

## EUSKO JAURLARITZA

### LAN ETA ENPLEGU SAILA

#### Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

*EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkarirena, Industrias Betiko, S.A. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (kodea 20100752012014).*

#### AURREKARIAK

*Lehenengoa.* 2021eko apirilaren 15ean enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariek sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

*Bigarrena.* 2021eko urriaren 14an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

#### ZUZENBIDEKO OINARRIAK

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

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

Honen ondorioz,

#### EBATZI DUT

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

*Bigarrena.* Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2021eko urriaren 21a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde-ordezkaria. (6848)

*Industrias Betiko S.A. enpresarako hitzarmen kolektiboa*

#### I. KAPITULUA

*1. artikulua. Lurraldea, funtzioak eta langileak.*

Hitzarmen hau Industrias Betiko S.A. enpresan lan egiten duten langile guztiei aplikatuko zaie, hitzarmen honek aurreikusten ez duen konturik bada, Gipuzkoako industria siderometalurgikoaren hitzarmena aplikatuko da (2020ko azaroaren 24an ar-

## 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 Industrias Betiko, S.A. (código 20100752012014).*

#### ANTECEDENTES

*Primero.* El día 15 de abril de 2021 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de los trabajadores.

*Segundo.* El día 14 de octubre de 2021 se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

*Primero.* La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 29-01-2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

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

En su virtud,

#### RESUELVO

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

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

San Sebastián, a 21 de octubre de 2021.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (6848)

*Convenio colectivo para la empresa Industrias Betiko S.A.*

#### CAPÍTULO I

*Artículo 1.º Ámbito territorial, funcional y personal.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación para todos los trabajadores y trabajadoras que prestan servicio en la empresa Industrias Betiko S.A., en todo lo no previsto en este convenio será de aplicación el convenio de la industria siderometala-

gitaratua), berau baita enpresaren errealitatetik gertuen dagoen esparru sektoriala, zehatzena izateaz gain.

#### 2. artikulua. Indarraldia eta iraupena.

Hitzarmen honek bi urteko indarraldia izango du. Indarraldia 2021eko urtarrilaren 1ean hasiko da, ondorio guztietarako, eta 2022ko abenduaren 31n amaituko da.

Hitzarmenaren amaiera 2022ko azaroaren 1ean automatikoki iragarritzat emango da, eta data horretatik aurrera hasi ahal izango dira hau ordezkatu duen Hitzarmen Kolektiboaren negoziazioak.

Berariaz adosten da, halaber, hitzarmena salatu eta itundutako iraupena amaitu ondoren, hitzarmenak indarrean jarraituko duela, 2023ko abenduaren 31ra arteko aurreraeraginekin.

#### 3. artikulua. Baldintza onuragarriagoak.

Enpresek ezarritako baldintza onuragarriagoei eutsiko zaie, baldin eta baldintza horiek, oro har, Hitzarmen honetan zehazturikoak baino hobek badira; hala, langileak ez dira kalteturik gertatuko ezarritako soldata-politiken ondorioz.

## II. KAPITULUA

#### 4. artikulua. Lanaldia.

2021-2022. urteetarako, gehienez, egiazko lan-ordu hauek egingo dira, urteko zenbaketan kalkulaturik: 1.683 ordu.

Lanaldi jarraituetan edo txandakakoetan 15 minutuko atsendaldia egongo da, eta egiaz egindako lan-denboratzat hartuko da.

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

Enpresa Zuzendaritzak baino ezin izango ditu ezarri lan-egutegiak eta -ordutegiak, aldez aurretik langileen legezko ordezkariekin eta, hala dagokienez, ordezkari sindikalekin eztabaidatu ondoren.

Enpresako zuzendaritzak, Gipuzkoarako egutegi ofiziala argitatu eta hilabeteko epean, langile guztien lan-egutegia adieraziko du, eta aurreko paragrafoan aipatutako esku-hartzearen ondoren. Egutegian lanaldiaren ordutegi-eta eta oporraldi kolektiboaren datak jasoko dira, gutxienez.

Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, hitzartzen da lanaldiaren % 100 modu erregularran banatzea, eta ezingo da banaketa irregularrak egin hitzarmen honetan berariaz xedatutakoa alde batera utzita.

Enpresa Zuzendaritzak lan-egutegiak eta ordutegiak ezarri eta gero urteko lanaldia aldatzen bada, enpresak 15 egun izan-gotitu behar diren egokitzapenak egiteko.

Bigarren paragrafoan adierazitako datatik egutegiko hilabete bat igaro ondoren ez badira ordutegi-eta lan-egutegia ezartzen aurreko paragrafoan aipatutako baldintzetan eta enpresaren ekimen ezagatik, langileek, hurrengo hilabetearen barruan, nahi duten egutegia ezarri ahal izango dute, urteko gehieneko ordu-kopurua errespetatuz.

#### 6. artikulua. Orduak balia.

Enpleguaren egonkortasuna sustatzeko aldera, eta, era berean, enpresari merkatuaren premietara moldatzen laguntzeko aldera, aldi baterako kontratuak (aldi baterako laneko enpresekin egindakoak barne) gehienez plantillaren % 10etik beherakoa denean baino ezin izango dira aipatzen diren neurriak erabili. Ehuneko hori zenbatzeko, neurri horiek erabili aurreko hilabetea joko da erreferentetzat, eta, ondorio horietarako, ez dira aldi baterako kontratutzat hartuko bitarteko kontratuak eta txanda-kontratu baten ondoriozkoak.

lúrgica de Gipuzkoa publicado el 24 de noviembre del 2020, al ser este el ámbito sectorial más específico y cercano a la realidad de la empresa.

#### Artículo 2.º Vigencia y duración.

El presente convenio tendrá una vigencia de dos años. Entrará en vigor a todos los efectos a partir del 1.º de enero de 2021 finalizando el 31 de diciembre del año 2022.

Quedará automáticamente denunciado a partir del 1.º de noviembre del año 2022, pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el Convenio Colectivo que lo sustituya.

Se acuerda expresamente, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio por ultraactividad hasta el 31 de diciembre del 2023.

#### Artículo 3.º Condiciones más beneficiosas.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implantadas por las empresas 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 4.º Jornada de trabajo.

El número máximo de horas de trabajo efectivo, en cómputo anual, para los años 2021-2022 será el siguiente: 1.683 horas.

En las jornadas continuadas o de relevo habrá 15 minutos de descanso que se computaran como tiempo de trabajo efectivo.

#### Artículo 5.º Calendarios y horarios de trabajo.

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

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

A los efectos de lo señalado en el art. 34.2 ET, se acuerda que el 100 % de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma al margen de lo expresamente dispuesto en el presente convenio.

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 6.º Disponibilidad de horas.

Con objeto de fomentar la estabilidad del empleo y favorecer al mismo tiempo la necesaria adaptabilidad de la empresa a las necesidades del mercado, sólo si el número máximo de contratos temporales, incluidos los celebrados con las Empresas de Trabajo Temporal, sea igual o inferior al 10 % de la plantilla podrán 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.

Langileen legezko ordezkarien ustez enpresak ehuneko hori betetzen ez badu, artikuluko honen azken paragrafoan aipatutako prozedurari ekin beharko diote. Horrela egin ezean, enpresak ehunekoa betetzen duela ulertuko da.

a) Lanaldi arruntaren barruan, enpresako zuzendaritzak gehienez 65 ordu xedatu ahal izango ditu hitzarmenaren indarraldi-ko urte bakoitzean. Ordu horiek baliatu ahal izango ditu larrialdiei edo puntako ekoizpen-aldiei aurre egiteko, edo emate-epe oso laburrak betetzeko, bestela eskabidea edo bezeroa galtzeko arriskua dagoenean; edota, alderantziz, merkatuaren nahiz eskabidezorroaren ondorioz jarduerak izaten dituen eta enpresaren garapen normala eragotz dezaketen beharaldiei aurre egiteko.

Edonola ere, aurreko paragrafoan aipatutako orduak baliatzeko ahalmenak ez du, inola ere, enpresak ezarrita duen urteko lanaldia handitzea ekarriko.

Arestian aipatutako orduak erabiltzeko ahalmenaren ondorioz orduak gehitzeak edo gutxitzeak enpresa osoan, enpresako sekzioetan edo langile bakoitzarengan izan dezake eragina.

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

1. Hori justifikatzen duten arrazoiak enpresako langile ukituei eta langileen ordezkariak jakinaraztea, 120 orduko aurrerapenaz eta idatziz.

2. Orduz baliatzeak lanorduak gehitzea ekartzen badu, enpresako egutegietan zehaztutako lanegunen lanaldia 9 ordu arte igoko da.

Enpresako Zuzendaritzak, salbuespenez, lana beste egun bazuetan betetzeko agindu dezake, alde batera utzita igandeak, jaiegunak, zubiak eta oporrak. Dena den, egun horiek ez dira urtean 4 baino gehiago izango. Horrelakoetan, lanaldia 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 txandetan beteko dute. Lanaldi zaitua edo etengabea egiten duten langileek goizeko lanaldian soilik erabili ahal izango dituzte ordu horiek, eta, beti ere, arratsaldeko hirurak baino lehen amaitu beharko dute.

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

3. Orduz baliatzeak lanorduak gutxitzea ekartzen badu, egutegiaren arabera lan egin behar diren egunak murriztuko dira, osorik (gehienez ere bost egun arte) edo zati batean (gehienez bi ordu egunean).

Lan-egutegiaren arabera lan egin beharreko egunetako lanaldia 9 ordura arte luzatuz konpentsatuko da hori, edo, salbuespenez, bestelako egunetan, alde batera utzita igandeak, jaiegunak, zubiak eta oporrak; egun horiek ez dira urtean 4 baino gehiago izango. Langile bakoitzak urtean lanean bete behar dituen egunak ere ez dira inola ere gehituko.

Baliatzeko orduak ez dira diruz konpentsatuko, urte natural bakoitzaren barruan denbora libre hartuz baizik.

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 en cada año de vigencia del Convenio, que podrá utilizar tanto para atender emergencias o períodos punta de la producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo 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 120 horas 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 al año. En estos casos, la jornada no podrá ser inferior a 6,30 horas ni superior a 9.

Quando 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.

Konpentsatzeko zenbat ordu ematea erabaki den alde bate-  
ra utzita, enpresak ezingo ditu lanaldiaren gehikuntzak edo gu-  
txitzeak txandaka erabili 30 egun jarraituko epealdian.

Enpresak agintzen duenean lanaldi handiagoa edo txikiagoa  
betetzeko beharra gora behera, Enpresako Zuzendaritzak eta  
ukitutako langileek jakinarazi zen datatik hasita 30 eguneko  
epean erabakiko dute artikuluko honetan aipatutako orduen kon-  
pentsazioa baliatzeko edota dagozkien orduak betetzeko era  
eta data. Erabaki hori enpresako langileen ordezkarietara jakinarazi-  
ziko zaie.

Epe horretan ez bada adostasunik lortu, eta bi aldeek ez ba-  
dute gaia arbitraiaz ebaztea erabaki, enpresak eta ukitutako  
langileek 15 eguneko epe luzeazina izango dute orduak baliat-  
zeko edo betetzeko erabakia hartzeko. Alde bakoitzak orduen  
% 50 erabakiko ditu.

Langileek zehaztu beharreko konpentsazio-daten % 50 dela  
eta, ezin izango dute produkzio-eragariaren urte-sasioetan  
eragin dezaketen datarik hartu, ezta enpresak jada jakinarazita  
dituen puntako alditan ere.

Orobat, ordu horiek kolektiboki baliatzeko edo betetzeko eska  
dezake enpresak, baldin eta kolektiboki erabili baziren; epealdi  
hori opor kolektiboetara ez metatzea ere eska dezake.

Artikuluko honetan jasotzen den ahalmena baliatzeko, horren  
berri eman beharko zaio Bitariko Batzorde Interpretatzaileari,  
arrazoiak aipatuta, eta eragindako pertsonen kopurua eta era-  
bili diren edo erabiliko diren orduen kopuru orokorra zehaztuta.

Artikuluko honetan aipatutakoaren erabilerak eragindako lan-  
gileak Bitariko Batzordera jo ahal izango dute, urteko egutegia  
egiterakoan haien iritziz lan-egunen kopurua justifikaziorik gabe  
gehitu bada, prestasun-egunak zabaltzeko.

Langileen legezko ordezkariak desadostasunik baldin badu  
artikuluko honen lehenengo paragrafoan aipatzen den behin-behi-  
nekotasuneko ehuneko bat betetzearen inguruan, desadostasun  
hori hitzarmena interpretatzeko Bitariko Batzordera eramango  
da. Eskaera 24 orduko gehienezko epean barruan egin behar-  
ko da, artikuluko honetan aipatzen den aurreabisua jakinarazten  
denetik zenbatuta, eta, edozein kasutan, komunikazio hori egin  
hurrengo eguneko 12:00ak baino lehen. Eskaera hori jasota, ba-  
tzordea 24 orduko gehienezko epean deitu eta bildu beharko da,  
jasotzen denetik hasita. Batzordean akordioak erdiesten ez ba-  
da, desadostasunak arbitro batek emandako laudo bidez ebaz-  
tuko dira. Arbitroa Gipuzkoako Precoko arduradunak hautatuko du,  
horretarako propio eta berehala, Bitartekariaren eta Arbitroaren El-  
kargoko kideen eta arbitroaren artean. Laudoa betearazlea izango  
da, eta artikuluko honetako A atalaren 1. puntuan aipatzen den au-  
rreabisu-epearen barruan eman beharko da, luzatzeko aukerarik  
gabe.

#### 7. artikulua. Oporrak.

Langileek 30 egun naturaleko opor ordainduak izango dituzte  
urtean; eta horietatik derrigorrez 26 lanegunak izango dira.

Oporraldiari dagokionez, larunbatak lanegun osotzat joko dira.

Enpresaren beharrak direla-eta, urteko lan-egutegian ezarri-  
tako opor kolektiboak baliatzeko data aldatu egiten bada, eta,  
horren ondorioz, lantokia ixten bada, langileek opor-egun bat ge-  
hiago hartzeko eskubidea izango dute.

OIT erakundearen 132. hitzarmenean ezarritakoa betez,  
amatasunagatik eta langilearen borondatez kanpoko arrazoi-  
en

Con independencia de las horas de compensación acorda-  
das, la empresa en un período de 30 días consecutivos no  
podrá utilizar alternativamente períodos de aumento y disminu-  
ción de la jornada de trabajo.

Sin perjuicio de la obligación de realizar una jornada supe-  
rior 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 disfru-  
te compensatorio o realización de las horas que correspondan.  
Dicho acuerdo será comunicado a la representación del perso-  
nal 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 disfru-  
te o realización.

Para la fijación del 50 % que corresponda al personal, no po-  
drán utilizarse para disfrute compensatorio las fechas que inci-  
dan en períodos estacionales de alta producción o períodos pun-  
ta conocidos en ese momento, que a tal efecto sean señalados  
por la empresa.

Asimismo, la empresa podrá exigir que dicho disfrute o rea-  
lización sea colectivo cuando la utilización de las horas se rea-  
lizó de dicha forma, y que no se acumule a las vacaciones co-  
lectivas.

Para hacer 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 in-  
justificado de los días de trabajo, al objeto de ampliar los días  
de disponibilidad.

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 someter la  
misma a la Comisión Mixta Interpretativa del convenio. La soli-  
citud deberá realizarse en el plazo máximo de 24 horas conta-  
das a partir de la comunicación del preaviso a que se hace re-  
ferencia en este artículo, y en todo caso, antes de las 12 horas  
del día inmediatamente posterior a dicha comunicación. Recibi-  
da dicha solicitud, la Comisión deberá ser convocada y reunirse  
en el plazo máximo de 24 horas a partir de la misma. Si la Co-  
misión no alcanzase un acuerdo, las discrepancias serán re-  
sultas mediante Laudo, dictado por el árbitro elegido al efecto  
y de forma inmediata, por el Responsable del Preco en Gipuz-  
koa de entre el Colegio de Mediadores y Árbitros del mismo. El  
Laudo que será ejecutivo, deberá dictarse de forma improroga-  
ble dentro del plazo de preaviso a que se refiere el punto 1) del  
apartado A) de este artículo.

#### Artículo 7.º Vacaciones.

Cada año, se retribuirán, en concepto de vacaciones regla-  
mentarias 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 calenda-  
rio 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 inde-

gatik, hala nola, istripua edo gaixotasuna, lanera joan gabeko egunak benetako lanean emandako denboratza hartuko dira oporrak zenbatze eta baliatze aldera.

