitako betebeharra, hau da: ez da astebeteko aurretik jakinarazi beharko.

c) Egoera hori betetzen ez bada (hots, hitzarmeneko ordurik ez badago), enpresa-batzordeko kideen (73.a) artikulua eta

Artículo 68.º Póliza del seguro.

La Empresa tiene contratada, con una compañía de seguros acreditada, una póliza por la que se garantiza a los trabajadores afectados por el presente convenio de empresa el cobro de una indemnización de 23.086,361 euros para el caso de muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total para la profesión habitual.

En cuanto a los trabajadores jubilados parcialmente, se les incluirá en la cobertura de dicha póliza de manera proporcional a su jornada de trabajo efectiva.

Artículo 69.º Seguro médico privado.

La empresa contratará para cada trabajador un seguro médico privado con una compañía acreditada. Este seguro médico privado constará en la nómina del trabajador como «Remuneración en especie».

El coste de este seguro médico privado será de carácter no consolidable ni compensable.

Todo trabajador que desee incorporar a miembros de su familia directa (cónyuge e hijos menores de 25 años) al seguro médico privado, podrá hacerlo a través de la empresa, durante el periodo que estime oportuno, en detrimento de su salario base. Las condiciones del seguro médico privado en estos casos serán las mismas que las de los propios trabajadores.

Artículo 70.º Asuntos personales.

Para salidas a consultas médicas u otras causas de carácter personal obligatorio (juzgado, notario, carné de identidad), la Empresa pondrá a disposición del trabajador un vehículo para su desplazamiento a Tolosa o abonará el coste del mismo con 3,767 € en concepto de ida y vuelta. Las horas empleadas para dichos asuntos personales se descontarán, si el trabajador las tuviera, de la «bolsa de horas» descrita en la estipulación tercera del presente convenio. En caso contrario, deberán ser recuperadas según lo determine el Jefe de Departamento correspondiente.

Artículo 71.º Comisión negociadora.

La comisión negociadora estará compuesta por todo el comité de empresa al pleno y por la representación de la empresa. Para cualquier modificación del contenido del convenio de empresa por lo menos requerirá la conformidad de los miembros del comité de empresa y la dirección.

Artículo 72.º Revisión médica.

Se efectuará una revisión médica anual. Los resultados de dicha revisión serán entregados personalmente a cada trabajador.

Se hará un análisis del PSA (próstata), para mayores de 45 años.

Artículo 73.º Fuerza mayor.

En el caso de pérdidas temporales de corriente eléctrica o de cualquier otra circunstancia de fuerza mayor que obligue a detener la actividad laboral se actuará de la siguiente manera:

a) Convocar inmediatamente a los miembros del comité de empresa. Se requerirá de la presencia de al menos un miembro de cada sindicato o miembro independiente para alcanzar un acuerdo y dicho acuerdo se adoptará por mayoría, teniendo en cuenta siempre, la representatividad de cada sindicato en la empresa.

b) Si todos los trabajadores tienen horas de convenio a disposición de la empresa y en el acuerdo se adopta utilizar dichas horas, estas se utilizarán, sin tener que cumplir el preaviso de 1 semana establecido en el artículo 7.º del Convenio.

c) Si no se da el caso anterior (horas de convenio), se acordará una decisión entre los miembros del comité de empresa

Enpresa Zuzendaritzaren artean erabakiko da. Pertsona horiek, zehazki, erabakiak hartzeko eskubide osoa edukiko dute, Batzarretara joan behar izanik gabe.

XII. KAPITULUA

75. artikulua. Txandako lan-kontratua.

Txandako lan-kontratuari dagokionez, langileek uste dute on dela kontratu horiek Legeak xedatzen duenaren barnean aplikatzea, eta egoki deritzen kasuetan, kontratu horiek aplikatzera bultzatzen dute enpresa.

Badakigu eta onartzen dugu kontratu mota horiek egiteko beharrezkoa dela zuzenean eragiten dieten aldean (langilea eta Zuzendaritza) onarpena.

