

AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA

4

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD
AUTÓNOMA

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena, Kem One Hernani, S.L.U. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20100301012013 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2021eko urriaren 22an enpresako zuzendari-tzak eta pertsonal ordezkariak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2021eko urriaren 26an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

Hirugarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2021eko azaroaren 4an bete da.

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 azaroaren 5a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaria. (7195)

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 la empresa Kem One Hernani, S.L.U. (código 20100301012013).

ANTECEDENTES

Primero. El día 22 de octubre de 2021 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y los delegados de personal.

Segundo. El día 26 de octubre de 2021 se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

Tercero. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el art. 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011), y se ha cumplimentado el 4 de noviembre de 2021.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

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

En su virtud,

RESUELVO

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

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

San Sebastián, a 5 de noviembre de 2021.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (7195)

Kem One Hernani S.L.U. Hitzarmen Kolektiboa. 2021, 2022 eta 2023 urteak. Hernaniko Fabrika - (Gipuzkoa).

1. artikulua. Funtzio eremua.

Honako hitzarmen honek Kem One Hernani S.L.U. enpresako lan baldintzak erregulatzen ditu, datozen artikuluen esparruan burutuko diren kimika-industriaren inguruko gai eta jarduera guztietan.

2. artikulua. Lurralde eremua.

Honako hitzarmen hau Kem One Hernani S.L.U. enpresak Hernanin (Gipuzkoa) finkatua duen lan zentroan aplikatuko da.

3. artikulua. Langile eremua.

Honako hitzarmena honek funtzio eremuan eta lurralde eremuan barne hartutako langileria guztiarengan izango du eragina, espreski aipatzen diren langileengan izan ezik: Zuzendaria, goi-mailako tituludunak, erdi-mailako tituludunak, laguntzaile teknikoak, kontramaisuak, arduradunak, kapatazak, administrariak, laborategiko langileak, biltegizainak.

Honako hitzarmena hau indarrean dagoen bitartean, hala langile oro sar daiteke bertan nahi izanez gero, bai eta indibidualki ere, baina beronen baldintzak osotasunean onartuz.

Hitzarmeneko tauletan pertsona edo talde horren kategoria faltako balitz, sortu berriko bat egingo litzateke, edo enpresaren beste zentro batekoetatik asimilatuko litzateke.

4. artikulua. Denbora eremua.

Honako hitzarmena honek hiru urteko iraupena izango du, hau da, 2021eko urtarrilaren 1etik 2023ko abenduaren 31ra artekoa, espreski beste iraupenik zehazten den artikuluetan izan ezik.

Honako hitzarmen hau bi aldeetako edozeinek salatu ahal izango du, bere bukaeraren eguna baino hilabete bateko epea gordez gero. Salaketarik gertatuko ez balitz, urtebeteko iraunaldietan luzatutzat emango da.

Hala eta guztiz ere, Langileen Estatutuaren 86. artikuluko 3. idatz-zatiko azken paragrafoan aurreikusitakoari jarraiki, 2025eko abenduaren 31ra arteko aurreraeragin-aldia hitzartzen da hitzarmenaren indarraldirako.

5. artikulua. Guztiarekiko lotura.

Hitzarmen kolektibo honetan itundutako baldintzek osotasun organiko eta zatiezina osatzen dute, eta bere aplikazio praktikoa onorioetarako, globalki hartuko dira kontuan.

6. artikulua. Berme pertsonalak.

Errespetatu egingo dira, indibidualki, hitzarmen honetan ezarritakoak baino maila handiagoko lan baldintzak, orokorki eta urteko konputuaren arabera kontuan hartuz.

Ez dute enpresaren plantilan baja egingo bertako langileek, eragin ekonomikoetarako izan ezik, manifestaldietan edo grebeetan parte hartzeagatik, edo beste edozein arrazoi politikorengatik delituen batengatik atxilotuak izan eta lanera joateari huts egiten badiote.

7. artikulua. Lanaren antolakuntza.

Hitzarmen honetan agindutakoaren arabera, lanaren antolaketak praktikoa Zuzendaritzaren ardura da, eta lan arloko legeriak hala ezartzen badu, langileen ordezkariak zeregin horretan esku hartuko dute.