Oporretarako ezarri den datan enpresako plantillan urtebete benetako lana bete ez duten langileek Zerbitzuan emandako denboraren arabera dagozkien opor-egunak baliatuko dituzte, eta, haien lanbide heziketarako iraingarriak edo gutxiesgarriak ez diren zereginak betez lan egin beharko zituzten egunetan egokitu ahalko dira egun horiek. Bitarte horretan, langileari zeregin efektiborik eman gabe ixten bada lantegia, zegozkion zeregin guztien ordainsaria jasoko du langile horrek.

Enpresako kide izateari uztean, dagozkien opor-proporzioaren zenbatekoa ordainduko zaie langile guztiei. Langilea hiltzen bada, zenbateko hori haren eskubidedunei ordainduko zaie.

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

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

Horretarako, artikulua 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 oporrak izateko eskubidea onartzen da, betiere esleitutako egunen aurretik langilea aldi baterako ezintasuneko egoeran jartzen bada.

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

Oporraldi kolektiboari ekiteko garaian edo ondoren langilea amatasun-egoeran badago, eten egingo da oporraldia, eta enpresako zuzendaritzak ezarriko du etenaldi horri dagozkion egunak noiz hartu, langileen ordezkaritzak esku hartu ondoren.

Langileak benetako laneko lanaldi arruntean jasotzen duen soldataren arabera ordainduko dira oporrak, alde batera utzita oporren bitartean lan-ezintasuneko egoeran dagoen. Zereginaz, primaz edo destajuz lan egin ohi duten langileek aurreko hiru hilabeteetan bete dituzten batez besteko lan-egunen arabera jasoko dute ordainsaria. Horrenbestez, aipatutako batez besteko hori kalkulaterakoan ez dira kontuan hartuko igande, jaiegun, aparteko haborokin, baja eta abarren ondorioz sortutako ordainsariak.

Egunez eguneko ordainsaria jasotzen duten langileei artikulua honetan ezarritako batez bestekoaren arabera ordainduko zaizkie opor-egunak, eta 30 egun natural horietako jaiegun eta igandeak.

Oporraldiari dagozkion ordainsaria enpresan egin ohi den eran eta datan ordainduko da.

#### 8. artikulua. Aparteko orduak.

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

Honako hau adostu dute:

1. Aparteko orduetan lan egiteko aukera kendu egiten da, artikulua horren 2. puntuan arautzen diren salbuespeneko kasuetan izan ezik.

pendientes 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.

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

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

Las vacaciones se cobrarán por el salario que realmente venga percibiendo el/a trabajador/a en jornada ordinaria de día de trabajo, con independencia de que su disfrute coincida con una situación de I.T. El personal que con carácter normal 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 devengo 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 8.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. Salbuesenez, ohiko lanaldia luzatu egin daiteke, kasu hauetakoren batean:

*Lehenengoa:* Ezinbesteko kasuetan, hau da, istripuak eta aparteko presazko beste kalte batzuk aurreikusi edo konpondu behar direnean.

*Bigarrena:* Behar bezain laster aurreikusi ezin izan diren arrazoiengatik, enpresak bere jardura normala izateko, lanaldi arrunta luzatzea ezinbestekoa denean. Nolanahi ere, honako arrazoi-  
ren bat dela medio lan-soberakina langile berriek egitea ezinez-  
koa dela egiaztatu beharko da:

- a) Lan-denbora oso laburra izanik, kontratazio berria egi-  
tea bideragarria ez delako.
- b) Eskatutako denboran kontratazio berriak egitea ezinez-  
koa delako.
- c) Enplegu-zerbitzu publikoen lankidetzak eskatuta, zerbi-  
tzu horiek ez diotelako dagokion lanposturako trebakuntza ego-  
kia duen langilerik eman langileak eskatzen zituen enpresari.

3. Bigarren puntuan aurreikusitako salbuesenezko egoe-  
retan lan egindako aparteko orduak atsedeen-denboraz konpen-  
tsatuko dira.

Lanegunean egindako aparteko ordu bakoitza ordubete eta  
20 minuturekin konpentsatuko da, eta ordubete eta 40 minutu-  
rekin, igandean edo jaiegunean lan eginiko ordu bakoitza.

Diruz konpentsatzea kasu hauetan bakarrik erabaki daiteke:  
ezinbesteko kasuetan, eta, 2. c) puntuan aurreikusten den ka-  
sua gertatzeagatik, atsedenez konpentsatzea ezinezkoa dene-  
an. Halakoetan, % 40ko errekararekin ordainduko dira ordu  
horiek, lanegunetan sartu badira, eta % 65eko errekararekin,  
igande edo jaiegunetan sartzen badira.

4. Artikulu honek dioena enpresan aplikatuko bada, alde  
aurretik akordioak zehaztu beharko dira langileen legeko or-  
dezkariek eta Enpresako Zuzendaritzaren artean. Akordio ho-  
rien bidez, gai hauek arautuko dira:

- a) Aparteko orduak ezabatzearen ondorioz sortzen diren  
aurreikuspenak eta enplegurako konpromisoak, eta antolakun-  
tzan egin beharreko doikuntzak finkatuko dituzte.
- b) 2. atalean xedatutakoa aplikatuz lanaldia luzatzea bai-  
mentzen duten salbuespeneko egoerak zehaztuko dituzte.
- c) Konpentsatzeko modua, eta, bereziki, lanaldiaren luza-  
pena konpentsatzeko atsedeen-denboraren iraupena.
- d) Enpresako akordioek ezingo dute konpentsazio ekono-  
mikorik ezarri, artikulu honetako 3. paragrafoko hirugarren ata-  
lean aurreikusten ez diren kasuetan.

5. Aurreko puntuan aipatutako negoziazio horren ekimena  
enpresako Zuzendaritzak edota langileen legeko ordezkariak  
har dezakete, eta beste alderdiak negoziatzera eseri beharko du  
derrigorrez. Bi alderdietako batek negoziatzen hasteari uko egi-  
ten badio, edota negoziazio horretan akordioa eragozten duten  
desadostasunak sortzen badira, atalean izan ezik, bi alder-  
dietako edozeinek Precon aurreikusitako Gatazkak Ebazteko Pro-  
zeduretara jo dezake, eta beste alderdia behartuta egongo da ho-  
rretan parte hartzera.

6. Edonola ere, langileen ordezkariak eta Enpresa Batzorde-  
ko kideak, baita ordezkari sindikalek ere, hilero izango dute  
egindako aparteko orduen berri, eta gai horren inguruan hartu-  
tako akordioen eta akordioak sortzeko arrazoiak berri. Informa-  
zio horrek enpresaren sinadura eta zigilua izango du.

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

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

*Segundo:* Cuando, por razones no previsibles con antelación  
suficiente, la prolongación de la jornada ordinaria resulte impres-  
cindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá  
acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la rea-  
lización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por al-  
guna 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 em-  
presa 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 20 minu-  
tos por cada hora trabajada en día laboral y 1 hora y 40 minutos  
por cada hora trabajada en domingo o festivo.

Sólo podrá acordarse su compensación económica en los  
casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compen-  
sación por descanso resulte imposible por concurrir la circuns-  
tancia prevista en el punto 2.º c). En estos casos, esas horas se  
abonarán con un recargo del 40 % cuando se trabajen en día la-  
borable y del 65 % cuando lo sean en domingo o festivo.

4.º La aplicación del presente artículo en la empresa re-  
querirá su concreción mediante acuerdos entre la representa-  
ción 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 orga-  
nizativos que la supresión de horas extraordinarias pudiera  
hacer en su caso necesario.
- b) Determinarán de la concurrencia de las situaciones ex-  
cepcionales en las que, en aplicación del apartado 2.º, se en-  
tienda 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 com-  
pensación económica para supuestos distintos de los contem-  
plados 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 al-  
guna de las partes se negara a iniciar la negociación o surgieran  
en la misma discrepancia 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 pre-  
vistas 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 Delega-  
dos/as sindicales, en su caso, serán informados mensualmente  
de las horas extraordinarias que se hayan efectuado y los acuer-  
dos celebrados al respecto, así como de las causas que lo moti-  
varon. Esta información irá firmada y sellada por la Empresa.

7. Artikulu honetan aparteko orduei buruz erabaki dena, hitzarmen honetako 6. artikuluan («Orduz baliatzea») xedatutakoa baldintzatu gabe beteko da.

### III. KAPITULUA

#### 9. artikulua. Bajak.

Enpresak hileko soldataren % 100 ordainduko du lan-gaixotasunengatik edo lan-istripuengatik dauden baja guztietan.

#### 10. artikulua. Lizentziak.

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

Lizentzia guztiak benetako soldataren arabera ordainduko dira, produkzio-primak eta pizgarri ezagatik primak barne hartu gabe.

Halaber, aurrez jakinarazi eta justifikatzeko baldintza berekin, ondoren adierazten diren lizentzia ordaindu gabeak ere izango dituzte.

Lizentziarako baimena eragiten duen gertakariak irauten duen bitartean hartu beharko dira lizentzia guztiak.

Enpresak honako kasu hauetan emango ditu lizentziak, betiere hartu aurretik behar bezala justifikatzen badira:

##### a) Ezkontzagatik:

– 18 egun naturaleko lizentzia. Lizentzia hau beste 10 egun naturalez luza daiteke gehienez ere, ordaindu gabeko lizentzia-egunak hartuz.

Lizentzia hau, osorik edo bere zati bat, ezin izango da xurgatu oporraldiekin batera tokatzeagatik.

##### b) Semearen edo alabaren jaiotzagatik:

– 3 egun natural; horietatik gutxienez bi lanegunak izango dira; epe hori 3 egun natural gehiagor luza daiteke, erditzea zezareaz izan bada. Lizentzia hau bi egunez luzatu ahal izango da desplazamenduren bat egin behar izanez gero.

Garaiz aurreko edo erditu ondoren ospitaleratutako seme-alabak jaiotzeagatik:

– Amak edo aitak egunean ordubetez utzi dezake lana, egoera horrek dirauen bitartean.

##### c) Honako hauen gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzea-gatik:

– Ezkontidearena, seme-alabena edo gurasoena: 3 egun natural, ordaindu gabeko beste hiru lizentzia-egunez luzatu ahal izango direnak. Lizentzia hau bi egunez luzatu ahal izango da desplazamenduren bat egin behar izanez gero.

– Aitarena edo amarena, anai-arrebena, bilobena, aiton-amonena, aitagarreba-amagarrebarena, koinatu-koinatarena eta suhi-errainarena: egutegiko 2 egun, desplazamendurik egin behar izanez gero gehienez bi egunez luza daitezkeenak.

Gaixotasun larriak dirauen bitartean, lizentzia-egunak langileak aukeratu ahal izango ditu, betiere enpresarekin adostuta. Adostasunik egon ezean, lizentzia-egunak bata bestearen jarraian hartu beharko dira.

Gaixotasun larriak bere horretan jarraitzen badu:

– Ordainduriko bigarren lizentzia baterako eskubidea izango du langileak, lehen lizentzia hartu duenetik hogeita hamar egun jarraian iragan badira; gaixotasun-egoera horretan ezkontidea edo seme-alabak baldin badaude, lizentzia 3 egun naturalekoa izango da; langilearekin bizi diren gurasoak edo anai-arrebak badira, 2 egun naturalekoa. Bigarren lizentzia hori ezin izango da luzatu langileak egoera dela-eta joan-etorria egin behar izateagatik.

7.º Lo acordado en el presente artículo para las horas extraordinarias lo será sin perjuicio de lo establecido en el artículo 6 del presente Convenio sobre «Disponibilidad de Horas».

### CAPÍTULO III

#### Artículo 9.º Bajas.

Todas las bajas sean por enfermedad laborales o accidente de trabajo la empresa las abonará al 100 % del salario mensual.

#### Artículo 10.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 mientras dure el hecho causante.

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

##### a) Por matrimonio:

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

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

##### b) Por nacimiento de hijo/a:

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

Por nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados 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.

– De 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 trabajador tendrá opción a elegir, de acuerdo con la empresa, las fechas de disfrute de la licencia. Si no hay acuerdo, los días de disfrute serán consecutivos.

Cuando la enfermedad grave persistiera:

– Pasados 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.

– Ordaindu gabeko lizentzia gehiago hartzeko eskubidea izango du, kasu eta denbora kopuru beretan, betiere aurreko lizentzia bukatu zenetik hogeita hamar egun jarraian iragan badira. Kasu honetan ere ez da aplikatuko bidaia egin behar izateagatik luzapena.

Etxean atsedena hartzea eskatzen duen ospitaleratzetik gabeko operazioagatik (justifikatu egin beharko da atsedena hartu beharra): Atsedena hartu behar duena langilearen ezkontidea, seme-alaba, gurasoa, anai-arreba, biloba, aiton-amona, aitagi-narreba-amaginarreba, koinatu-koinata edo suhi-erraina bada: 2 egun natural; joan-etorrikerik egin behar izanez gero, bi egunez luza daitezke.

d) Heriotzagatik:

– Ezkontidearena eta seme-alabena: 5 egun natural; joan-etorrikerik egin behar izanez gero, bi egunez luza daitezke.

– Langilearen aita-amarena, anai-arrebena, bilobena, aiton-amonena, aitaginarreba-amaginarrebarena, koinata-koinatuarena, edo errain-suhiarena. 2 egun natural; joan-etorrikerik egin behar izanez gero, bi egunez luza daitezke.

Ezkontidearen, seme-alaben, gurasoen eta anai-arreben heriotzagatik lizentzia ezin izango da xurgatu langilearen oporraldian edo ezkontzagatik lizentzian gertatzen bada.

e) Gurasoen, anai-arreben edo seme-alaben ezkontzagatik:

– Egun natural 1.

f) Ohiko bizilekuz aldatzeagatik:

– Egun natural 1.

g) Medikuaren kontsultetara joateko:

– Langileak Gizarte Segurantzako espezialisten medikuaren kontsultara joateko behar duen denbora guztia, kontsulta-ordua eta lan-ordutegia aldi berean badira eta kontsulta hori Medikuntza Orokorreko mediku batek agintzen badu. Horretarako, langileak aldeztu aurretik mediku-agindu horren egiaztagiria aurkeztu beharko dio enpresaburuari. Gainontzeko kasuetarako, hala nola Gizarte Segurantzako familia-medikuaren kontsultara joateko (Medikuntza Orokorreko medikuarenera) edo medikuntza partikularreko kontsultara joateko, urtean ordaindutako 16 ordu izango ditu gehienez ere. Ordu horiek ere justifikatu egin beharko dira.

– Era berean, urtean 16 orduko muga horren barruan, lanean ez joateko honako arrazoi hauek ere hartu ahal izango dira barne, betiere behar bezala justifikatuta: ezkontideari nahiz langilearekin bizi diren seme-alabei eta gurasoei medikuaren kontsultetara edota azterketa medikoetara laguntzea, baita ospitalean horiekin egotea nahiz garrantzi txikiko ebakuntzaren kasuan ere. Zalantza izanez gero, Hitzarmenaren Batzorde Misto Interpretatzailearen irizpenera jo daitezke.

h) Haurra jaio aurreko azterketak egiteko:

– Behar den denbora haurra jaio aurreko azterketak egin eta erditzea prestatzeko teknikak lantzeko, betiere lanaldian egin behar badira.

i) Bularra emateko:

– Emakume langileek edoskitzealdian (9 hilabete arte) ordu bateko etena hartzeko eskubidea izango dute, eta aukera izango dute etenaldi hori bitan zatitzeko. Baimenaren iraupena proportzionalki handituko da erditze multipleen kasuan. Emakumeak, nahi izanez gero, eskubide hori lanaldian ordu bateko murrizketarekin ordezkatzeko edo lanaldi osoetan metatzeko aukera izango du, helburu berberarekin. Baimen hori aitak edo amak baliatu ahal izango du, biek lan egiten badute.

Izatezko bikoteak:

– Izatezko bikoteek, bikoteak kideak edozein sexutakoak izanik ere, artikuluan honetan ezkontzaren kasurako adierazitako eskubide berberak sortuko dituzte; horretarako, behar bezala egiaztatuko beharko dute elkarrekin bizi direla (lizentzia eskatu

– 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 políticos o hijos/as políticos: 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 políticos: 2 días naturales, ampliables en dos días en caso de desplazamiento.