Langile bati Txandako lan-kontraturik ez egiteak ez du eragingo liskar edo aldarrikapenik langileen artean, ez eta halako kontraturik egingo ez dieten langileen artean ere, Legeak xedatutakoaren barnean baitago.

Pasaban S.A. enpresako Zuzendaritzak konpromisoa hartzen du Txandako lan-kontratua eskatu duten langileen eskaera aplikatzea serio aztertzeko, eta enpresako Batzordeak lagundu du du egokiena dena egiten.

Lehenengo xedapen gehigarria. Batzorde Misto Interpretatzailea.

Hitzarmen hau interpretatzeko batzorde mistoa eratzen da, eta honela osatuko da: ELAk 5 kide (% 55), LABek 4 kide (% 45). Pasaban S.A. izendatuko ditu enpresaren ordezkariak, eta ordezkari kopurua langileen ordezkarien berdina izan ahalko da.

Batzordekideek zentral sindikal bereko edo Pasaban S.A. beste kideren baten esku utz dezakete ordezkaritza.

Batzordearen nahitaezko irizpenaren mende geratuko dira klausulen interpretazioari edo aplikazioari buruz aldeei sortzen zaizkien zalantzak eta desadostasunak.

Kontsulta horiek hitzarmen hau sinatu duten edozein sindikatuk edo Pasaban S.A. enpresak izapidetuko ditu, eta Gipuzkoako Lan Harremanen Kontseiluan izango du egoitza (Javier Barkaitzegi kalea 19, behea, 20010 Donostia).

Hitzarmenak indarrean dirauen bitartean, Hitzarmen honetako Batzorde Negoziatzaileak Batzorde Misto Interpretatzailearen funtzionamendurako Arautegi bat eratzearen komenigarritasuna aztertuko du, beronen ebazpen interpretatzaileei Hitzarmenean xedatutakoaren legezko eraginkortasun bera eman ahal izateko.

Arautegi hori erabakitzen denean, Hitzarmen honen eraskin gisa erregistratuko da eta Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu da.

Bigarren xedapen gehigarria. Hitzarmen honetan itundutako lan-baldintzak ez aplikatzeari buruzko klausula.

Enpresek hitzarmen honetan jaso diren baldintzak ez aplikatzeari buruz, Langileen Estatutuaren 82.3. artikuluan ezarritakoarekin bat etorritik, honako prozedura hau bete beharko da nahitaez:

1. Enpresek 15 eguneko kontsulta-epeari hasiera emango diote. Horretan, enpresaren erabakia eragin duten arrazoiak aztertutako behar dira, baita ondorioak saihesteko edo gutxitzeko aukerarik dagoen ere, eta ondorio horiek langileengan dituzten eraginak arintzeko neurriak hartuko dira. Epe beraren barruan, hitzarmenaren Batzorde Paritarioa jakinaraz gainean jarri beharko du enpresak, eta langileen legezko ordezkariak emandako idazkiaren kopia bidaliko dio.

(articulado en el artículo 73.a)) y la Dirección de Empresa y estos tendrán. pleno derecho de decisión, sin tener que acudir a una Asamblea.

CAPÍTULO XII

Artículo 75.º Contrato de trabajo de relevo.

Referente a la modalidad de Contrato de Relevo los trabajadores creen positiva la aplicación de los mismos en los términos que marca la Ley, y anima a la empresa a su aplicación en los casos que crea conveniente.

Somos conscientes y aceptamos la premisa de que esta modalidad de contrato debe de contar en cualquier caso con la aceptación de las partes directamente implicadas (Trabajador y Dirección).

La no aplicación del contrato de Relevo a algún trabajador no supondrá en ningún caso motivo de disputa o reivindicación por parte del conjunto de los trabajadores, ni de aquellos trabajadores cuya solicitud sea rechazada, al considerarlo dentro de los términos marcados por la Ley.

La Dirección de Pasaban S.A. se compromete a estudiar seriamente la posible aplicación de dicho contrato en aquellos casos que hayan sido solicitados, por el trabajador, ofreciendo el comité de Empresa su colaboración para lo que se estime oportuno.