Telelana lana antolatzeko aukera bat da, baldin eta lanpostuak horretarako aukera ematen badu. Alderdi biek adostu beharko dute aukera hori, eta une bakoitzean indarrean dagoen legerian ezarritako mugak eta baldintzak beteko dira.

Convenio Colectivo Kem One Hernani S.L.U. Años 2021, 2022, 2023 Fábrica de Hernani - (Gipuzkoa).

Artículo 1.º Ámbito funcional.

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo en la Empresa Kem One Hernani S.L.U. en todas aquellas cuestiones y actividades, dentro de la Industria Química, que se realicen en los ámbitos de los artículos siguientes.

Artículo 2.º Ámbito territorial.

El presente Convenio será aplicado en el Centro de trabajo que Kem One Hernani S.L.U. tiene establecido en Hernani (Gipuzkoa).

Artículo 3.º Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a la totalidad del personal comprendido en los ámbitos funcional y territorial, excepto el personal que expresamente se indica: Director, Titulados superiores, Titulados de grado medio, Ayudantes Técnicos, Contramaestres, Encargados, Capataces, Administrativos, Almaceneros y Subalternos.

Durante su vigencia podrán integrarse dentro del presente Convenio todo el personal que lo desee incluso individualmente admitiendo la globalidad de sus condiciones.

Si en las tablas de Convenio faltase la categoría de esa persona o grupo, se haría una de nueva creación o se asimilaría de las de otro Centro de la Empresa.

Artículo 4.º Ámbito temporal.

El presente Convenio será de aplicación desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023, excepto en aquellos artículos que se especifique, expresamente, otra duración.

El presente Convenio se podrá denunciar por cualquiera de las dos partes con un plazo de un mes de antelación a la fecha de su terminación. En el supuesto de no efectuarse su denuncia, se entenderá prorrogado por periodos anuales.

No obstante, de conformidad con lo previsto en el último párrafo del apartado 3 del artículo 86 del E.T., se pacta un periodo de ultractividad en la vigencia del convenio hasta el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 5.º Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

Artículo 6.º Garantías personales.

Se respetarán, a título individual, las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

No causarán baja en la plantilla de la Empresa, excepto a efectos económicos, los trabajadores de la misma que falten al trabajo por detención debida a su participación en manifestaciones, huelgas o cualquier otro motivo político.

Artículo 7.º Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo prescrito en este Convenio es facultad de la Dirección con la intervención de los representantes de los trabajadores cuando así lo exija la legislación laboral.

El teletrabajo se considera un medio posible de organizar el trabajo siempre que las características del puesto lo permitan, siendo una opción voluntaria para las 2 partes y con las limitaciones y obligaciones que establezca la legislación vigente en cada momento.

8. artikulua. Bakoitzak burutzen duen lan zuzena.

Bakoitzak burutzen duen lan zuzena, langileak bere erantzukizunaren jabe izanik arrazoizko ahalegin etengabeaz eta zuzendaritza egokiaren mende, gehiegizko neke fisiko eta adimenezko-rik gabe egiten duena da.

9. artikulua. Langileen sailkapena iraunkortasunaren arabera.

Honela sailkatzen dira langileak, enpresaren Zerbitzuan izandako iraunkortasunaren arabera: Finkoak, denboraldi jakin baterako kontratatutak, behin-behinekoak, bitartekoak eta denboraldi partzialerako kontratatutak. Halaber, indarrean dagoen Lan Lege-rian jasotzen diren modalitateetako bati erantzuten dioten edozein motatako kontratuak ere bete daitezke.

Langile finkoak, iraupenari dagokionez inolako modalitatetik itundu gabe enpresan hartzen direnak dira.

Denboraldi jakin baterako langile kontratatutak, denboraldi baterako, adieraziz edo tazituki, edota obra edo zerbitzu jakinetarako kontratatzen direnak dira, baldin eta idatziz honela ituntzen bada. Eragin hauetarako, denboraldi jakin baterako dituzten eskubide berberak izango dituzte, beren kontratuaren izaeratik eta iraupenetik eratorritako mugapenekin.

Behin-behineko langileak aparteko edo aldiz behinkako lanak burutzeko enpresan hartzen direnak dira, nahiz eta honen ekoizpen prozesu normalaren barnean izan, baldin eta idatziz honela agertzen bada.