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

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

– 1 día natural.

f) Por traslado del domicilio habitual:

– 1 día natural.

g) Para consultas médicas:

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

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



baino bi urte lehenago gutxienez etxe berean erroldaturik daudela adierazten duen ziurtagiria, izatezko bikoteen erregistroaren ziurtagiria, edo bikote gisa elkarrekin bizi direla egiaztatzen duen beste edozein dokumentu ofizial).

– Nolanahi ere, gaixotasun larriaren edo ospitaleratzearen kasuan, etxean atseden hartzea eskatzen duen ospitaleratze gabeko ebakuntzaren kasuan, heriotzaren kasuan, aita edo amaren, anai-arreben edo seme-alaben ezkontzaren kasuan eta edoskitzearen kasuan, lizentzia soilik beste bikotekideari edo bikotekideen seme-alabei eta gurasoei dagokie, baina ezin izango da bikotekidearen anai-arreben, biloben eta aitona-amonen kasuan aplikatu.

j) Betebehar saihestezinak betetzeko:

– Nahitaezko betebehar publiko eta pertsonal bat betetzeko beharrezkoa den denbora.

Lehen adierazitako egitekoa betetzeagatik hiru hilabeteko epean lanorduen ehuneko 20 baino gehiago lan egiten ez badira, enpresak Langileen Estatutuaren 46. artikulua 1. idatz-zatian arautzen den eszedentzia-egoerara pasatu ahal izango du langile hori.

Langileak, karguren bat edo beste betebeharren bat betetzeagatik ordaina jasotzen badu, zenbateko hori kendu egingo zaio enpresako soldatetik.

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

Artikulu hau hitzarmena sinatzen den egun berean sartuko da indarrean.

#### 11. artikulua. Eszedentziak.

Enpresan gutxienez urte bateko antzinatasuna duten langileei eszedentzia emango diete enpresek, eta lanpostua gordeko die, edota lehen zeukaten lanpostuan edo antzeko batean automatikoki lanean hasteko aukera emango die, betiere honako baldintza hauek betetzen badituzte:

a) Eszedentzia hartzeko arrazoiak familia- edo ikasketa-arrazoak edo horien antzekoak izatea.

b) Eszedentzia hori ez izatea hogeita hamasei hilabetetik gorakoa.

c) Horrelako eszedentzia aldi berean hartu duen langileak plantillaren % 2tik gora ez izatea.

#### 12. artikulua. Beste eszedentzia batzuk.

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duten langileei eszedentzia emango die enpresak, eta lanpostua gordeko die, edota lehen zeukaten lanpostuan edo antzeko batean automatikoki lanean hasteko aukera emango die, betiere honako baldintza hauek betetzen badituzte:

a) Eszedentzia lanbide-heziketako ikasketak, edo birziklatze-ikasketak egiteko hartzea, betiere ikasketa horiek, ondoren, enpresan bertan erabil badaitezke.

b) Eszedentzia urtebetetik gorakoa ez izatea, bi alderdiak bestelakorik adosten ez badute.

c) Aipatu eszedentzia, bestelakorik erabaki ezean, ezin izango dute hartu enpresako zuzendaritza-taldeko kide eta arduradunek.

Gainerako eszedentziei dagokienez, indarreko legerian ezarritakoa aplikatuko da.

Borondatezko eszedentzietan dauden pertsonen kopurua ezin izango da plantillaren % 1etik gorakoa izan.

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.

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

#### Artículo 11.º Excedencias.

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

a) Que los motivos de la misma sean de carácter familiar, de estudio o similares.

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

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

#### Artículo 12.º Otras excedencias.

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

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

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

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

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

En el caso de las excedencias voluntarias el número total de personas en dicha situación no podrá exceder el 1 % de la plantilla.

#### IV. KAPITULUA

##### 13. artikulua. Hitzarmeneko soldata.

2021. urtean, 2020/12/31n indarrean ziren soldatak % 1 handituko dira.

2022an, Gipuzkoako KPIaren + % 1,5 ehuneko berean handituko dira soldatak.

2021eko urtarrilaren 1etik indarrean dauden gutxieneko ordainsarien taulak I. eranskin gisa gehituko zaizkio hitzarmen honi.

##### 14. artikulua. Laneko arropa.

Enpresak bere gain hartuko du laneko arropen garbiketaren kostua; pertsonako hiru janzki astean gehienez.

##### 15. artikulua. Lanpostuen balioespena.

Sistemetako edozeinetan erabiltzen diren kontzeptuak erraz itzuli ahal izango dira irizpide orokor hauetara:

a) Jakintza-irizpidea: Bi alderdietan, teorikoan eta praktikoan (trebetasuna, esperientzia, etab.).

b) Eskainitako ahaleginen irizpidea, bai zentzumen-ahaleginak edo nerbio-ahaleginak, bai ahalegin fisikoak edo buru-ahaleginak.

c) Langileak bere gain dituen elementuekiko arduraren irizpidea, bai eta langilearekin harremana dutenekikoa ere (instalazioak, materialak eta produktuak, pertsonak, edo informazioa, eta abar).

d) Ingurumen-baldintzen irizpidea (nekaagarritasuna, toxikotasuna, edo arriskugarritasuna).

Sistema hauekin esleitutako balioespenak Enpresako lanpostu bakoitzaren kokapen erlatiboan ezarriko du, lan-balio kualitatiboan hierarkiari dagokionez. Lanpostuaren beraren ezauzgarri edo eskakizunei buruzkoa da balioespen hori, lanpostu horretan nor dagoen kontuan izan gabe.

Lanpostuen balorazioa ezarrita badago, edo ezartzen bada, beharagoko kategoriako langileak azaltzen diren mailan ezin izango da eduki hitzarmen honetan langile horientzat adierazi den ordainsaria baino txikiagoa.

Baloratutako ezein lanpostutan ez da jasoko, hasiera batean, balorazioa egin aurretik baino diru-sarrera txikiagoa.

Aurreko diru-sarretatik beharrezkotzat jotzen bazaie langileei diru-sarrera horiek gordeko zaizkie, irentsigarri moduan, honako baldintza hauetan:

a) Produktzio-primak eta, hala izanez gero, bestelako plusak ez dira diru-sarrera finkotzat hartuko inola ere. Kontzeptu horien ordainetan, lanpostu berriari dagozkion zenbatekoak jasoko dira lehenengo unetik.

b) Lehengo balorazioaren eta berriaren arteko alde gero-rako igoeretan zurgatuko da, eta bakoitzean alde horren % 50 igoko da gehienez ere. Alde hori euro 1era iristen ez denean, osorik zurgatu ahal izango da.

c) Balorazioaren ondorioz ekonomikoki kaltetuak suertatu diren langileei lehendik zuten lanpostu-mailaren antzeko bat eskaini diezaie enpresak edozein momentutan, halako lanposturen bat hutsik egonez gero. Proposamen hori ez bada onartzen, diferentzia guztiz zurgatuko da gehikuntza bakoitzak ahalmenen duen mugaren barruan, eta, kasu horretan, ez da derrigorrez errespetatu behar artikulu honetako b) atalean ezarritakoa.

##### 16. artikulua. Produktibitatea.

###### A. Erregulazioa:

I. Hitzarmen honi erantsitako tauletan azaltzen diren soldatak lanbide-kategoria bakoitzaren barruko baloraziorik txiki-nari dagozkie.

#### CAPÍTULO IV

##### Artículo 13.º Salario de Convenio.

En el año 2021, los salarios vigentes a fecha 31/12/2020 se verán incrementados en un 1 %.

En el año 2022 los salarios se incrementarán en el porcentaje del IPC de Gipuzkoa + 1,5 %.

Las Tablas de retribuciones mínimas con vigencia desde 1 de enero de 2021 se incorporan como anexo I al presente Convenio.

##### Artículo 14.º Ropa de trabajo.

La empresa se obliga a asumir el coste de lavandería de las prendas de trabajo con un límite máximo de tres prendas semanales por persona.

##### Artículo 15.º Valoración de puestos de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

##### Artículo 16.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 eska daitekeen produkzioaren arteko erlazioaz, edota, eska daitekeen denbora erabilitako denboraz zatikatuz.

II. Eska daitekeen gutxieneko errendimendua edo errendimendu arrunta izango da Produktibitatearen Zerbitzu Nazionalaren 100 edo beste sistematan horren baliokide dena. Errendimendu hobezin teorikoa, berriz, Produktibitatearen Zerbitzu Nazionalako 140 edo beste sistematan horren baliokide dena.

III. Ezartzen den printzipioaren arabera, enpresak goian aipatutako 100eko gutxieneko errendimendu galdagarria edo beste neurketa-sistema batzuetan horren parekide dena eska dezake, eta langilea behartuta egongo da errendimendu hori lortzera.

Enpresari dagokio eska daitekeen gutxieneko errendimendua edo errendimendu arrunta, zehaztea. Aldez aurretik, ordea, Enpresa Batzordeari jakinarazi eta kontsultatuko dio, eta, hala badagokio, Precoren arbitrajea jasoko du, laneko sistema eta metodoen berrantolaketa beharrezkoak eginez.

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

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

V. Denborak eta errendimenduak berraztertzeke, honela arrazoiren bat egon beharko da beti:

1. Kasu bakoitzaren industria- edo administrazio-baliabi-deak, metodoak edo prozedurak berritzen badira.

2. Nabarmen eta argiro, kalkulu- edo neurketa-akatsen bat egiten bada.

3. Lanean langileen kopurua aldatu denean edo langileen baldintzetan beste aldagakaren bat egin denean.

VI. Gauzatzeari dagozkion errendimenduak egokiak diren aztertzea.

Errendimendu pertsonalen azterketa- eta kontrol-sistema ezarrita dagoenean, langileak nahitaez onartu beharko ditu. Hala ere, emaitzekin ados ez daudenek erreklamazioa aurkez dezakete. Ondorio horietarako, Batzorde Paritarioa eratzten da. Enpresa Batzordeko edo langileen ordezkarietako edo Atal Sindikalen ordezkarietako kideek eta Zuzendaritzaorde ordezkariak osatuko dute. Batzorde horrek erabakiko ditu sistema aplikatzearen ondorioz sortu diren banakako erreklamazioak edo kolektiboak.

Enpresaren barruan adostasunik ez bada lortzen, Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioaren prozeduretan aurreikusitako arbitraiera jo beharko da (Preco).

#### B. Zehapenak:

Zehapenak segidan zehazten denaren arabera izango dira:

a) 95 UE errendimendua edo txikiagoa (unitate ehundarrak). Hutsegite arintzat hartuko da, baldin eta 30 egun naturaleko epean, hiru egunetan jarraian edo txandakako bost egunetan, gertatzen bada.

b) 90 UEtik 95era bitarteko errendimendua, biak barne. Falta larritzat hartuko da; baldin eta, 30 egun naturaleko epean, hiru egun jarraian edo txandakako bostetan gertatu bada eta aurrez errendimendu-eza idatziz zehatu izan bada.

c) 90 UE baino errendimendu txikiagoa. Oso falta larritzat hartuko da, 30 egun naturaleko epean, hiru egun jarraian edo txandakako bostetan gertatu bada eta aurrez errendimendu-eza idatziz zigortua izan bada.

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

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.

III. 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.

IV. 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.

V. 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 in dubitativo 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.

VI. 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.

Zehapen horiek ezarri aurretik egin ahalko zaie mediku-azterketa ukitutakoei, horrela beharrezkoa izanez gero. Sendagilearen irizpena jaso ondoren, enpresak erabakia hartuko du, nahiz eta bi aldeek adostasunez izendatutako medikuak langile hori aztertu ahal izango duen, eta horren irizpena apelaezina gertatuko da. Paragrafo honetan ezarritakoa gaixotasun edo istripuagatiko ezgaitasun kasuetan aplikatuko da bereziki.

Hutsegite bat behin baino gehiagotan egiteagatik larriagoztat 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 bete beharko du, eta jarduera horrek eramaten dion denbora bere kontura joango da, eta egotzi dakizkiokeen beste erantzukizunen kalterik gabe.

Langileak, lana egiterakoan, beti baliatu beharko du auto-kontrola egiteko erari buruz ohituraz edo arau idatziz ezarritako era, ezingo baitu beste modu batez egin. Printzipio hau ezartzen da: beharrezko denean, eragiketei ekin aurretik, langileak behar diren datuak eskatu behar dizkio gora-goko hurreneko buruari.

**17. artikulua.** *Salbuespenezko izaeraz, lan nekagarri, toxiko eta arriskutsuak.*

Lanen aparteko nekagarritasuna, toxikotasuna eta arriskugarritasuna barne hartuta geratuko dira lanpostuak baloratzerakoan eta pizgarrien balioak ezartzean. Beste soldata-kontzeptu batzuetan sartu gabe dagonean, lan horiek egin behar dituzten langileek % 20, % 25 edo % 30eko haborokina jasoko dute, kontuan hartuta aipatutako kontzeptuetako batek, bik edo hiruk eragin dieten.

Haborokin horren zenbatekoa oinarrizko soldata gehi antzinatean-plusa gehituta kalkulatu da.

Eguneko lanaldian zehar aipatutako lanetan 60 minututik gora eman dituen langileak lanaldi-erdiari dagokion plusa jasoko du. Emandako denbora lanaldi-erdia baino gehiagokoa izango balitz, lanaldi osoaren gainean kalkulatu litzaike plus hori.

Instalazioak edo prozedurak hobetu izanagatik enpresak laneko baldintza nekagarriak, toxikoak edo arriskutsuak desagertu direla irizten badiu, prebentzioko ordezkariari egiaztatu beharko dio.

Enpresaren komunikazioarekiko adostasunik ez badago, prebentzioko ordezkariak txostena eskatu ahal izango die langileen ordezkariari eta egokitzen jotzen ditueni (Osalan, Laneko Ikuskatzailezari, Prebentzio Zerbitzuari eta abar), desagertzea egiaztatuko.

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

**18. artikulua.** *Gaueko lana.*

Gaueko lana 22:00etatik hurrengo eguneko 06:00ak arte egiten dena da.

Gaueko lanagatiko hoberia honako arau hauei jarraituz erregulatuko da:

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 auto control, 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 17.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 base más la 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 Delegado/a de Prevención.

En caso de no existir conformidad con la comunicación de la empresa, y el Delegado/a de Prevención podrá solicitar informe al 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 18.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) Gauekoaldi horren barruan ordubete baino gehiago eta lau baino gutxiago lan egiten bada, lan egindako ordu horiei dagokien hoberia baino ez da jasoko.

b) Gaueko txandan lau ordu baino gehiago sartuz gero, lanaldi osoari dagokien hoberia jasoko da, txanda horren barruan egon edo ez.

Artikulu honetan sartutako lanak egiten dituzten langileek gaueko lanagatik plusa deritzona jasoko dute; lanaldi arruntari dagokien soldataren % 20 + 7,5 euro izango da sari osagarri hori. Ez dira sartuko, ordea, toxikotasuna, nekagarritasuna eta arriskugarritasunagatik legezko plusak, produkzioko primak edo pizgarri ezak (halakorik balego); ezta jaiegun, igande, aparteko haborokin eta oporrei dagokien zati proportzionala ere.

#### 19. artikulua. Antzinasuna.

Hitzarmen Kolektibo honek eragindako langileek aldizkako igoserak jasoko dituzte zerbitzu-urte bakoitzeko; zehazkiago, bosturtekoen arabera kobratuko dute, eta oinarritzko alokairuaren % 5ekoak izango dira bosturteko horiek.

Langileen antzinasuna arau hauen arabera zenbatuko da:

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

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

Probaldian edo aldi baterako eta bitarteko langile gisa enpresan zerbitzuak emanez egindako denbora ere zenbatuko da, langileok enpresaren plantillan sartzen direnean.

c) Antzinasunagatik gehikuntza berriak bosturteko berri bakoitza betetzen den egunaren hurrengo hilabetetik aurrera hasiko dira sortzen.

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

#### 20. artikulua. Igande eta jaiegunengatik lansaria.

Berreskuratu behar ez diren igande eta jaiegunetako ordain-saria hitzarmen honen eranskinetako soldata-tauletako «A» zutabearen ezarritako soldata izango da, antzinasun-plusa gehituta, hala dagokionean.

Ordainsari hori lanegun edo lanordu bakoitzeko soldatari gehi dakioko.