Disposición adicional primera. Comisión Mixta Interpretativa.

Se constituye una Comisión Mixta Interpretativa del presente Convenio, que estará integrada por: ELA 5 vocales (55 %), LAB 4 vocales (45 %). Los representantes de la empresa serán designados/as por Pasaban S.A. y el número de representantes podrá ser el mismo que el de la parte social.

Dichos miembros podrán delegar su representación en otro miembro de la misma Central Sindical o de la Empresa Pasaban S.A.

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 o Empresa Pasaban S.A. firmantes de este Convenio y tendrá su sede en Consejo de Relaciones Laborales de Gipuzkoa, C/ Javier Barkaitzegi, 19 Bajo, 20010 San Sebastián.

La Comisión Negociadora del presente Convenio, durante la vigencia del mismo, estudiará la conveniencia de elaborar un Reglamento de funcionamiento de la Comisión Mixta Interpretativa con el fin de dotar a sus resoluciones interpretativas de la misma eficacia jurídica de lo acordado en Convenio.

Cuando dicho Reglamento esté acordado se registrará como anexo al presente Convenio, publicándose en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

Disposición adicional segunda. Cláusula de Inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio.

En consonancia con el artículo 82.3 del E.T. sobre inaplicación de condiciones recogidas en este Convenio por parte de las empresas se deberá de seguir necesariamente el siguiente procedimiento:

1.º Las empresas abrirán el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los/as trabajadores/as afectados. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulando a la representación Legal de los/as trabajadores/as.

Kontsulta-aldian, alderdiek fede onez negoziatu beharko dute, akordio bat lortze aldera. Akordiora iristeko, hauen gehiengoa beharko da: enpresa-batzordeko edo -batzordeetako kideena, langileen ordezkariena, edo, egon balego, ordezkari-tza sindikalena, guztien artean gehiengoa ordezkatzeko badute.

Enpresaren eta langileen ordezkarien arteko kontsulta-aldian izandako negoziazioetan adostasunera iritsiz gero, akordio horren berri eman beharko zaio batzorde paritarioari.

2. Kontsulta-aldia amaiturik, desadostasunik baldin bada, alderdietako edozeinek hitzarmenaren batzorde paritarioaren esku jarri ahal du auzia, bost eguneko epean; batzordeak, gehienez ere, zazpi egun izango ditu erabakia hartzeko, desadostasuna batzorde paritarioari jakinarazi zaionetik kontatzen hasita.

3. Batzorde paritarioan desadostasuna gertatuz gero, edozein alderdik jo ahal izango du, bost eguneko epean, Preco-Gatazkak Konpontzeko borondatezko Prozeduren gaineko Konfederazioen arteko 2000ko otsailaren 16ko Akordiora (*Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*, apirilaren 4koa). Beren-beregi ezartzen da arbitrajearen prozedura bakarrik aplikatuko dela bi alderdien gehiengoak arbitrajearen mende jartzea erabakitzen badu.

4. Desadostasuna Hitzarmen Kolektiboak ez Aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organoaren (ORPRICCE) menpe utzi ahal izateko (Lan Harremanen Kontseiluan edo hura ordezkatzeko duen organoan du egoitza), beharrezkoa izango da bi alderdi negoziatzaileen gehiengoan adostasuna.

Hirugarren xedapen gehigarria. Batzorde Iraunkorra.

Alderdiek Batzorde Iraunkor bat eratzea adostu dute. Bertan, alde batetik, langileen ordezkariak egongo dira, honako kopuruan eta boto-ehunekoa: ELAK 5 kide (% 55) eta LABek 4 kide (% 45). Bestalde, Pasaban SA enpresako zuzendaritzak izendatutako ordezkariak egongo dira. Hala, Batzorde horretan, alderdiek, elkarrekin ados jarrita, iristen zaizkien gaiak aztertu beharko dituzte, bai eta, hala badagokio, horren gainean erabaki ere. Batzordekideek zentral sindikal bereko beste kideren baten edo enpresako kideren baten esku utz dezakete ordezkari-tza.