Bitarteko langileak, espreski beste langile baten ausentzia betetzeko sartzen direnak dira, langile ordezkaria soldadutzan, eszedentzia berezia hartuta, gaixorik edo antzeko egoeran dagoenean, eta lanpostuari utziko dio inolako eskubiderik gabe, titularra lanera itzultzen denean. Bitartekotasunaren iraupena bi urte baino gehiagokoa izango balitz, eszedentzia bereziagatiko ordezkapenaren kasuan izan ezik, langileak urte edo urte zati bakoitzeko 20 eguneko kalte-ordaina jasoko du.

Denboraldi partzialerako langile kontratatutak, beren zerbitzuak urtean, hilean edo astean egun kopuru jakin batean edota, hurrenez hurren, ordu kopuru batzutan zehar ematen dituztenak dira, dagokion jardueran denboraldi berdinerako ohikotzat jotzen den lanaldiaren erdia izanik gutxienez.

Aldi baterako Lan-Enpresen (ALE) bitartez, kontratazioak ondoko bi kasu hauetan egin ahal izango dira soilik:

- a) Lanpostuaren erreserbarako eskubidea duten enpresa-ko langileak ordezkatzeko.
- b) Hautespen eta sustapen-prozesuak dirauen bitartean lanpostu iraunkor bat aldi baterako betetzeko.

ALE batekin kontratu bat egin aurretik, enpresak enpresa-batzordeari ondoko alderdiei buruzko informazioa emango dio:

- ALEaren izena.
- Egin beharreko lana eta kontratatu beharreko langile kopurua.
- Kontratuaren iraupena eta langileek egin beharreko lan-jarduna.

Plantilan finkoak izatera igaroko diren behin-behineko eta bitarteko langileak beheko kategoria edo mailan sartuko dira Elkar-teen, hitzarmena honetako 21. artikuluan xedatutako txanda-kako lanpostua betetzera igaroz. Aipatutako langileek finko beza-la sartu arte betetzen ari ziren lanpostua lehiaketan aterako da, hitzarmena honetako 13. artikulua ezarritako arauen arabera.

Txandakako langileek lehentasuna izango dute sartu berrien aurrean jardun zatituko edo eguneko lanpostu bat betetzeko orduan, ezaugarri egokiak betetzen baldin badituzte bahintzat.

Artículo 8.º Trabajo correcto individual.

El trabajo correcto individual es aquel que desarrolla un operario consciente de su responsabilidad con un esfuerzo constante y razonable bajo una dirección competente sin excesiva fatiga física y mental.

Artículo 9.º Clasificación del personal por razón de permanencia.

Por razón de la permanencia en el servicio de la Empresa, los trabajadores se clasifican en: fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial. Así mismo podrán celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en la Legislación Laboral vigente.

Son trabajadores fijos los admitidos en la Empresa sin pactar modalidad alguna en cuanto a duración.

Son trabajadores contratados por tiempo determinado los que contraten por cierto tiempo, expreso o tácito, o por obras y servicios definidos, siempre que así se pacte por escrito. A estos efectos, los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Son trabajadores eventuales aquellos admitidos para realizar una actividad excepcional o esporádica en la Empresa, aun cuando esté dentro del proceso de su producción normal, siempre que así conste por escrito.

Son trabajadores interinos los que ingresen en la Empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en: servicio militar, excedencia especial, enfermedad o situación análoga y cesarán sin derecho alguno a indemnización al incorporarse el titular. Si la duración de la interinidad fuera superior a dos años, salvo en el supuesto de suplencia por excedencia especial, el trabajador percibirá una indemnización de 20 días por año o fracción.

Son trabajadores contratados a tiempo parcial los que prestan sus servicios durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana o durante un determinado número de horas, respectivamente, inferior a la jornada considerada como habitual en la actividad de que se trate en el mismo período de tiempo.

A través de Empresas de Trabajo Temporal (E.T.T.) se podrán realizar contrataciones sólo en los dos siguientes casos:

- a) Para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo.
- b) Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente, mientras dure el proceso de selección y promoción.