#### 21. artikulua. Aparteko haborokinak.

Aparteko 2 paga ezarri dira, bat udan eta bestea Gabonetan, biak 30 eguneko soldatakoak antzinasuna barnean hartuta lanbide-kategoria bakoitzari dagozkionak.

Hala ere, haborokin horienatik aurreko paragrafoan ezarritako diru-zenbatekoa gabe beste diru-zenbateko bat jasotzen duten langileek lehendik dituztenak mantenduko dituzte, eta horiei dagozkien igoserak aplikatuko zaizkie, non eta alderdiek beste zerbaitekin ez duten. Edonola ere, errespetatu egingo dira urteko zenbaketarako itundutako gehikuntzak.

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

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

Haborokin horiek lan egindako egunen arabera ordainduko dira, eta ondorio horietarako horrelakotzat hartuko dira istripu edo gaixotasunagatik bajak, baimendutako egunak eta arauzko baimen ordainduak.

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

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

El personal que realice trabajos incluidos en el presente artículo disfrutará de un complemento de remuneración, denominado plus de trabajo nocturno, equivalente al 20 % del salario percibido en jornada ordinaria + 7,5 €, 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 19.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 % del salario base.

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

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

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

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

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 20.º Retribución dominical y de festivos.

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

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

#### Artículo 21.º Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias, una de Verano y otra de Navidad, ambas de 30 días de salario para todas las categorías profesionales 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.

Edozein kasutan ere, lanerako ezintasun iragankorren sartutako gaixotasun edo istripuagatiko bajaran emandako epealdian langileek ez badute aparteko lansaririk jaso, enpresek sari horien dagokien zatia edo osoa ordainduko diete.

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

**22. artikulua.** *Irteerak, dietak eta bidaiak (hitzarmena sinatzen denetik).*

2021. urtea:

a) Estatuan:

– Joan-etorria, lehenengo egunetik: 58,64 euro.

– Joan-etorria, egun berean:

Gosaria: 1,94 euro.

Bazkaria: 19,58 euro.

Afaria: 13,78 euro.

Norberarenibilgailuan eginiko kilometrajea: 0,36 euro/km.

b) Gainerako herrialdeetan:

Akordioak egingo dira enpresaren eta langileen artean. Hakorik egin ezean, zenbateko hauek ordainduko dira:

Gosaria: 2,1 euro.

Bazkaria: 21,04 euro.

Afaria: 15,15 euro.

Langileak gaua eman behar izanez gero, enpresak lantokitik ahalik eta gertuen bilatuko du harentzako ostaturia, eta bidezko erosotasun-baldintzak bermatuko ditu. Horrez gain, langileak 6,98 euroko osagarria jasoko du gau bakoitzeko.

**23. artikulua.** *Itxaronaldia eta langabezia-egoeran emandako denbora.*

Enpresari dagozkion arrazoiak, langilearen borondatearekin zerikusirik ez dutenak, direla medio langileak jardun gabe egon behar duen denbora da «itxaroten» egondako denbora. Arrazoiak hauek izango dira: langileak eskura izan behar dituen materialak edo elementuak ez izatea; aurreko eragiketan erritimoa motela izatea; erremintarik edo neurtzeko tresnarik ez izatea; lan bat egiten ari zen bitartean oztoporen bat izan delako lanean jarraitu behar den edo ez erabaki arte itxaron behar izatea; garraiatzeko edo mugitzeko bitartekoen zain egotea, baldin eta bitarteko horiek matxuratuta ez badaude; maniobregatik lana eten behar izatea; tresnak eta erremintak obrara bertara bildu behar izatea; beste talde batzuei egotzi ahal zaizkien akatsengatik hainbat zeregin berriro egin behar izatea, eta abar. Kasu horietan, tartean den langileak bere soldata jasotzen jarraituko du, aurreko hilean jasotako primen orduko batez bestekoarekin gehituta.

«Halabeharrezko» egoerako alde batera utzita, «langabezia» kontzeptua zera izango da, enpresarenak ez diren arazoak direla-eta, adibidez, materialik eza, lanik eza, elektrizitaterik ez eta abar, langileak jardun ez izatea. Kasu hauetan, bere kategoriararen arabera edo lanpostuaren mailaren arabera dagokion ordainsaria jasoko du halere.

«Ezinbesteko» egoeretan, ukitutako enpresak erregulazio espeditentea hasi ez badu, edota Lan Agintaritzakatzera bota badu, aldi horiek «geldialdi» moduan ordainduko dira, non eta bi alderdiek epe horiek berreskuratu eta ordaintzeko akordioak hartzen ez duten.

**24. artikulua.** *Nominak ordaintzea.*

Enpresek hilero ordaindu ahal izango dizkiete soldatak langile guztiei. Banketxe edo aurrezki-kutxen bidez ordaindu ahalko dira.

En todo caso, las empresas abonarán en las gratificaciones extraordinarias la parte, o en su caso totalidad, de las mismas que los/as trabajadores/as no hayan percibido durante los períodos de baja por enfermedad y accidente, incluida en las prestaciones de Incapacidad 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 22.º** *Salidas, dietas y viajes (a partir de la firma del convenio).*

Año 2021:

a) **Ámbito estatal:**

– Desplazamiento desde el primer día: 58,64 euros.

– Desplazamiento en el mismo día:

Desayuno: 1,94 euros.

Comida: 19,58 euros.

Cena: 13,78 euros.

Kilometraje en vehículo propio: 0,36 euros/km.

b) **Resto países:**

Se establecerán acuerdos entre empresa y trabajadores. En su defecto se abonarán las cantidades siguientes:

Desayuno: 2,1 euros.

Comida: 21,04 euros.

Cena: 15,15 euros.

En caso de pernoctación, la empresa facilitará el alojamiento lo más próximo posible al lugar de trabajo y garantizará condiciones razonables de confort. Asimismo, y por día de pernoctación el trabajador recibirá un suplemento de 6,98 euros.

**Artículo 23.º** *Tiempo de espera y tiempo de paro.*

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

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

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

**Artículo 24.º** *Pago de nóminas.*

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

Enpresek edo langileek, haien ordezkarien bitartez, aurreko paragrafoan adierazitako ordainketa-era ezartzea eska dezake. Horrelakoetan, bi aldeek itunez izendutako dira banketxeak edo aurrezki-kutxak.

## V. KAPITULUA

**25. artikulua.** *Kontratazioan aukera-berdintasuna sustatzea. Sexua edo adina direla-eta bereizkeriarik egiteko debekua.*

Hitzarmen hau sinatzen dutenak, ohartuta beharrezkoa dela emakumea lan-merkatuan sartzeta eta hori inolako bereizkeriarik eragin gabe eta aukera-berdintasuna errespetatuz egin behar dela, ados daude berdintasuna lortzeko bidean helburu direla honako hauek:

1. Emakumeek zein gizonek aukera berberak izatea honako alor hauetan: enpleguan, prestakuntzan, mailaz igotzean eta lanean garatzean.

2. Gizonek eta emakumeek soldata berdina jasotzea lan berdina egiten badute, bai eta berdintasuna izatea ere, gainerako enplegu-baldintza guztietan.

Debekatuta dago sexua edo adina direla-eta edozein bereizkeriarik eragitea, baita sexua edo adina direla-eta ordainsari desberdina ematea ere enpresan antzeko lanpostuetan diharduten langileei. Enpresek debeku horiek betetzen ez badituzte, bereizkeria jasan duten langileek dagozkien soldata-aldeak jasotzeko eskubidea izango dute.

3. Lanpostuak, lan-praktikak, lanaren antolamendua eta lan-baldintzak emakumeentzat zein gizonentzat egokiak izateko moduan orientatzea.

**26. artikulua.** *Hierarkia- eta lanbide-harremanak.*

Enpresak nahitaez eman beharko dizkie bertako agintariei haien lanpostuari dagozkion oinarrizko zeregin eta erantzukizunen idatzizko zerrenda.

**27. artikulua.** *Probaldia.*

Probaldi bat hitzartu daiteke, idatziz: ezingo da inolaz ere sei hiletik gorakoa izan teknikari tituludunentzat, ezta bi hiletik gorakoa ere gainerako langileentzat; peoientzat eta espezialistentzat, ordea, hamabost lanegunekoa izango da gehienez ere.

Probaldian, langileak bere lanbide-kategoriari eta lanpostuari dagozkion eskubideak eta betebeharrak izango ditu, plantillakoa izango baltiz bezala, lan-harremanaren erabakitik eratorritakoak salbu; erabaki hori alderdietako batek eskatuta hartu ahal izango da.

**28. artikulua.** *Lana uztea.*

Enpresako lana beren borondatez utzi nahi duten langileek enpresari jakinarazi beharko diote, eta alde zuzenetik ohartarazi, epe hauek betez:

- Langileak: hamabost egun.
- Mendeko langileak: hamabost egun.
- Administrazioko langileak: hilabete.
- Administrazioko buruak edo tituludunak: bi hilabete.
- Titulurik gabeko teknikariak: bi hilabete.
- Teknikari tituludunak: bi hilabete.

Adierazitako epean alde zuzenetik jakinarazi behar hori ez betetzeak honako eskubide hau emango dio enpresari: aurreabisuko atzerapen-egun bakoitzeko langilearen eguneroko soldataren zenbatekoaren baliokidea den kopurua kentzeko langilearen kitapenetik.

Las empresas 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 25.º** *Fomento de igualdad de oportunidades en la contratación. Prohibición de discriminación en razón de sexo o edad.*

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

1. Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

2. Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

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

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

**Artículo 26.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 27.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.

**Artículo 28.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.

Langileak abisua epearen barruan ematen badu, enpresak epea amaitutakoan likidatu beharko ditu une horretan kalkula daitezkeen kontzeptu finkoak. Gainerako kontzeptuak ohiko ordainketa-unean ordainduko dira.

Enpresak eginbehar hori betetzen ez badu, likidazioaren ordainketan izandako atzerapen-egun bakoitzeko egun bateko zenbatekoa jasotzeko eskubidea izango du langileak kalte-ordain gisa; kalte-ordain hori aurreabisua emateko epea adina luza daiteke gehienez ere. Langileak behar adinako aurrerapenez abisatzeko eginbeharra betetzen ez badu, enpresa ez da horretara behartuta egongo, eta, ondorioz, ez da eskubide hori sortuko.

#### 29. artikulua. Kitoak.

Langile orok eskatu ahal izango du langileen ordezkari bat edo afiliatuta dagoen Atal Sindikaleko delegatua bertaratzea, nahi dituen aholkuak jasotzeko kitapenaren ordainagiria sinatu baino lehen.

#### 30. artikulua. Kontratazioa.

Betiko S.A. enpresaren hitzarmeneko kontratazioak Gipuzkoako siderurgia- eta metalurgia-industriako 2020-2022ko Hitzarmen Kolektiboak aratuko ditu, Langileen Estatutuak hobetu dituen baldintzak jasotzen dituzten puntuak izan ezik.

Enpresan behin-behineko langile bat sartu eta handik 18 hilabetera, haren kontratua eguneratzeko balorazioa egingo da, eta haren kontratua automatikoki finko bihurtuko da hark enpresan lan egiten 36 hilabete metatzen dituenean, gehienez ere.

#### 31. artikulua. Lanak eta zerbitzuak azpikontratatzea.

1. Enpresek egingo dituzten kontratuen edo azpikontratuen aurreikuspenei buruzko informazioa jakitera emateko beharra baldintzatu gabe, obra edo zerbitzu jakin batzuk enpresa kontratatzaile edo azpikontratatzaile batekin egiten badituzte, langileen legezko ordezkarietara honako alderdi hauen berri eman beharko diete.

a) Enpresa kontratatzailearen edo azpikontratatzailearen izena edo sozietatearen izena, helbidea eta identifikazio fiskaleko zenbakia.

b) Kontratuaren helburua eta iraupena.

c) Kontratua gauzatuko den lekua.

d) Enpresa nagusiaren lantokian kontratuz edo azpikontratuz lan egingo duten langileen kopurua; eta, era berean, bere langileen Lan eta Gizarte Segurantzako baldintzei buruz aplikatuko den arautegia.

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

2. Enpresa kontratatzaileek edo azpikontratatzaileek, idatziz eta kontrata egikaritzen hasi aurretik, alderdi hauei buruzko informazioa eman beharko diete langileei eta langileen legezko ordezkarietara:

a) Enpresaburu nagusiaren izena edo sozietatearen izena, helbide soziala eta identifikazio fiskaleko zenbakia.

b) Kontratuaren helburua eta iraupena.

c) Kontratua gauzatuko den lekua.

d) Enpresa nagusiaren lantokian kontrataz edo azpikontratuz lan egingo duten langileen kopurua, hala badagokio.

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

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 29.º Finiquitos.

Toda persona podrá solicitar la presencia del Representante del Personal o un miembro 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 30.º Contratación.

Las contrataciones en el convenio de Betiko S.A. estarán regidas por el Convenio Colectivo de Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa 2020-2022 salvo en los puntos que cuyas condiciones han sido mejoradas por el Estatuto de los Trabajadores.

Trascurridos 18 meses tras la incorporación de un trabajador eventual en la empresa, se realizará una valoración para actualizar su contrato, pasando su contrato a ser fijo automáticamente cuando se hayan acumulado un máximo de 36 meses trabajados en la empresa.

#### Artículo 31.º Subcontratación de obras y servicios.

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

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

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

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

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

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

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

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

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

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



## VI. KAPITULUA

### 32. artikulua. Lanerako jokabide-kodea.

– Printzipio arautzaileak:

Enpresa Zuzendaritzak zehatu ahal izango ditu langileen egite edo ez-egite errudunak, kontratuan jasotako laneko betekizunak ez betetzea dakartenean, honako artikulua hauek ezartzen diren hutsegiteen mailaketaren arabera.

Zuzendaritzak duen ahalmena erabiliz, enpresari dagokio zigorrak ezartzea, Hitzarmen honetan jarritako baldintzak oinarri hartuta.

Hutsegiteen zehapena jakinarazteko, idazki bat helaraziko zaio langileari. Zehapena eragin duten gertakariak eta data jarri beharko dira idazki horretan.

Hutsegite larri eta oso larriengatik ezartzen dituen zehapen guztien berri emango die enpresak langileen legezko ordezkariak.

Zigorra ezarritakoan, 60 egunez luzatu ahal izango da, zigorra ezarri zen egunetik zenbatzen hasita.

– Hutsegiteen graduazioa:

Langileek egiten dituzten falta guztiak honela sailkatuko dira, garrantziaren edo asmoaren arabera: Hutsegite arina, larria edo oso larria.

– Hutsegite arinak:

Honako hauek hartuko dira hutsegite arintzat:

a) Hilean hirutan lanera garaiz ez sartzea edo lanetik behar baino lehenago ateratzea, justifikatu gabe.

b) Hilabeteko tarte batean egun batean lanera ez etortzea, justifikatu gabe.

c) Aldez aurretik ez jakinaraztea, edo hala badagokio, hurrengo 24 orduetan, lanera ez dela etorriko, ezin zuela jakinarazi egiaztatzen bada salbu.

d) Inolako arrazoi justifikaturik gabe zerbitzua edo lanpostua denbora laburrez uztea, horrek kalte garrantzitsuak eragiten badizkie pertsonari edo gauzei.

e) Narriadura arinak eragitea langileen ardurapean dauden lan-ekipoen eta -materialen Kontserbazioan edo mantentzean.

f) Enpresako bezeroak edo hornitzaileak ez artatzea edo behar bezala ez tratatzea.

g) Enpresari ez ematea etxebizitza-aldaketaren edo helbide-aldaketaren berri, betiere horrek langileei edo enpresari nahasketarik edo kalterik eragin badiezaieke.

h) Behar den garaian ez jakinaraztea langilearen familian izandako aldaketak, baldin eta Gizarte Segurantzian edo Zerga Administrazioan eragin badute.

i) Langilearen eginkizunen lanaldi arruntean nagusiren batek agindutakoa ez betetzea dakarten hutsegite guztiak, betiere langileei edo gauzei kalterik edo arriskurik eragiten ez badie.

j) Ez joatea lanaldi arruntaren barnean ematen diren prestakuntza teoriko edo praktikoko ikastaroetara, justifikaziorik gabe.

k) Lankideekin, bezeroekin edo hornitzaileekin eztabaidatzea lanaldiaren barnean.

l) Lanean mozkorturik egotea edo drogak kontsumitzea, ohiko kontua ez bada.