Batzorde Iraunkor horren barruan har daitezkeen erabakietarako, bi ordezkari-tzetako bakoitzaren % 50ek baino gehiagok aldeko botoa eman beharko dute. Halaber, Hitzarmen honen barruan sartuko dira, eta legezko eraginkortasun bera edukiko dute, behin Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu direnean. Batzorde honen helbidea Lan Harremanetarako Kontseiluaren lurralde-egoitzan egongo da: Javier Barkaiztegi kalea, 19 etxeba, 20010 Donostia.

Batzorde honen helbidea Pasaban SA enpresaren egoitza izango da: Auzo Txikia 17, 53, Tolosa-Gipuzkoa.

Batzorde honetarako zerbitzu-enpresei dagokienez erabakitakoa alde batera utzita, 65 urterekin erretiroa nahitaez hartzeko izan daitezkeen akordioa batzordeari aurkeztea erabaki dute alderdiek, horri buruzko irizpena eman dezan, enplegu-politika laguntzeko baliabide gisa; halaber, sexu-jazarpeneko egoerak arautzen dituen artikulua berri baten onespina ere igorriko da batzordera.

Laugarren xedapen gehigarria. Euskara sustatzea.

Zentral Sindikalek eta langileen enpresako Batzordeak eta Sindikatu Erakundeak bat datoz, Gipuzkoan euskara babesteko eta sustatzeko indarrak batu behar dituztelakoan. Honako hau adostu dute:

1. Aipatutako xedean parte hartu eta laguntzeko behar den Erakundeekin harremanak izango dituen Batzordea eratzea, lanean sexu-jazarpenak arautuko dituen artikulua bat sortzeko.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los/as miembros del comité o comités de empresa, de los/as delegados/as de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación de personal, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

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

3.º En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco) de 16 de febrero de 2000 (*Boletín Oficial del País Vasco* de 4 de abril). Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

4.º Para poder someter la discrepancia ante el Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos –ORPRICCE–, con sede en el Consejo de Relaciones Laborales u órgano que lo sustituya, será necesario el acuerdo mayoritario de ambas partes negociadoras.

Disposición adicional tercera. Comisión Permanente.

Las partes acuerdan la constitución de una Comisión Permanente integrada, de una parte, por los representantes de los trabajadores distribuidos en número y porcentaje de votos de la forma siguiente: ELA 5 vocales (55 %), LAB 4 vocales (45 %) y por otra parte representantes designados por la dirección de Pasaban S.A., que tendrá como objeto el análisis, y en su caso, adopción de acuerdos, en aquellas materias que las partes de mutuo acuerdo le sometan. Dichos miembros podrán delegar su representación en otro miembro de la misma central o miembro de la Empresa.

Los acuerdos a los que pueda llegarse en el seno de dicha Comisión Permanente requerirán el voto favorable de más del 50 % de cada una de las dos representaciones, y se añadirán como parte integrante de este Convenio, con su misma eficacia legal, una vez publicados en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa, El domicilio de esta Comisión se fija en la sede territorial del Consejo de Relaciones Laborales, calle Javier Barkaiztegi, 19 Bajo, 20010 San Sebastián.

El domicilio de esta Comisión se fija en la sede de Pasaban S.A., Auzo Txikia 17, Apartado 53 de Tolosa-Gipuzkoa.

Con independencia de lo acordado para esta Comisión en relación con las Empresas de Servicios, las partes acuerdan someter a su consideración la adopción de un posible Acuerdo sobre jubilación obligatoria a los 65 años como mecanismo para favorecer una política de empleo, así como la aprobación de un nuevo artículo que regule las situaciones de acoso sexual.

Disposición adicional cuarta. Impulso del Euskera.

Las Centrales Sindicales y el Comité de Empresa del personal y la Asociación Empresarial, coinciden en la estimación de que deben aunar sus esfuerzos en la defensa y extensión del Euskera en nuestra provincia. A tal efecto acuerdan:

1.º La formación de una Comisión que realizará contactos con los Órganos e Instituciones pertinentes a fin de participar y cooperar en el objetivo antes indicado de un nuevo artículo que regule las situaciones de acoso sexual.

2. Enpresaren esparruan Euskara erabiltzera eta hedatze- ra zuzendutako jarduerak garatzea, zeregin hau burutu dadin bi alderdiek euren eskura dauden bitarteko guztiak jarriko dutela- rik. Hori lortu asmoz, laneko dokumentuak, nominak, Gizarte Se- gurantzak eta abar pixkaka elebidun ager daitezzen saiaturako da enpresa.

Enpresan argitaratzen diren idazki eta ohar guztiak euska- raz eta gazteleraz argitaratuko dira.

Era berean, Hitzarmen honek indarrean dirauen bitartean, enpresak elebidun ezarri beharko ditu errotuloak, nominak eta gainerako agiri guztiak.

Bosgarren xedapen gehigarria. Aukera-berdintasunaren sus- tatepena.

Gipuzkoako Industria Siderometalurgikoaren 2007-2009 ur- teetarako Hitzarmenean, emakumeen eta gizonen arteko auke- ra-berdintasuna sustatzeko batzorde bat sortzea erabaki zuten enpresa-ordezkariek eta sindikatuek.

Helburu horrekin, batzorde hori abian jartzea erabaki da, sektoreko egoeraren diagnostiko orokorra egiteko eta enpresa eta sektoreko langileak aukera-berdintasunari buruz sentsibiliza- tzeko beharrezkoak diren ekintzak ezartzeko, pertsona guztien arteko errespetua eta industria-eremuan emakumearen presen- tzia areagotzea bultzatuz, kontratazio-, prestakuntza- eta susta- pen-gaietako ekintza positiboko neurrien bidez.

Probintziako hitzarmena sinatu eta gehienez ere hiru hilabe- teko epean eratu beharko da Berdintasun Batzordea.

Eratu ondoren, alderdiek adostu beharko dute nola funtzio- natuko duen Batzordeak.

Batzordeak adostasunez finkatuko ditu bertan garatu beha- rreko eginkizunak, bai eta ezarritako helburuak lortzeko egoki- zat jotzen dituen bilerak ere.

Batzordearen helburu orokorra izango da Gipuzkoako meta- laren sektorean sexuaren ziozko edozein diskriminazio- edo des- berdintasun-mota desagerraraztea eta emakumeen eta gizonen berdintasunean aurrera egiteko neurriak ezartzea.

Batzordeak honako helburu espezifiko hauek izango ditu:

- Sektorean soldata-arrakala desagerraraztearen alde lan egitea.
- Sektorean emakumeen presentzia handitzea.
- Eskatzen duten enpresek elkarlanean aritzea berdinta- sun-planen plangintzan, garapenean, ezarpenean eta jarraipe- nean.
- Batzordeak berak finkatzen dituenak.

Enpresak eta hitzarmen hau sinatzen duten sindikatuek be- ren gain hartzen dute aipatutako helburuak betetzeko beharrez- koa den informazioa biltzeko, aztertzeko eta helarazteko behar besteko eta beharrezko solaskide-eginkizuna.

Seigarren xedapen gehigarria. Gatazkak konpontzeko pro- zedura. Preco.

1. Bi alderdiek beren gain hartzen dute Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbidearteko Akor- dioa (Preco), *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* 2000ko apirilaren 4an argitaratua (66. zenbakia). Akordio hori hitzar- men honen eremuan aplikatuko da, bere klausulak aplikatzean onduz gertatzen diren gatazka kolektiboak ebazteko.

2. Edonola ere, hitzarmen kolektibo honetako 9., 17. eta 49. artikulua aplikatzean (zeintzuen arabera arbitraje-konpro- miso zehatzak Precoren prozeduretara igortzen baitira), kon- tuan hartuko da bai prozedura horren 6. puntuan adierazitakoa, bai Precoren Batzorde Paritarioak hartutako erabakietan aurrei- kusitako baldintzak.