– Hutsegite larriak:

Honako hauek hutsegite larritzat hartuko dira:

a) Hilabetean, hirutan baino gehiagotan lanera garaiz ez sartzea edo lanetik behar baino lehenago ateratzea, justifikatu gabe.

## CAPÍTULO VI

### Artículo 32.º Código de conducta laboral.

– Principios ordenadores:

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

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

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

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

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

– Graduación de las faltas:

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

– Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

– Faltas graves:

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

b) Hilabetean, inolako justifikaziorik gabe lanera ez etortzea bi egunetik lau egunera bitarte. Lanera ez etortzeak lankidearen txandari eragiten badio, edo enpresari kalte handiak eragiten badizkio, nahikoa izango da behin bakarrik laneratu ez izatea.

c) Zergetan edo Gizarte Segurantzaren eragina duten datuei buruzko informazioa faltsutzea edo nahita ez aipatzea.

d) Lanaldiaren barnean jolasean edo beste edozein motako denbora-pasatan jardutea behin eta berriz, lan-jardunaren kalterako.

e) Eginkizunen jardun arruntean, langileek ez betetzea organikoki gainean dituztenek agindutakoa, betiere ez-betetze horrek pertsoneri edo gauzei kalte larria eragiten badie.

f) Norberaren txukuntasunik eta garbitasunik ezak, betiere horrek lankideen kexa justifikatuak eragiten baditu, eta aldeztatik enpresak behar bezala ohartarazi badu langilea.

g) Beste langile bat ordeztzea, laneko sarrera edo irteerako erregistroak eta kontrolak aldatuz.

h) Laneko martxa onari eragiten dioten utzikeria edo gogorik eza, betiere pertsoneri edo gauzei kalte larrikeria eragiten ez badie.

i) Enpresaren baimenik gabe lan partikularrak egitea lanaldiaren barnean, baita enpresako tresnak, lanabesak eta makineria edo ibilgailuak erabiltzea norberaren edo inoren gauzetarako, nahiz eta lanalditik kanpo izan.

j) Hiruhileko batean, hutsegite arinak behin baino gehiagotan egitea (garaiz ez etortzearena salbu), mota desberdinekoa izan arren eta jada zehapena jaso bada.

k) Langileen sexu-askatasunaren aurkako eraso oro, hitzeko irainen zein irain fisikoen bidez, edo pertsonen intimitate edo duintasunarekiko errespetu-faltaren bidez.

l) Mozkorraldi edo drogen kontsumo ezohikoak, baldin eta horrek lanean eragin negatiboa badu, edo langileen laneko segurtasuna eta osasuna babesteko mailan kalte edo arriskuren bat eragiten badu.

– Hauek dira hutsegite oso larriak:

Hutsegite oso larritzat hartuko dira:

a) Inolako justifikaziorik gabe, lanera garaiz ez sartzea edo behar baino lehenago ateratzea, sei hiletan hamar alditan baino gehiagotan, edo hogeitun alditan baino gehiagotan urtebetean.

b) Hilabetean, lanera ez joatea jarraian hiru egunean, edo tarteka, bost egunean.

c) Esleitutako egitekoetan iruzur egitea, desleial jokatzeko edo konfiantzaz aprobetxatzea; lanorduetan, enpresari, lankideei edo edonori ostu edo lapurtzea, enpresaren instalazioetan edo beste edozein lekutan.

d) Gaixotasunaren edo istripuaren plantak egitea. Adierazitako edozein arrazoiengatik langilea bajaran egonik, edozein motako lanak egiten baditu bere kontura edo beste baten kontura, laneko arau-haustetza hartuko da. Oso hutsegite larritzat hartuko da, halaber, gaixo egoteagatik edo istripuagatik hartutako baja luzatzeko egindako manipulazio oro.

e) Arrazoi justifikaturik gabe zerbitzua edo lanpostua abandonatzea, denbora gutxirako izanda ere, horren ondorioz enpresari edo lankideei kalte nabarmena eragin, segurtasuna arriskuan jarri edo istripua eraginez gero.

f) Enpresan nahitaez isilpean gorde beharreko sekretuak urratzea.

g) Enpresarekiko bidegabeko lehia diren jarduerak egitea.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

– Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

h) Lan-errendimendua –arrunta edo adostutakoa– borondatez eta modu jarraian moteltzea.

i) Hitzezko edo egintzazko tratu txarrak ematea, bai eta nagusiak edo horien enaideak, lankideak, eta enpresako hornitzaile eta bezeroak errespetu eta begirunerik gabe tratatzea ere.

j) Nahiz eta ezberdina izan, beste hutsegite larri bat egitea, betiere hutsegiteak bi hilabeteko denboraldian egin badira eta zehapena jarri bazaie.

k) Lanari dagokionez, nagusiek agindutakoa ez betetzea –agintekeriaz emandako aginduak salbu–, ez-betetze horrek enpresari edo lankideei kalte nabarmena eragiten badie. Nagusien agintekeriaztat hartuko dira zuzendaritza-langileek eta erdi-mailako nagusiek edo agintedunek legezko aginduak nabarmen eta nahita hautsiz eta langileei kalte eginez egindakoak.

l) Sexu-askatasunaren aurkako ekintzak, lan-nagusitasunaz baliatuz egin badira, edo beren zirkunstantzia pertsonalgatik nahiz lan-zirkunstantziengatik egoera ahulagoan dauden langileei egin bazaizkie.

– Zehapenak:

Adierazitako hutsegiteak egiteagatik jar daitezkeen gehieneko zehapenak honako hauek izango dira:

a) Hutsegite arinengatik:

Idatziz kargu hartzea.

b) Hutsegite larriengatik:

Idatziz kargu hartzea.

Bitik hogeit egunera bitartean lana eta soldata kentzea.

c) Hutsegite oso larriengatik:

Idatziz kargu hartzea.

Enplegu eta soldatarik gabe uztea, hogeita bat egunetik hirurogei egunera bitarte.

Kaleratzea.

– Preskripzioa:

Duten graduaren arabera, hutsegiteak preskribatzeko epeak honako hauek dira:

Hutsegite arinak: hamar egun.

Hutsegite larriak: hogeit egun.

Hutsegite oso larriak: hirurogei egun.

Aipatutako hutsegiteak preskribatzeko epeak enpresak hutsegite horiek gertatu direla jakiten duen egunetik hasiko dira, eta, nolana ere, hutsegiteak gertatu eta sei hilabetera.

## VII. KAPITULUA

### 33. artikulua. Laneko segurtasun eta osasuna.

1. Langileen segurtasuna eta osasuna modu eraginkorrean babesteko eginbeharra betetzeko, enpresaburuak behar diren neurri guztiak hartuko ditu: arriskuen ebaluazioa, informazioa, prestakuntza, osasuna zaintzea, parte-hartzea eta prebentzioko ordezkariei kontsultatzea.

Arriskuei aurre egiteko, enpresaburuak etengabeko jarduna garatuko du printzipio hauei jarraikiz:

1. Arriskuak saihestea.

2. Saihestu ezin diren arriskuak ebaluatzea.

3. Arriskuei jatorrian aurre egitea.

4. Lana pertsonara egokitzea –batez ere lanpostuen ikuskerari dagokionez–, baita ekipoen, eta lan- eta produkzio-metodoen aukeraketara egokitzea ere, batez ere lan monotono eta errepikakorra arintzei eta horrek osasunean dituen eraginak gutxitzei begira.

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

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

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

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

l) Los atentados contra la libertad sexual que se 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 veintinueve 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 33.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. Teknikaren eboluzioa kontuan izatea.
6. Arriskua sortzen duenaren ordez, arrisku txikia edo arriskurik sortzen ez duena erabiltzea.
7. Prebentzioaren plangintza egitea, prebentzioan honako hauek barne hartzen dituen multzo koherentea bilatuz: teknika, lanaren antolamendua, lan-baldintzak, gizarte-harremanak eta ingurumen-faktoreen eragina.
8. Babes kolektiboa norberaren babesaren aurretik jarzen duten neurriak hartzea.
9. Langileei jarraibideak ematea.
10. Langileei zereginak agintzean, enpresaburuak aintzat hartuko ditu langileek segurtasun- eta osasun-arloan dituzten lanbide-gaitasunak.
11. Enpresa buruak behar diren neurriak hartuko ditu arrisku larria eta berariazko arriskua duten aldeetan behar adinako informazio egokia jaso duten langileak baino ez sartzea bermatzeko.

Bestalde, langileak, banaka aintzat hartuta, Laneko Segurtasunari eta Osasunari buruz jaso dituzten jarraibideak betetzera behartuta daude, betiere IV. atalean aipatzen den behar adinako informazioa eta prestakuntza egokia, teorikoa zein praktikoa, jasoko dutelarik alde aurretik. Norberaren babeserako baliabideen eta jantzien erabilerrari buruzko aholkuak jasoko dituzte batez ere.

II. 50 langile baino gutxiago dituzten lantokietan, langileen delegatuen artean, prebentzio-delegatu bat aukeratuko dute; gainerako lantokietan, berriz, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legean eta unean-unean indarrean dauden lege-xedapenetan ezarritakoa aplikatuko da.

Halaber, prebentzioko ordezkariak behar adina baimen ordaindu izango dute Laneko Segurtasunari eta Osasunaren arloko ikastaroetara joateko, arlo horretan eskumena duten erakunde edo instituzio ofizialek antolatutako badira (31/1995 Legeko 37.2 art.) edo hitzarmen hau sinatzen duten sindikatueta zerbizuek antolatutako, betiere eskumeneko erakundeek hartarako eskumena eman dieten arloetako ikastaroak antolatzen badituzte. Enpresaburuak eman behar du baimen horiek baliatzeko baimena. Baimena ukatzen badie, Hitzarmena Interpretatzeko Batzorde Mistoaren aurrean errekurtsioa aurkezteko aukera izango dute langileek, eta Batzorde horrek erabakiko du.

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

Prestakuntza hori baliabide propioak erabiliz eta kanpoko zerbiztu homologatuak kontratatuz eman ahal izango da. Atal honetan ezarritakoa betez enpresak gauzatzen dituen prestakuntza-prozesuen berri eman beharko zaie langileen legezko ordezkariak.

Prestakuntzan ematen den denbora benetan lan egindako denboratzat joko da ondorio guztietarako.

IV. Enpresa nagusiak behar beste neurri ezarriko ditu laneo arriskuen prebentzioari buruzko jarduerak enpresa kontratistekin edo zerbiztu-1enpresekin koordinatzeko, enpresa horietako langileek enpresa nagusikoek dituzten segurtasun-baldintza berberak izatea bermatzearen.

Enpresa nagusian prebentzioaz arduratzen diren organoek prebentzio-jarduerak koordinatzeko aurreikusitako neurrietan ezartzen diren eskumenak izango dituzte arlo horri dagokionez.

5. Tener en cuenta la evolución técnica.
6. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
7. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales.
8. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
9. Dar las instrucciones a 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.

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

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

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

IV. 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.

V. Euria maiz egiten duen garaietan edo putzuz eta loka-  
tze betetako lekuetan beti kanpoan lan egiten duten langileei  
euritarako arropa eta oinetakoak emango zaizkie.

Azidoekin lan egin behar den lanpostuetan, artilezko arropa  
egokia emango zaie.

Aipatutako jantzi eta oinetakoak adierazi diren zereginetara-  
ko baino ezin izango dira erabili, eta zeregin horietan aritu bitar-  
tean soilik.

Aipatutako babes-jantziez gain, enpresek babes-arropa edo -jan-  
tzi egokiak emango dizkiete langile guztiei. Gai horri buruz sortzen  
diren auziak Laneko Agintaritzak eskudunak ebaztuko ditu.

#### 34. artikulua. Osasuna jagotea.

Enpresak bertan lanean ari diren langileen osasun-egoera  
aldizka zainduko dutela bermatuko du, egiten dituzten lanek  
sortzen dituzten arriskuen arabera (osasunari buruzko informa-  
zioak arrisku-ebaluazioetan eta prebentzio-planetan txertatuko  
dituzte).

Mediku-zaintza hori bertako edo kontratatutako prebentzio-  
zerbitzuetako osasun-espezialistek egingo dute, gutxienez urte-  
an behin (legeak berariaz besterik agindu ezean).

Horretarako, osasunaren zaintza zein prebentzio-zerbitzuren  
bidez egingo den jakinaraziko die enpresak Prebentzioko orde-  
zkariari eta Segurtasun eta Osasun Batzordeari. Kanpoko preben-  
tzio-zerbitzu bat aukeratuz gero, itun horren ezaugarri teknikoak  
buruzko informazioa bidaliko die nola prebentzioko ordezkariari,  
hala Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeari.

Osasunaren zaintza hori burutzeko, berariazko protokoloak  
edo osasun arloko agintariek ematen dituzten jarraibideak aplika-  
tuko dira (zarata, kargak eskuz jaso beharra, jarrera behartuak,  
bistaratze-pantailak, beruna,) eta arreta berezia jarriko zaie lanbi-  
de-gaixotasunei eta arrisku-ebaluaketak hala agintzen dituen gai-  
xotasunei.

Osasunaren zaintzak borondatezkoa behar du, hirugarrenak  
ere arriskuan jar daitezkeenean izan ezik. Informazioa langile ba-  
koitzari emango zaio, diskriminaziorik eza eta konfidentzialtasuna  
(berariazko baimenik badago salbu) errespetatuz. Zaintza hori la-  
nean hasi ondoren edo lanpostu berri batean hasi ondoren berm-  
matuko da, baita osasun-arrazioak direla-eta denbora luzez lane-  
ra etorri gabe izan den langilea lanean hasi ondoren ere.

Enpresariak bermatzen du langileen osasuna zainduko duela,  
betiere, langileetako bakoitzak duen lanari dagozkion arriskuak  
kontuan hartuta.

Azterketa horiek egin ahal izateko, langileak baimena eman  
behar du ezinbestean. Langileen ordezkariak egindako txosten-  
aren ondoren, honako kasu hauetan baino ez da borondatezkoa  
izango: langileen osasunari buruzko lan-baldintzen ondorioak az-  
tertzeko osasun-azterketak egitea nahitaezkoa bada, edo langi-  
learen osasun-egoera langilearentzat arriskutsua ote den egiaz-  
tatzeko, edo arrisku bereziak babesteari eta arriskugarritasun  
bereziko jarduerak babesteari buruz legezko xedapenean horre-  
la ezarrita badago.

Edozein kasutan ere, langileari ahalik kalterik gutxienean egi-  
ten dioten azterketak eta frogak aukeratu beharko dira, bai eta  
arriskuarekin proportzionalak direnak ere.

Langileen osasuna zaintzeko neurriak langilearen intimitateari  
eta pertsonaren duintasunari zor zaion begirunez egingo dira beti,  
eta osasun-egoerarekin zerikusia duen informazio oro isilpean gor-  
deko da.

V. Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal  
que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régi-  
men 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 du-  
rante la ejecución de las labores que se indican.

Con independencia de las prendas de protección a que an-  
teriormente se hace referencia, las empresas proveerán a todos  
los/as trabajadores/as de ropa o vestuario de protección ade-  
cuada. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta mate-  
ria, serán resueltas por la Autoridad Laboral competente.

#### Artículo 34.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 fun-  
ción a los riesgos inherentes al trabajo que realiza (incorporan-  
do las informaciones de salud a las Evaluaciones de Riesgo y  
Planes de Prevención).

Esta vigilancia médica se realizará con una periodicidad mí-  
nima 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 Pre-  
vención y al Comité de Seguridad y Salud el Servicio de Preven-  
ción a través del cual se realizará la Vigilancia de la Salud. En el  
caso de que se opte por un Servicio de Prevención ajeno entre-  
gará tanto a los Delegados de Prevención como al Comité de Se-  
guridad 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, pan-  
tallas de visualización, plomo,) teniendo en cuenta especial-  
mente las Enfermedades profesionales reconocidas o que la  
evaluación de riesgo lo contemple.

La vigilancia de la salud debe ser voluntaria, salvo en los su-  
puestos de riesgo a terceros. La información será entregada in-  
dividualmente a cada trabajador/a respetándose la confiden-  
cialidad (salvo autorización expresa) y no-discriminación. Esta  
vigilancia deberá estar garantizada tras la incorporación al tra-  
bajo o a un nuevo puesto de trabajo y tras una ausencia prolon-  
gada 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 ries-  
gos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabaja-  
dor preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo  
se exceptuarán, previo informe de los representantes de los tra-  
bajadores, los supuestos en los que la realización de los reco-  
nocimientos 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 esta-  
blecido 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 traba-  
jadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la  
intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confi-  
dencialidad de toda la información relacionada con su estado  
de salud.