2.º Desarrollar en el ámbito de la empresa, actividades en- caminadas a la utilización y extensión del Euskara facilitando ambas partes los medios que estén a su disposición para la efectiva ejecución de esta tarea. A tal efecto la empresa procu- rará gradualmente que todos los documentos laborales, nómi- nas, Seguros Sociales, etc. figuren en bilingüe.

Todas las notas y avisos que se publiquen en los tablonos de anuncios se redactarán en castellano y euskara.

Asimismo durante la vigencia del presente Convenio la em- presa deberá adecuar a bilingüe los rótulos, nóminas y demás documentos laborales de la empresa.

Disposición adicional quinta. Fomento de igualdad de opor- tунidades.

En el Convenio para la Industria Siderometalúrgica de Gipuz- koa para los años 2007-2009 se acordó por parte de la repre- sentación empresarial y las centrales sindicales la creación de una Comisión para fomentar la igualdad de oportunidades en- tre mujeres y hombres.

Con tal finalidad se acuerda la puesta en marcha de dicha Comisión, para realizar un diagnóstico general de la situación en el sector, y establecer las acciones necesarias para la sensibili- zación entre empresas, trabajadores y trabajadores del sector respecto a la igualdad de oportunidades, favoreciendo el respec- to entre todas las personas y el incremento de la presencia de la mujer en el ámbito industrial, a través de medidas de acción po- sitiva en materias de contratación, formación y promoción.

En un plazo no superior a tres meses tras la firma del Conve- nio provincial, la Comisión de Igualdad deberá estar constituida.

Una vez constituida, las partes deberán acordar el formato de funcionamiento de la Comisión.

La Comisión fijará de común acuerdo las funciones a desa- rrollar en la misma, así como las reuniones que estime oportu- nas para la consecución de los objetivos fijados.

El objetivo general de la Comisión será eliminar cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo en el Sector del Metal de Gipuzkoa e implementar medidas dirigidas al avance de la igualdad de mujeres y hombres.

Los objetivos específicos de la Comisión serán los siguientes:

- Trabajar en favor de la eliminación de la brecha salarial en el sector.
- Aumentar la presencia de las mujeres en el sector.
- Colaborar con las empresas que lo soliciten en la planifi- cación, desarrollo, implantación y seguimiento de sus planes de igualdad.
- Aquellos que fije la propia Comisión.

La parte empresarial y las organizaciones sindicales firman- tes del presente convenio asumen su papel de interlocutores suficientes y necesarios para recabar, analizar y trasladar la in- formación necesaria a efectos del cumplimiento de los citados objetivos.

Disposición adicional sexta. 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 co- lectivos 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 49.º del presente convenio colectivo, que remite a los procedimientos del Preco la tramitación de compromisos espe- cíficos 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.

Zazpigarren xedapen gehigarria. Geroa-BGAE-ari egin beharrekotarako ekarpenak.

2017an eta 2019an Geroa BGAE-ari egin beharrekotarako ekarpenak, langileak Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorriari ezberhar aruntetarako egin beharrekotarako Kotizazio Oinarriaren % 4,60 izango da; % 2,3 langileak eta beste % 2,3 enpresak ordainduko dutelarik.

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

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.

PASABAN S.A.