Aurrekoa gorabehera, lanpostua betetzeko langilearen gaitasunari edo babeserako eta prebentziorako neurriak sartzeko edo hobetzeko premiari buruz egindako osasun-azterketatik ateratako ondorioen berri emango zaie enpresaburuari eta prebentzio gaitetan erantzukizuna duten pertsoneri edo organoei, prebentzio arloko gaietara dagokienez dituzten eginkizunak behar bezala bete ditzaten.

Azterketa horiek lanorduetatik kanpo egiten direnean, horietan ematen den denbora ez da ordainduko.

Prebentzio Zerbitzuen Araudiko 37.3 c) artikuluan ezarritakoarekin bat etorriz, osasun-azterketek, nolahi ere, barne hartuko dute laneko historia klinikoak; 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.

### 35. artikulua. Gaitasuna murriztuta duten langileak.

Lan-istripua dela-eta ahalmen fisikoak murriztuta dituzten langile guztiak enpresan beren baldintzetarako egokiagoak diren lanpostuak betetzeko lehentasuna izango dute, betiere lanpostu berria betetzeko gaitasuna badute. Ordura arte jasotzen zuten ordainsaria errespetatuko zaie langile horiei.

### 36. artikulua. Emakume haurduna.

Emakume haurdun orok, enpresako medikuaren edo, hala-erok 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 lanpostu eta kategoria kontserbatuz.

Kasu horretan, Enpresako Zuzendaritzak Enpresa-batzordeari edo Langileen Ordezkaritari entzun ondoren, haurdunak utzitako lanpostu hutsa derrigorrez bete beharko duen pertsona izendatuko du, eta azken 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

### 37. artikulua. Lan-baldintzen funtsezko aldaketa eta mugikortasun geografikoa.

a) Arrazoi ekonomiko, tekniko, antolamenduzko edo produktio-eragile, enpresaburuak berak bakarrik lantegiko langile batengan, hainbat langilerengan edo langile guztiengan ondorio kolektiboak dituen erabaki bat hartzen duenean, eta, horren bitartez, langileek akordio edo itun kolektibo bidez aitortuak dituzten edo baliatzen dituzten baldintzetan aldaketa nabarmenak egiten direnean, prozedura honi jarraitu beharko zaio:

b) Aldez aurretik horren berri ematea langileen ordezkaritzari, aldaketa egiteko arrazoiak adierazita.

c) Langileen legezko ordezkariekin 15 eguneko kontsultaldi bat ezartzea.

d) Epe horren barruan, aldaketari buruz gehiengoaren akordioa lortzen ez bada, arazoa Precoren arbitraje-prozeduraren esku jarriko da, eta horrek dagokion Laudoa eman beharko du, gehienez ere 15 eguneko epean, aurreko idatz-zatian ezarritako kontsultaldia amaitzen denetik. Langileen legezko ordezkariek nahitaezko arbitrajea onartzen ez badute, aldatzeko erabakia bete-arazlea izango da enpresarentzat kontsultak egiteko aldia amai-

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.

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 35.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 vienes percibiendo.

### Artículo 36.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 37.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:

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

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

d) 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

tzen denetik aurrera, Langileen Estatutuaren 41. artikuluan ezarritako baldintzetan.

e) Aurreko paragrafoan adierazitako prozedura enpresaren Zuzendaritzak proposa ditzakeen mugigarritasun geografiko kolektiboetan ere aplikatu daiteke.

f) Ezin izango da inolako ere erabili lan-baldintzetan funtsezko aldaketak egiteko prozedura soldaten zenbatekoa murrizteko, kopuru horrek aldaketarik gabe iraungo baitu hitzarmenaren indarraldian eta aurreraeragin-aldian.

**38. artikulua.** *Arrazoi objektiboen ondorioz etorritako kaleratzeak eta enplegua erregulatzeko espedienteak.*

Langileei arrazoi objektiboetan oinarritutako kaleratzea jakinarazi baino lehen –kaleratze hori indarrean dagoen legedian araututa dago–, eta Laneko Agintaritzaren aurrean enplegua erregulatzeko espedienteak zabalteko eskaera aurkeztu baino lehen, enpresak honako hauek bete beharko ditu nahitaez:

a) Hartuko duen neurriaren berri idatziz ematea Enpresa Batzordeari, baita neurri horren arrazoiaren eta asmo hori justifikatzeko dokumentuen berri ere.

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

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

Kaleratzea bidegabetzat jotzen duten epairen bat baldin badago, baina enpresak langilea berriz hartzeko asmorik ez badu, enpresa-batzordeari jakinarazi beharko dio lehenik, interesatuari baino lehenago.

Enpresaren eta plantillak murrizteko espedienteek eragindako hartutako langileen artean akordioa lortuz gero, betiere akordio horren bidez, izapide gehiagorik gabe, enpresak nahi duen murrizketarako baimena lortzen badu, adosturiko kalte-ordaina ezin izango da honako hau baino baxuagoa izan: 1,5 egun Zerbitzuan emandako urte bakoitzeko. Gehienez ere, 12 urteko antzintasuna hartuko da kontuan. Horretatik salbuetsita egongo dira hartzekodunen konkurtsoan dauden enpresak.

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

a) Enpresan bost urtetik beherako antzintasuna duten langileei, soldataren hogeita egun, Zerbitzuan emandako urte bakoitzeko edo urtearen zati bakoitzeko.

b) Enpresan bost urtetik hamar urte bitarteko antzintasuna duten langileei, soldataren hogeita bost egun, Zerbitzuan emandako urte bakoitzeko edo urtearen zati bakoitzeko.

c) Enpresan hamar urtetik gorako antzintasuna duten langileei, hogeita hamar lanegun, Zerbitzuan emandako urte bakoitzeko edo urtearen zati bakoitzeko.

Edozelan ere, gehienez 12 hileko indemnizazioa jasoko dute.

## IX. KAPITULUA

### SINDIKATU-JARDUERA ENPRESAN

#### ENPRESAKO SINDIKATU-ATALAK

**39. artikulua.** *Eraketa.*

Legez eraturitako Sindikatu batean afiliatuta dauden enpresako edo lantokiko langileek Enpresako Atal Sindikal bat eratzeko aukera izango dute.

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.

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

f) En ningún caso podrá utilizar el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo para reducir el importe de los salarios que se mantendrán inalterado durante la vigencia del convenio y su ultraactividad.

**Artículo 38.º** *Despidos por causas objetivas y expedientes de regulación de empleo.*

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

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

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

El incumplimiento por la Empresa de tales requisitos formales traerá consigo la 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 concurso de acreedores.

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 39.º** *Constitución.*

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

#### 40. artikulua. Bermeak.

Enpresako atal sindikalak berme hauek izango ditu:

a) Sindikatuari edo lanari buruzko argitalpenak eta oharak zabaltzea enpresako lokaletan, eta sindikatuetakoa kideen kotizazioak biltzea. Ezin izango zaie oztoporik jarri afiliazio sindikaleko lanetan, eta eskubide horiek baliatzeko aukerak ezin izango dio lanari edo martxa orokorrari trabarik egin.

b) Enpresa-batzordeko postuak betetzeko hauteskundee-tarako hautagaiak proposatzea.

Bertan egongo den Zentral Sindikalak aukera izango du aukeratua izan zen Zentral Sindikalean baja hartu duen Batzordeko kidea kargutik kentzeko, eta horren ordeztaruko den langilea izendatzeko, hala badagokio.

c) Atal bakoitzeko ordezkari sindikalak hautatzea; ordezkariak afiliatuen ordezkari izango dute enpresaburuaren aurrean.

d) Enpresari jakinarazi eta haren baimena lortu ondoren, gai kolektiboak dagokienez (negoziario kolektiboak, soldata-berrikuspenak, enplegua erregulatzeko espedienteak, eta abar), sindikatuetakoa adituen, ekonomisten, abokatuen, eta abarren zerbitzuak erabiltzea, eta horiek enpresako lokaletara etortzea.

e) Hurrengo artikuluan ezarritako afiliazio baldintzak betetzen dituzten enpresako sekzio sindikalen ordezkariak langileen ordezkariak edo Enpresako Batzordeei dei egin diezaiekete, azken horien ordu ordainduen barruan, beren ohizko bilerak egin ahal izateko ezarritako baldintzak eta aurrejakinarazpenak betetz.

f) Hurrengo artikuluan adierazten diren afiliazio baldintzak betetzen dituzten enpresako atal sindikalen ordezkariak:

\* Enpresa Batzordearen edota langileen ordezkariak eskura enpresak jartzen duen informazio eta dokumentazio bera edukiko dute.

\* Enpresak informazioa eman beharko die eta haien iritzia jaso langileei eragiten dieten gaiak buruz eta bereziki honako hauei buruz:

- Enplegua erregulatzeko espedientei buruz.
- Enpresaren leku-aldatze erabateko edo partzialei buruz.
- Lan-sistema berriak eta pizgarriak txertatzeari buruz.
- Lanaren antolamenduan eragin handia izan dezaketen erabakiak.

Enplegua erregulatzeko espedienteen kasuetan, txostena igorri ahal izango dute indarrean dagoen legerian aurreikusitako epeetan. Txosten hori dagokion Laneko Agintaritzari emango zaion espedienteari erantsiko zaio, Enpresa Batzordeak egiten duenarekin batera, eta hala badagokio, kontsulten amaiera-aktarekin batera.

\* Arrazoi teknologiko eta ekonomikoengatik etetearen edo iraungitzearen kasuetan, enpresan irauteko lehentasunari dagokionez, Enpresa Batzordeko kideen edota enpresako ordezkariak tratamendu bera izango dute.

g) Lanorduetatik kanpo enpresaren beraren lokaletan biltzeko aukera emango die enpresak Enpresako Atal Sindikal bakoitzeko kideei. Hurrengo artikuluan ezarritako baldintzak betetzen dituen enpresako atal sindikal bakoitzeko kideen bileretara sindikatuak arduradun bat joan daiteke, enpresari jakinarazi eta enpresak baimena eman gero. Enpresak dituen aukeren barruan, bilera horiek egiteko lokalak emango dira, baita ondorengo artikuluan ezarritako baldintzak betetzen dituen atal sindikaleko delegatuentzako berezko lekuak ere.

h) Sindikatuko kide den langileren baten aurkako falta larri edo oso larriengatik diziplina-neurrien kasuan, betiere atal sindikalak enpresari baldintza horren berri eman badi, enpre-

#### Artículo 40.º Garantías.

La Sección Sindical de Empresa tendrá las siguientes garantías:

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

b) Proponer candidatos/as a elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.

La Central Sindical presente en el mismo podrá 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 vigente, que se adjuntará en el expediente ante la Autoridad Laboral correspondiente, conjuntamente con el que emita el Comité de Empresa, en su caso, junto al acta de finalización de consultas.

\* Tendrán el mismo tratamiento que los miembros de los Comités de Empresa o Delegados/as de Empresa, en su caso, en cuanto a la prioridad de permanencia en la misma, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

h) En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves contra cualquier trabajador/a afiliado/a, y siempre que esta condición haya sido puesta en conocimiento



sako zuzendaritzak zehapena jartzeko asmoa duela jakinaraziko dio ordezkari sindikalari. Hurrengo 48 orduetan sindikatu-ordezkariek txostena igorriko du. Txosten hori ez da loteslea izango, eta egoki irizten dion zehapena jarri ahal izango du enpresak, izapide gehiagorik gabe.

#### 41. artikulua. Aparteko orduak.

Enpresa bakoitzeko gutxieneko afiliatuen kopurua lortzen duten, edota langileen ordezkariak betetzeko hauteskundeetan ezarritako ehunekoak lortu dituzten enpresako ordezkari sindikalek, edo, horrela badagokio, lantokiko ordezkariak, eskubidea izango dute hilean ordaindutako gehienezko ordu-kopuru bat izateko benetako soldatan, taula honen arabera:

25 langiletik 100era bitartean, % 20ko afiliazioarekin, ordaindutako 10 ordu izango dituzte.

Aipatutako ordezkari sindikalek hala nahi badute, Enpresa Batzordearen edo, hala balitz, langileen ordezkariaren bileratan parte har dezakete ordaindutako ordu horien barruan.

#### 42. artikulua. Azterketetara joateko lizentziak.

**Bat.** Plantilla osoaren % 10eko gutxieneko afiliazioa izatearen baldintza betetzen duen atal sindikalak, hitzarmen honen ordezkariak sindikal negoziatzailea osatzeko legitimazioa duten zentral sindikaletakoak baldin badira (alegia, ELA sindikatua, hitzarmenak indarrean dirauen bitartean), ordaindu gabeko lizentziako bost egun izango ditu gehienez urtean afiliatu guztientzat (ez banaka) sindikatu-prestakuntzako ikastaroetara, zentralaren biltzarretara edo antzeko jardueretara 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.** Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, ehuneko 10eko afiliazioa duten atal sindikalek lau ordu edukiko dituzte urtean bilerak egiteko lanorduetatik kanpo; ordu horiek sindikatu-tuetako kideei soilik ordainduko zaizkie. Bilera horiek enpresako lokaletan edo enpresatik kanpoko lokaletan egin ahal izango dira. Nolanahi ere, atal sindikalek afiliatuen % 15 biltzen badute, aurreko paragrafoan aipatu diren orduak sei (6) izango dira, eta afiliatu kopurua % 20 bada, zortzi ordu (8) hartu ahal izango dituzte urtean.

Adierazitako bilerak sindikatuko delegatuak deituko ditu, eta gutxienez 48 ordu lehenago jakinaraziko dio enpresako Zuzendaritzari. Jakinarazpen horretan bilera-data eta bilera horretako gai-zerrenda ezarriko ditu.

Salbuespen arrazoiak tarteko, eta betiere arrazoi horiek sendoak badira, sindikatu-tuetako delegatuak 24 ordura murriztu ahal izango du aurreabisu-epaia.

Bilerak egiten diren lokala Batzordeak, langileen ordezkariak edo atal sindikalek soilik erabiltzera bideratu ez badu enpresak, Enpresa Zuzendaritzarekin adostuta jarriko da bilera-ordua.

Bilera horiei dagokien ordainsaria benetako soldaten gainekoa izango da, produkzio prima edo, hala balitz, pizgarri eza sartu gabe.

Lehen adierazitakoari jarraikiz, sindikatuak bilera horietara joaten diren kideen zerrenda igorri beharko diote enpresa Zuzendaritzari, ordu horiek ordaintzeko.

Dagokion atal sindikalak hala erabakitzen badu, artikuluko honetan azaltzen den ordainsaria sindikatu-ordezkariekin bitartez ordainduko da. Horretarako, hartutako erabakia enpresari jakinaraziko zaio; dena dela, langile afiliatu bakoitzari idazki bana

de la empresa por la respectiva Sección Sindical, la dirección de la empresa notificará al/a Delegado/a Sindical la propuesta de sanción. En el término de las 48 horas siguientes, éste emitirá informe, que no tendrá carácter vinculante y la empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada.

#### Artículo 41.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:

De 25 a 100 trabajadores/as, con un porcentaje de afiliación del 20 % tendrá 10 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 42.º Licencias para formación reuniones.

**Uno.** La Sección Sindical que cumpla 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, 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).

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, es-

emango zaio, eta bertan, sindikatu-delegatuak zenbateko hori ordaintzea baimenduko du; baimen horrek hitzarmen honek duen indarraldi bera izango du. Kasu horietan, bileretara joaten diren afiliatuei dagozkien ordainsarien zenbateko osoa emango dio enpresak atal sindikaleko delegatuari, ondoren horrek bana dezan. Sistema horren bitartez ordainduriko lantsariak enpresak langileei zuzenean ordainduko balie bezalako soldata-erregimena eta erregimen fiskala izango dute.

#### 43. artikulua. *Eszedentziak.*

Enpresan gutxienez egon behar den alditik salbuetsita daude gutxienez probintzia maila duen kargu sindikal bat bete behar dutela-eta eszedentzia eskatzen duten langileak Eszedentzia horiek nahitaezko izaera izango dute aginte sindikalak irauten duen denboraz eta arlo horretan aplikatzekoak diren xedapen orokorren bidez erregulatuko dira.

#### 44. artikulua. *Hierarkia- eta lanbide-harremanak.*

Enpresako Zuzendaritza edo horrek ordezkari izendatzen duena eta 43. artikuluan ezarritako afiliazio-baldintzak betetzen dituzten enpresako atal sindikaleko ordezkariak gutxienez hiru hilabetez behin bilduko dira enpresaren egoera orokorri buruzko informazioa jasotzeko.

### BERME SINDIKALAK

#### 45. artikulua. *Diskriminaziorik eza.*

Eskubide sindikalak erabili ahal izateko, langileek ondoren aipatzen diren berme sindikalak izango dituzte, eta baliogabetzat hartuko dira diskriminazio sindikala helburutzat duten egin-tza edo itun guztiak, honako hauek hain zuzen ere:

- a) Langile baten lan egiteko aukera sindikatu batean afiliatuta edo afiliatu gabe egotearen mende jartzea.
- b) Enpresaburuak sindikatu bat edo enpresako atal sindikal bat eratzea edo horri laguntza ematea finantzatzeko laguntza edo beste edozein laguntza motaren bitartez.
- c) Langile bat kaleratzea, zehatzea, diskriminatzea edo langile horri edozein kalte eragitea sindikatu batean afiliatuta egoteagatik edo ez egoteagatik, betiere sindikatu horrek indarreko legeria betetzen badu.

### LANGILEEN ORDEZKARIAK ETA ENPRESA BATZORDEAK

#### 46. artikulua. *Kopurua eta osaera.*

Langileen ordezkaria langileak ordezkatzeko organoa da. Une bakoitzean indarrean dauden legeetan azaltzen den osaera eta bermea izango ditu, Hitzarmen honek ezartzen dituen berriazko bermeak alde batera utzi gabe.

Enpresako Zuzendaritzaren ekimenez edo Langileen Estatu-tuko 67. artikulua hauteskunde-sustatzailei buruz dioena betez, beren jardueran erabiltzeko ordu ordainduen kreditua duten langileen ordezkarien kopurua plantilla-murrizketara egokituko da.

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 plantilla-murrizketak.

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

crito 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 43.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 44.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 43.º se reunirán trimestralmente para informar sobre la situación general de la empresa.

### GARANTÍAS SINDICALES

#### Artículo 45.º *No discriminación.*

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

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

### DELEGADOS/AS DE PERSONAL Y COMITÉS DE EMPRESA

#### Artículo 46.º *Número y composición.*

El/a Delegado/a de Personal es el órgano de representación del personal. Tendrá la composición y garantía 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 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.

Artikulu hau aplikatzearen eraginpean daudenek langileen ordezkaritza izaten jarraituko dute (langileen ordezkaritza edo Enpresako Batzordekide), eta gainerakoek berme berberak izango dituzte, ordaindutako ordu-kreditua izan ezik; izan ere, ordu-kreditua Enpresako Zuzendaritzarekin egin beharreko hileko bilerara joatera mugatuko da -bilerarik badago-, eta, gehienez ere, hilean hiru ordu.

#### 47. artikulua. Ordaindutako orduak.

Langileen ordezkariei hilean 20 ordu ordainduko zaizkie jardueraren ondoren.

Langileen ordezkariek, Enpresa Batzordeko kideek eta ordezkaritza sindikalek, enpresak edozein tamaina duela ere, gehienez 40 ordu har ditzakete enpresa horretan enplegu-erregulazioa izapidetzen ari den hilean, edota enpresari eragiten dion bideragarritasun- plana edo sektoreko birmoldaketa negoziatzen ari den bitartean (azken kasu horietan, ordu-kopurua hila batean batean luzatu ahal izango da gehienez ere).

Langileen ordezkarien orduak kide batentzat edo gehiagorentzat metatu daitezke hileroko (ordezkari sindikalarentzat ere bai):

Erakunde hauetako kideentzat ezarritako ordu ordainduen barruan Enpresako Zuzendaritzarekin hileroko bilera bat egitea sartzen da, eta ordezkarien ekimenez Zuzendaritzak deitutakoak, baina baztertuta geratzen dira Zuzendaritzaren ekimenez dei egin daitezkeen gainerakoak.

#### 48. artikulua. Zigorrak.

Atal sindikaletako ordezkariek eginkizun hauek izango dituzte:

a) Enpresan indarrean dauden lan-arauak, laneko segurtasuna eta higieena, eta Gizarte Segurantzari buruzko arauak betetzen direla ziurtatzea, eta izan litezkeen arau-hausteen berri ematea Zuzendaritzari, baita haiek betearazteko beharrezkoak diren erreklamazio guztiak egitea ere.

b) Lanbide-sailkapeneko administrazio-espeditanteetan informatu, baita, legezko beharrezko tarteko, beharrezkoa denean ere.

c) Enpresak betetzeko asmoa duen lanpostuen berri izatea, behar den aurrerapenaz, baita egingo diren kontratu berrien moten berri ere (finkoak, aldizkakoak, behin-behinekoak, lanaldi partzialekoak, eta abar). Horretaz gain, kontratu horiek zerk eragin dituen, kontratuen iraupena, lanbide-kategoria, eta gainerako baldintza orokorrak ere jakinaraziko zaizkio.

Era berean, enpresek hileroko epealdi horren barruan burututako iraupen zehatzeko kontratuen berri emango diote langileen ordezkaritzari.

Informazio horretan honako datu hauek zehaztuko dira: langileen izena, kontratazio-mota, kontratuen indarraldia eta lanbide-kategoria. Kontratuaren egindako luzapenei buruz ere informazio bera eman beharko da.

d) Langileek egin beharreko probei eta azterketei buruzko informazioa jasotzea, halakorik izanez gero.

e) Urtero enpresaren laneko segurtasunaren eta osasunaren egoerari buruzko informazioa jasotzea, baita hori hobetzeko hartutako neurriei buruzkoa ere.

f) Langileengan eragin zuzena izan dezaketen neurri guztiak buruz informatuak eta kontsultatuak izatea, eta, bereziki, honako hauen gainean:

- Enplegua erregulatzeko espeditantei buruz.
- Enpresa osorik edo haren zati bat lekuz aldatzea.
- Lan-sistema berriak eta pizgarriak sartzeari.
- Enpleguan, lan-baldintzetan, laneko osasunean edo presatutako eragina izan dezaketen teknologia berriak sartzeari.

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 47.º Horas retribuidas.

Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad de los/as Delegados/as de Personal serán de 20 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 Delegados/as Sindicales, podrán ser mensualmente acumuladas en uno o varios miembros (incluido el/a Delegado/a Sindical):

En las horas retribuidas establecidas para los miembros de estos organismos se incluye una reunión mensual ordinaria con la Dirección de la empresa, y las convocadas por ésta a iniciativa de los/as representantes, pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección.

#### Artículo 48.º Funciones.

Serán funciones del/a Delegado/a y del delegados/a de las Secciones Sindicales, las siguientes:

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

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

c) Ser informado con antelación suficiente de los puestos de trabajo que la empresa piensa cubrir, así como de las modalidades de los nuevos contratos (fijo, eventual, interino, tiempo parcial, trabajo a domicilio, etc.), razones que los motivan, duración, categoría profesional y demás condiciones generales de los mismos.

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

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

d) Ser informados, en el caso de que existiesen, de las pruebas y exámenes que el personal haya de realizar.

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

f) Ser informado y consultado de cuantas medidas afecten directamente al personal y especialmente de aquéllas que pudieran adoptarse sobre:

- Expedientes de regulación de empleo.
- Traslados totales o parciales de la empresa.
- Introducción de nuevos sistemas de trabajo o incentivos.
- Incorporación de nuevas tecnologías que puedan afectar al empleo, condiciones de trabajo, salud laboral o formación.

– Lanaren antolamenduan eragin handia izan dezaketen erabakiak.

Atal honetan sartzen diren gaiei buruz enpresaren jardunaren balioetasuna ezarritako informazio- eta kontsulta betebeharrak baldintzatua egongo da.

g) Enpresari ekoizpen-antolaketaren edo hobekuntza teknikoen arloan egokitzat jotzen diren neurriak proposatzea.

#### 49. artikulua. Enpresaren martxari buruzko informazioa.

Enpresek, aldian behin, enpresaren egoeraren eta enpresaren berri emango diote enpresako langileen ordezkariari.

Hori guztia honako hauetan ezarritako informazio-betebeharrak alde batera utzi gabe: Langileen Estatutuaren 64. artikuluan, Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoan eta horiekin bat datozen xedapenetan.

Sekretupekoak izango dira Batzordearekin eginiko bileretan Enpresa Zuzendaritzak ematen dituen isilpeko informazioak. Langileen ordezkariak isilpekotasun horri eutsi egin beharko diote, enpresako langileekin beraiekin ere.

#### 50. artikulua. Diziiplina neurriei buruzko informazioa.

Edozein langileri diziiplina neurri larriak edo oso larriak ezarzen dizkionean, enpresak, alde aurretik, langileen delegatuari emango dio horien berri, eta horiek beren iritzia emateko aukera izango dute. Enpresako atal sindikalek haien afiliatuei buruzko txostena ere egin dezakete.

### BERME ERKIDEAK

#### 51. artikulua. Guztien berme erkideak.

Langileen ordezkariak eta ordezkari sindikalek ondoko berme komunak izango dituzte:

a) Enpresari alde aurretik jakinarazita, iragarki-taula bat erabiltzea, sindikatu- edo lan-arloko jakinarazpenak bertan jartzeko.

b) Enpresa bakoitzak ahal duen neurrian, denen erabilera bileretarako lokalak izatea, Sindikatu Askatasunaren Legeak 8. artikuluan xedatutakoaren kalterik gabe.

c) Hutsegite larri edo oso larriengatik diziiplina-neurririk ezarri baino lehen, neurri horiek baliozkoak izan daitezen, honako hauei jakinaraziko zaie zehapen-proposamena 24 orduko aurrerapenaz:

– Langileen ordezkariaren kasuan, langileen ordezkariari.

– Ordezkari sindikalaren kasuan, dagokion tokiko edo probintziako sindikatuari.

Hurrengo 48 orduetan, erakunde horiek txostena igorriko dute. Txosten hori ez da loteslea izango, eta egoki irizten dion zehapena jarri ahal izango du enpresak, izapide gehiagorik gabe.

Garantia honek agintaldia bukatu eta ondorengo bi urteetan iraungo du.

d) Hitzarmen honetako 43. artikuluan zehaztutako afiliazio-baldintzak betetzen dituzten atal sindikaletako ordezkariak indarrean dagoen Langileen Estatutuko 68. artikuluan, c) atalean, ezarritako bermeak izango dituzte.

#### 52. artikulua. Sindikatu-ekintzan jarduteko arau erkideak, enpresa-batzordeentzat eta atal sindikalentzat.

Ekintza sindikalerako ordainduriko orduak baliatzeko asmoa Enpresa Zuzendaritzari jakinaraziko zaio gutxienez 24 orduko aurrerapenarekin.

– 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 49. Información sobre la empresa.

Las empresas facilitarán al/a Delegado/a de Personal de Empresa información periódica acerca de la situación y marcha general de la empresa.

Todo ello sin perjuicio de las obligaciones de información establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y disposiciones concordantes.

Tendrán el carácter de secretas las informaciones confidenciales dadas por la Dirección de la Empresa en las reuniones con el Comité. El Delegado/a de Personal estarán obligados a guardar dicho secreto incluso con los propios/as trabajadores/as de la empresa.

#### Artículo 50.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, quienes podrán emitir su opinión sobre las mismas. Asimismo podrán emitir informe las Secciones Sindicales de Empresa respecto de sus afiliados/as.

### GARANTÍAS COMUNES

#### Artículo 51.º Garantías comunes a todos.

Los/as Delegados/as de Personal 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.

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

– En caso de representantes de los/as trabajadores/as al Delegado de personal.

– 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 43.º tendrán las garantías establecidas en el apartado c) del artículo 68.º del vigente Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 52.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.

Jarduera sindikalak betetzeak ez du gainerako ekoizleen lana eragotziko, ez eta produkzioaren martxa orokorra ere. Langileek lanorduetatik kanpo joko dute haien ordezkariengana edo sindikatu eta delegatuengana.

Enpresak ahalmena izango du jarduera sindikalaren ondorioz enpresaren prozesu orokorraren jarraitutasun normala eragotzen duten ekoizleak lanpostuz aldatzeko, aldi baterako eta bere aginteak irauten duen denboran.

Lekualdaketa hori Enpresa-batzordeari jakinaraziko zaio arrez.

Ukitutako langileek ez dute kalte ekonomikorik izango lanpostu-aldaketaren ondorioz, ezta haien jarduera sindikalaren garapenean ere. Lanpostu berriak, enpresaren aukeren barruan, aurrekoaren ahalik eta antzekoena izan beharko du.

Sindikatu-ekintzarako ordainduriko orduak enpresan bertan edo enpresatik kanpo baliatu ahal izango dira. Dena dela, ordu horiek baliatzea justifikatu beharko dute langileek; horretarako, ez da nahitaezkoa izango gai-zerrendaren edo aztergaien zerrenda aurkeztea.

### 53. artikulua. Batzarrak.

Enpresak baimena emango du ordainduriko batzarrak egiteko, lanorduetan zein lanorduetatik kanpo, eta, gehienez ere, urtean 8 batzarrerako eta 4 ordurako.

Batzarrak langileen ordezkariak deituko ditu, bere ekimez, edota Enpresako Atal Sindikaleko delegatuak hala eskatuta, hurrengo paragrafoan ezartzen diren baldintzetan, eta gehienez ere 8 batzar eta 4 ordu baimenduko dira.

Enpresako Atal Sindikal bateko ordezkariak hala eskatzean, ezarritako mugaren barruan batzar ordainduak deitzera behartuak daude enpresa-batzordeak, baldin eta sindikatu horrek enpresako plantilla osoaren % 33ri dagokion afiliatu-kopurua badu, edo, zuzenean, plantillako langileen heren batek hala eskatzen badu.

Batzarretarako deialdia gutxienez 48 ordu lehenago jakinaraziko zaio Enpresako Zuzendaritzari. Jakinarazpen horretan batzarra egingo den eguna eta Gai Zerrenda ezarriko dira.

Batzarra egiteko ordua Enpresako Zuzendaritzarekin adostuta finkatuko da.

Salbuespen-arrazoi sendoak tarteko, enpresak batzar horren data aldatu ahal izango du; era berean, langileen ordezkariak 24 ordura murriztu ahal izango du aurreabisu-epea.

Batzar horiei dagokien ordainsaria benetako soldaten gainekoa izango da, ezarritako mugara arte, produkzioko prima edo, hala badagokio, pizgarri eza sartu gabe.

Ordaindu gabeko batzarrei dagokienez, lanorduez kanpo egingo dira gero ere, enpresa bakoitzean ezarrita dituzten ohituren arabera.

## X. KAPITULUA

*Lehen xedapen gehigarria. Batzorde Misto Interpretatzailea.*

Hitzarmen honen Interpretaziorako Batzorde Misto bat eratu da, eta langileen ordezkari batek eta enpresaren ordezkari batek osatuko dute.

Langileen ordezkariak langileen delegatuen ordezkarien proportzioaren arabera izango da.

Batzordekide horiek sindikatu zentral bereko beste kideren baten esku utz dezakete beren ordezkariak.

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

Las empresas estarán facultadas para trasladar de puesto de trabajo, provisionalmente y durante el tiempo que dure su mandato, a aquellos productores/as que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente la continuidad normal del proceso general de la empresa.

Dicho traslado será comunicado y consultado previamente al Comité de Empresa.

El 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 53.º Asambleas.

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

Las asambleas serán convocadas por el Delegado de personal, 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.

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

*Disposición adicional primera. Comisión Mixta Interpretativa.*

Se constituye una Comisión Mixta Interpretativa del presente Convenio, que estará integrada por un representante de los/as trabajadores/as y un representante de los/as empresarios/as.

La representación del personal será en proporción a los representantes de los delegados de personal.

Dichos miembros podrán delegar su representación en otro miembro de la misma Central Sindical.

Klausulak interpretatu eta aplikatzerakoan zalantzak edo desadostasunik gertatuz gero, bitariko batzordeak irizpena eman beharko du nahitaez.

Kontsultak edozein zentral sindikalen bitartez izapidetuko dira, edo enpresak berak izapidetuko ditu. Enpresaren helbidean bertan izango du egoitza.