2020. URTEA / AÑO 2020

GUTXIENEO ORDAINTSARIEN TAULA / TABLA DE RETRIBUCIONES MÍNIMAS

Lanbide kategoriak Categorías profesionales	100 U.E. A 100 U.C.			Piz. eza. pr. P. car. inc.	Or. alok. Sal. hora*	Urteko ordainsaria Retrib. anualizada	
	Oin. soldata Sal. base	Hitz. plusa Plus conv.	Eg. jar. alok. Salar. día trab.	% 14 (A+B) 14 % (A+B)	1.593 ord. Para 1.593 h	100 U.E. A 100 U.C.	Piz. eza. Carencia incentivo
	A	B	A+B	C	(A+B): 5,8351		
BEHARGINAK / PERSONAL OBRERO							
Peoi arrunta eta espez. Peón ord. y Especialista	16,04	42,92	58,96	8,255	10,105	22.398,25	24.899,49
Biltegiko peoi espez. Mozo/a Esp. de Almacén	16,04	42,92	58,96	8,255	10,105	22.398,25	24.899,49
1. mail. Profes. Siderurg. Profesion. Siderur. 1. ^a	17,80	46,17	63,97	8,956	10,963	24.325,52	27.039,22
2. mail. Profes. Siderurg. Profesion. Siderur. 2. ^a	17,10	44,86	61,96	8,675	10,619	23.552,15	26.180,54
3. mail. Profes. Siderurg. Profesion. Siderur. 3. ^a	16,07	43,12	59,19	8,286	10,143	22.482,09	24.992,88
1. mailako ofiziala Oficial/a de 1. ^a	18,43	46,97	65,40	9,156	11,208	24.883,34	27.657,64
2. mailako ofiziala Oficial/a de 2. ^a	17,43	45,45	62,88	8,803	10,776	23.905,07	26.572,33
3. mailako ofiziala Oficial/a de 3. ^a	16,20	43,41	59,61	8,345	10,215	22.640,88	25.169,32

(*)Ordukako alokairua lortzen da laneguneko soldata batezbesteko eguneroko lanaldiarekin zatituta. Ez ditu barnean hartzen igande eta jaiegunetako ordainsariak.

(*)Este salario hora es el resultado de dividir el Salario día de trabajo entre la jornada diaria de promedio. No incorpora la retribución de domingos y festivos.

	Hilab. Mensual	Egun. jar. Día trabajo	Egun. jar. Día trabajo	Urteko ordainsaria Retrib. anualizada	
	Oin. soldata Sal. base	Hitz. plusa Plus conv.	Piz. eza. pr. P. car. inc.	100 U.E. A 100 U.C.	Piz. eza. Car. incen.
	A	B	C		
ADMINISTRARIAK / P. ADMINISTRATIVO					
1. mailako burua Jefe/a de 1. ^a	772,20	56,27	11,439	31.236,23	34.702,18
2. mailako burua Jefe/a de 2. ^a	712,22	53,91	10,832	29.539,75	32.821,76
1. mailako ofiziala Oficial/a de 1. ^a	624,60	50,44	9,942	27.054,42	30.066,91

	Hilab. Mensual	Egun. jar. Día trabajo	Egun. jar. Día trabajo	Urteko ordainsaria Retrib. anualizada	
	Oin. soldata Sal. base	Hitz. plusa Plus conv.	Piz. eza. pr. P. car. inc.	100 U.E. A 100 U.C.	Piz. eza. Car. incen.
	A	B	C		
2. mailako ofiziala Oficial/a de 2. ^a	565,66	47,25	9,224	25.071,96	27.866,86
Laguntzailea Auxiliar	494,22	43,32	8,344	22.643,19	25.171,30
TEKNIK. TITULUD. / P. TÉCNICO TITULADO					
Injin., arkitek. eta lizentz. Ingenieros/as, Arquitectos/as y Licenciados/as	1.014,89	66,48	13,988	38.341,08	42.579,37
Perituak eta aparejadoreak Peritos y Aparejadores/as	944,81	63,14	13,197	36.147,39	40.146,06
Berauek, erantzuk. teknik. Los/as mismos/as con respons. téc.	968,90	64,36	13,479	36.928,31	41.012,49
Industria maisuak Maestros Industriales	689,71	53,08	10,612	28.924,95	32.140,49
TAILERREKO TEKNIK. / P. TÉCN. DE TALLER					
Tailerreko burua Jefe/a de Taller	768,96	56,19	11,413	31.162,64	34.620,76
Tailerreko Maisua Maestro/a de Taller	642,15	51,27	10,139	27.600,93	30.673,10
2. mailako maisua Maestro/a de Segunda	619,32	50,28	9,895	26.920,36	29.918,44
Kontramaisua Contraamaestre	642,15	51,27	10,139	27.600,93	30.673,10
Arduraduna Encargado/a	605,07	49,43	9,711	26.413,96	29.356,28
Langilezain espez. Capataz Especialista	547,72	46,29	9,007	24.472,10	27.201,18
Peoi arrunten langilezaina Capataz Peon ordinari.	492,08	43,24	8,323	22.586,01	25.107,96
BULEGOKO TEKNIKARIAK / P. TÉCN. DE OFICINA					
Delineatzaile proiektugilea Delineante Proyectista	731,19	54,75	11,038	30.112,05	33.456,41
Marrazkilaria proiektugiela Dibujante Proyectista	731,19	54,75	11,038	30.112,05	33.456,41
1. mailako delineatzailea Delineante de 1. ^a	624,60	50,44	9,942	27.054,42	30.066,91
2. mailako delineatzailea Delineante de 2. ^a	567,51	47,37	9,250	25.142,07	27.944,71
Laguntzailea Auxiliar	494,22	43,32	8,344	22.643,19	25.171,30

PASABAN S.A.

2020. URTEA / AÑO 2020

GUTXIENKO ORDAINTSARIEN TAULA (42. art.) / TABLA DE RETRIBUCIONES MÍNIMAS (artículo 42.º)

Lanbide kategoriak / Categorías profesionales	Orduaren balio osoa (pizgarri eza barne) / Valor hora total (con car. incent.)
	(Urteko ordainsaria / Retrib. anual/ 1.593 ordu/h)
BEHARGINAK / PERSONAL OBRERO	
Peoi arrunta eta espez. / Peón ord. y Especialista	15,631
Biltegiko peoi espez. / Mozo/a Esp. de Almacén	15,631
1. mail. Profes. Siderurg. / Profesion. Siderur. 1. ^a	16,974
2. mail. Profes. Siderurg. / Profesion. Siderur. 2. ^a	16,435
3. mail. Profes. Siderurg. / Profesion. Siderur. 3. ^a	15,689
1. mailako ofiziala / Oficial/a de 1. ^a	17,362
2. mailako ofiziala / Oficial/a de 2. ^a	16,681
3. mailako ofiziala / Oficial/a de 3. ^a	15,800
ADMINISTRARIAK / P. ADMINISTRATIVO	
1. mailako burua / Jefe/a de 1. ^a	21,784
2. mailako burua / Jefe/a de 2. ^a	20,604
1. mailako ofiziala / Oficial/a de 1. ^a	18,874
2. mailako ofiziala / Oficial/a de 2. ^a	17,493
Laguntzailea / Auxiliar	15,801
TEKNIKARI TITULUDUNAK / P. TÉCNICO TITULADO	
Injin., arkitek. eta lizentz. / Ingenieros/as, Arquitectos/as y Licenciados/as	26,729
Perituak eta aparejadoreak / Peritos y Aparejadores/as	25,202
Berauek, erantzuk. teknik. / Los/as mismos/as con respons. téc.	25,745
Industria maisuak / Maestros Industriales	20,176
TAILERREKO TEKNIKARIAK / P. TÉCN. DE TALLER	
Tailerreko burua / Jefe/a de Taller	21,733
Tailerreko maisua / Maestro/a de Taller	19,255
2. mailako maisua / Maestro/a de Segunda	18,781
Kontramaisua / Contraamaestre	19,255
Arduraduna / Encargado/a	18,428
Langilezain espezialista / Capataz Especialista	17,075
Peoi arrunten langilezaina / Capataz Peón ordinari.	15,761
BULEGOKO TEKNIKARIAK / P. TÉCN. DE OFICINA	
Delineatzaile proiektugilea / Delineante Proyectista	21,002
Marraskilaria proiektugilea / Dibujante Proyectista	21,002
1. mailako delineatzailea / Delineante de 1. ^a	18,874
2. mailako delineatzailea / Delineante de 2. ^a	17,542
Laguntzailea / Auxiliar	15,801