Hitzarmen honen negoziazio-batzordeak, hitzarmena indarrean dagoen bitartean, batzorde misto interpretatzailearen funtzionamendu-erregelamendua sortzea komeni den aztertuko du, ematen dituen interpretazio ebazpenei hitzarmenean adostutakoaren efikazia juridiko berbera ematea helburu.

*Bigarren xedapen gehigarria. Hitzarmena ez aplikatzeko klausula.*

Enpresak ezingo du inoiz hitzarmen hau aplikatu gabe utzi Langileen Estatutuak 82.3 artikuluan jasotzen duen prozeduraren bidez; hala badagokio, epea amaitu baino lehen hitzarmena berriro negoziatzen ahalegindu beharko du, beste hitzarmen bat lotzeko, edo bestela, hitzarmen hau berrikusteko Langileen Estatutuaren 86.1 artikulua xedatzen duen moduan.

Bi aldeek zehazki adostu dute desadostasunik baldin bada, edonola ere, Preco lanbide-akordioaren adiskidetzera eta bertarkeitza aplikatuko dela. Eta arbitrajea, bi alderdiek eskatzen badute.

Enpresak hitzarmen kolektiboa aldi batean ez aplikatzea nahi izanez gero (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak direla-eta), langileen ordezkariekin akordioarik lortzen ez badu, eta aurreko paragrafoan aipatutako gatazkak konpontzeko prozedurara jota ere desadostasun hori konpontzen ez bada, bi alderdien arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkari eta langileen ordezkariaren gehiengo), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICCEren esku jartzeko.

*Hirugarren xedapen gehigarria. Batzorde iraunkorra.*

Aldeek Batzorde Iraunkor bat eratzea adostu dute. Batzorde hori honela egongo da eratuta: batetik, 1 ordezkari sindikal egongo dira, Enpresako Batzordean duten kopuru eta ordezkari-tasaren arabera banatuta, eta bestetik, enpresak izendatutako 1 kide. Batzorde horren xedea izango da bi aldeek adostutako gaiak aztertzea eta, hala badagokio, gai horiei buruzko erabakiak hartzea.

Batzorde iraunkor horretan erabakiak aho batez hartuko dira, eta Hitzarmen honi erantsiko zaizkio, zati gisa, hitzarmenaren legezko eraginkortasun berberarekin.

*Laugarren xedapen gehigarria. Gatazkak konpontzeko prozedura. Preco.*

1. Bi alderdiek bere gain hartzen dute Gatazka Kolektiboak Ebazteko borondatezko Prozedurei buruzko Konfederazioarteko Akordioa (Preco), 2000ko apirilaren 4ko 66 zk. *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* argitaratua. Erabaki hau honako Hitzarmen honen eremuan izango da aplikagarria, berorren klausulak aplikatzearen ondoriozko gatazka kolektiboetarako ebazpenei dagokienez.

2. Aurrekoa baztertu gabe, arbitrajearen berariazko konpromisoen tramitazioa Precoren prozeduren esku uzten duten hitzarmen honetako 6., 16. eta 37. artikulua aplikatzeko beharrezkoa izango da bi alderdiak ados egotea.

*Bosgarren xedapen gehigarria. Enpleguari buruzko Euskal Erabakiari atxikitzea.*

Hitzarmen hau izenpetzen duten Enpresak eta zentral sindikalek bat egin dute 1999ko urtarrilaren 15ean Confebask eta ELA, CC.OO., UGT eta LAB sindikatuek enpleguari buruz itundu zuten Euskal Erabakiarekin.

Cuántas 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 por la empresa y tendrá su sede en el domicilio social de la empresa.

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.

*Disposición adicional segunda. Cláusula de inaplicación del convenio.*

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

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional Preco. Y arbitraje si ambas partes lo solicitan.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos mencionados en el párrafo anterior no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

*Disposición adicional tercera. Comisión permanente.*

Las partes acuerdan la constitución de una Comisión Permanente integrada, de una parte, por 1 representante sindical distribuido en número y porcentaje de representación en el Comité de Empresa y de otra por 1 vocales designados por la empresa que tendrá como objeto el análisis, y en su caso, adopción de acuerdos, en aquellas materias que las partes de mutuo acuerdo le sometan.

Los acuerdos a los que pueda llegarse en el seno de dicha Comisión Permanente requerirán unanimidad y se añadirán como parte integrante de este Convenio, con su misma eficacia legal.

*Disposición adicional cuarta. Procedimiento de resolución de conflictos. Preco.*

1. Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (Preco) publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* n.º 66 de 4 de abril de 2000, que será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, referido a la resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo.

2. Sin perjuicio de lo anterior la aplicación de los artículos 6.º, 16.º y 37.º del presente convenio colectivo, que remite a los procedimientos del Preco la tramitación de compromisos específicos de arbitraje siempre y cuando ambas partes así lo acuerden.

*Disposición adicional quinta. Adhesión al Acuerdo Vasco sobre el Empleo.*

La empresa y las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo Vasco sobre el Empleo suscrito entre Confebask y las Centrales Sindicales ELA, CC.OO., UGT y LAB el pasado 15 de enero de 1999.

*Seigarren xedapen gehigarria. Ekarpentak Geroa-BGAERI.*

Geroa-BGAERI egin beharreko ekarpentak, langileak Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorrari ezbehar arruntetarako egin beharreko kotizazio-oinarriaren % 4,60 izango da; % 2,3 langileak eta beste % 2,3 enpresak ordainduko dutela.

Ekarpent horiek denak batera ordainduko ditu enpresak; horretarako, soldaten nominetatik kenduko du langile bakoitzari dagokion ehunekoa.

*Disposición adicional sexta. Aportaciones a Geroa-EPSV.*

Las aportaciones a Geroa-EPSV, durante 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.

I. ERANSKINA / ANEXO I  
2021EKO GUTXIENEN ORDAINSARIEN TAULA / TABLA DE RETRIBUCIONES MÍNIMAS 2021

| Lanbide kategoriak<br>Categorías profesionales   | 100 U.E. / A 100 UC     | Piz. eza. pr.<br>P. car. inc. | *Urt. 1.680 or. ord. alok.<br>*Sal. hora para 1.680 h | Urteko ordainsaria<br>Retribución anualizada |                   |                      |           |
|--|-------------------------|-------------------------------|---|--|-------------------|----------------------|-----------|
|  | Oin. alok.<br>Sal. base | Hitz. plusa<br>Plus conv.     | Eg. jar. alok.<br>Salar. día trab.                    | (A+B) %14<br>14% (A+B)                       | (A+B):<br>6,2.161 | 100 U.E.<br>A 100 UC |           |
|  | A                       | B                             | A+B   | C  |                   |                      |           |
| <b>Beharginak / Personal obrero</b>              |                         |                               |   |  |                   |                      |           |
| Peoi arrunta eta espez./ Peón ordin. y especial. | 16,10                   | 40,05                         | 56,15   | 7,86   | 9,03              | 21.375,71            | 23.757,25 |
| Biltegiko peoi espez./ Mozo espec. de almacén    | 16,10                   | 40,05                         | 56,15   | 7,86   | 9,03              | 21.375,71            | 23.757,25 |
| 1. mailako ofiziala / Oficial de 1. <sup>a</sup> | 19,03                   | 43,77                         | 62,26   | 8,71   | 10,02             | 23.747,67            | 26.388,85 |
| 2. mailako ofiziala / Oficial de 2. <sup>a</sup> | 17,48                   | 42,37                         | 59,86   | 8,39   | 9,64              | 22.814,01            | 25.526,26 |
| 3. mailako ofiziala / Oficial de 3. <sup>a</sup> | 16,25                   | 40,51                         | 56,75   | 7,94   | 9,14              | 21.607,44            | 24.014,70 |

\* Lan-ordua: laneguneko soldata zati batz besteko eguneroko lanaldia. Igande eta jai egunetako ordainketa kontuan hartu gabe  
\* 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

| Lanbide kategoriak<br>Categorías profesionales       | Hileko oinar. alok.<br>Mensual sal. base | Lan eguna hitzar. plusa<br>Día trabajo plus conv. | Lan eguna pizgarri. ez. pr.<br>Día trabajo p. car. inc. | 100 U.E.<br>A 100 UC | Pizg. eza.<br>Carencia incent. |
|--|--|---|---|----------------------|--------------------------------|
|  | A  | B   | C   |                      |                                |
| <b>Menpeko langileak / Personal subalterno</b>       |  |   |   |                      |                                |
| Biltegiaina / Almacenero                             | 502,14                                   | 40,97   | 8,04  | 21.897,87            | 24.337,05                      |
| Pisatzailea / Pesador                                | 487,17                                   | 40,05   | 7,86  | 21.359,30            | 23.739,12                      |
| Begiralea / Vigilante                                | 487,17                                   | 40,05   | 7,86  | 21.359,30            | 23.739,12                      |
| Erizaina / Enfermero                                 | 487,17                                   | 40,05   | 7,86  | 21.359,30            | 23.739,12                      |
| Saltzaile laguntzailea / Auxiliar dependiente        | 487,17                                   | 40,05   | 7,86  | 21.359,30            | 23.739,12                      |
| Planoen erreproduzitzailea/Reproductor de planos     | 487,17                                   | 40,05   | 7,86  | 21.359,30            | 23.739,12                      |
| Kamioi eta turismo gidaria / Chófer camión y turismo | 536,72                                   | 42,63   | 8,45  | 22.999,99            | 25.548,63                      |
| Telefonista / Telefonista                            | 504,33                                   | 40,98   | 8,06  | 21.932,59            | 24.326,95                      |
| <b>Administrariak / Personal administrativo</b>      |  |   |   |                      |                                |
| 1. mailako burua / Jefe de 1. <sup>a</sup>           | 782,19                                   | 52,78   | 11,00   | 30.109,26            | 33.441,34                      |
| 2. mailako burua / Jefe de 2. <sup>a</sup>           | 721,44                                   | 50,62   | 10,42   | 28.474,19            | 31.628,20                      |
| 1. mailako ofiziala / Oficial de 1. <sup>a</sup>     | 632,68                                   | 47,44   | 9,56  | 26.077,88            | 28.974,49                      |
| 2. mailako ofiziala / Oficial de 2. <sup>a</sup>     | 572,98                                   | 44,48   | 8,88  | 24.167,00            | 26.854,37                      |
| Laguntzailea / Auxiliar                              | 500,55                                   | 40,82   | 8,02  | 21.825,77            | 24.256,75                      |
| Bidaiaria / Viajante                                 | 632,68                                   | 47,44   | 9,56  | 26.077,88            | 28.974,49                      |

| Lanbide kategoriak<br>Categorías profesionales                        | Hileko oinar. alok.<br>Mensual sal. base | Lan eguna hitzar. plusa<br>Día trabajo plus conv. | Lan eguna pizgarri. ez. pr.<br>Día trabajo p. car. inc. | 100 U.E.<br>A 100 UC | Pizg. eza.<br>Carencia incent. |
|---|--|---|---|----------------------|--------------------------------|
|   | A  | B   | C   |                      |                                |
| tailerreko teknikariak / personal técnico de taller                   |  |   |   |                      |                                |
| Injin. arkitek. eta lizentz. / Ingenieros, arquitectos y licenciados. | 1.017,85                                 | 61,55   | 13,32   | 36.592,58            | 40.626,07                      |
| Perituak eta aparejadoreak / Peritos y aparejadores.                  | 947,56                                   | 58,50   | 12,56   | 34.498,99            | 38.304,39                      |
| Berauek erantzuk. teknik. / Los mismos con resp. técn.                | 971,72                                   | 59,62   | 12,83   | 35.244,05            | 39.130,74                      |
| Industria maisuak / Maestros industriales                             | 691,71                                   | 48,88   | 10,10   | 27.605,03            | 30.666,07                      |
| Gizarte graduatua / Graduados sociales                                | 771,19                                   | 52,19   | 10,87   | 29.741,00            | 33.032,55                      |
| Gizarte laguntzaileak / Asistentes sociales                           | 771,19                                   | 52,19   | 10,87   | 29.741,00            | 33.032,55                      |
| Osasun laguntzaile teknikoak / Ayudante técn. sanitario               | 947,56                                   | 58,50   | 12,56   | 34.498,99            | 38.304,39                      |
| Tailerreko burua / Jefe de taller                                     | 858,03                                   | 52,71   | 10,98   | 30.038,41            | 33.362,87                      |
| Tailerreko maisua / Maestro de taller                                 | 650,46                                   | 48,21   | 9,75  | 26.604,87            | 29.558,65                      |
| 2. mailako maisua / Maestro de segunda                                | 627,34                                   | 47,28   | 9,52  | 25.949,00            | 28.831,40                      |
| Arduraduna / Encargado  | 612,90                                   | 46,50   | 9,33  | 25.460,61            | 28.289,66                      |
| Langilezain espezialista / Capataz espezialista                       | 554,81                                   | 43,59   | 8,67  | 23.588,92            | 26.212,87                      |
| Peoi arrunten langilezaina / Capataz peón ordinario                   | 493,48                                   | 40,34   | 7,92  | 21.555,06            | 23.956,14                      |
| Bulegoko teknikariak / Personal técnico de oficinas                   |  |   |   |                      |                                |
| Delineatzaile proiektugilea / Personal técnico de oficina             | 733,31                                   | 51,39   | 10,61   | 29.025,50            | 32.240,84                      |
| 1. mailako delineatzailea / Delineante de 1ª                          | 632,68                                   | 47,44   | 9,56  | 26.077,88            | 28.974,49                      |
| 2. mailako delineatzailea / Delineante de 2ª                          | 574,87                                   | 44,59   | 8,90  | 24.234,72            | 26.929,40                      |
| Planoen erreproduzitzailea / Reproductor de planos                    | 492,03                                   | 40,46   | 7,93  | 21.572,89            | 23.976,52                      |
| Antol. tekn. Ofizialak / Pers. ofc. téc. de organización              |  |   |   |                      |                                |
| Antolak. 1. mail. sekzio-burua / Jefe de sección organiz. 1ª          | 733,32                                   | 50,88   | 10,50   | 28.738,12            | 31.921,63                      |
| Antolak. 2. mail. sekzio-burua / Jefe de sección organiz. 2ª          | 714,29                                   | 50,11   | 10,31   | 28.192,27            | 31.316,04                      |
| Antolak. 1. mail. teknikaria / Técnico organiz. 1ª                    | 626,42                                   | 46,96   | 9,48  | 25.819,68            | 28.687,61                      |
| Antolak. 2. mail. teknikaria / Técnico organiz. 2ª                    | 567,29                                   | 44,03   | 8,77  | 23.927,73            | 26.588,48                      |
| Antolakuntza laguntzailea / Auxiliar organización                     | 531,26                                   | 42,31   | 8,39  | 22.798,49            | 25.336,08                      |
| Laborategi burua / Jefe de laboratorio                                | 805,28                                   | 53,34   | 11,19   | 30.637,20            | 34.025,14                      |
| Sekzio burua / Jefe de sección  | 707,38                                   | 50,01   | 10,26   | 28.054,35            | 31.163,76                      |
| 1. mailako analista / Analista de 1ª                                  | 606,83                                   | 46,03   | 9,24  | 25.208,52            | 28.009,57                      |
| 2. mailako analista / Analista de 2ª                                  | 531,26                                   | 42,31   | 8,39  | 22.798,49            | 25.336,08                      |
| Laguntzailea / Auxiliar   | 495,66                                   | 40,41   | 7,94  | 21.609,67            | 24.016,58                      |



| Lanbide kategoriak<br>Categorías profesionales   | Hileko oinar. alok.<br>Mensual sal. base | Lan eguna hitzar. plusa<br>Día trabajo plus conv. | Lan eguna pizgarri. ez. pr.<br>Día trabajo p. car. inc. | 100 U.E.<br>A 100 UC | Pizg. eza.<br>Carencia incent. |
|--|--|---|---|----------------------|--------------------------------|
|  | A  | B   | C   |                      |                                |
| Administari bulegoko teknikari, antolaketa eta lab. izangaiak/Aspirantes administr. de técnico de oficina, de organiz. y laboratorio |  |   |   |                      |                                |
| 1. urteko izangaiak / Aspirantes 1. año  | 301,71                                   | 24,24   | 4,85  | 13.022,98            | 14.472,86                      |
| 2. urteko izangaiak / Aspirantes 2. año  | 367,10                                   | 28,61   | 5,70  | 15.527,71            | 17.255,25                      |