La Empresa informará al Comité de Empresa, previamente a la realización de un contrato con una E.T.T., sobre los siguientes apartados:

- Nombre de la E.T.T.
- Trabajo a realizar y número de trabajadores a contratar.
- Duración de contrato y jornada a realizar por los trabajadores.

Los trabajadores eventuales e interinos que pasen a ser fijos de plantilla, efectuarán su ingreso en la Sociedad con la categoría o nivel inferior, pasando a ocupar un puesto de trabajo a turno, de los definidos en el artículo 21 de este Convenio. La plaza que dichos trabajadores estaban ocupando, hasta el ingreso como fijos, saldrá a concurso de acuerdo con las normas del artículo 13 de este Convenio.

El trabajador a turno tendrá preferencia sobre los de nuevo ingreso para cubrir un puesto de jornada partida o de día siempre que reúna las características adecuadas.

10. artikulua. Langileen sailkapena.

1980ko hitzarmenean burututako lanpostuen balorazioari eta berauen mailen araberrako sailkapenari dagokienez, 1 zenbakia duen taula erantsian, bertan puntuazioa, maila edo graduak, Gizarte Segurantzari dagozkion tarifak, kategoria profesionalak eta lanpostuak alorren arabera sailkatuak erakusten dituen koadroa azaltzen da.

Langileen ordezkariak lanpostuari beste balorazio bat emateko eskatu ahal izango dute, lanpostu horren baldintzak nabarmen aldatu badira.

11. artikulua. Sarrerak.

Langile finkoen sarrera, lanpostuei buruzko legezko arau orokorreki egokituko zaie eta gazte-enpleguari buruzko xedapenetara bilduak dauden langileena, langabezia-subsidioaren hartzaileena, adin nagusikoa, minusbaliatua, familia ugari buruena, eta abar, legezko arau bereziei.

Zuzendaritzak Enpresa Batzordeari bete asmo duen edo dituen lanpostuen, izangaiek bete behar dituzten baldintzen eta hautespen proben ezaugarrien berri emango dio. Enpresa Batzordeak zainduko du bere aplikazioa objektiboa izan dadin.

Lehentasunezko eskubidea izango dute sartzeko, merezimen du berdintasunean, enpresaren bitarteko, behin-behineko, denboraldi jakin baterako edota denboraldi partzialerako kontratatu gisa funtzioaren bat bete dutenek edo betetzen ari direnek, baldin eta egokitasun baldintzak betetzen badituzte.

Lan zentroaren zuzendaritzak erabakiko ditu sarrerarako burutu beharko diren hautespen probak eta langileak bere lanpostuaren jabetza hartu aurretik ekarri beharreko dokumentazioa.

12. artikulua. Probaldia.

Langile finkoen sarrera proba gisa egingo da, eta beronen iraunaldia aldakorra izango da bete beharreko lanpostuaren jitearen arabera, eskala honetan finkatutako denboraldia inoiz gainditu ezingo duelarik:

- Tituludun langile teknikoak: 6 hilabete.
- Titulurik gabeko langile teknikoak: 2 hilabete.
- Administrazioak: 2 hilabete.
- Espezialistak: Hilabete 1.
- Langile ez-kualifikatuak: Hilabete 1.

Idatziz halaxe agertzen bada soilik ulertuko da langilea probaldiaren mende dagoela. Probaldian zehar, bai enpresaren bai langilearen aldetik, kontratua iraungiarazi ahal izango da, aurreabisu eperik gabe eta kalte-ordainerako inolako eskubiderik gabe.

Probaldia igaro eta gero, langileak finko gisa sartuko dira plantilan, probaldia eragin guztietarako konputatuko delarik. Lanerako ezigaitasun egoerak probaldiaren konputua etenaraziko du, zeinari lanera inkorporatzeko datatik aurrera berrekingo baitzaio.

Enpresak emandako trebakuntza ikastaroak probaldiko garai bezala hartuko dira eragin guztietarako.

13. artikulua. Igoerak.

Igoerak ondoko erregimenaren mende egongo dira:

1. Aginte edo konfidantza funtzioak dakartzaten kategoria profesionalak, hala nola tituludun teknikoak, laguntzaile teknikoak, lehenengo administrazio-burua, kuxazaina, pertsonal saileko administrazioak, zuzendaritzaren idazkari eta txoferra, etxezaina eta goarda, enpresak libreki izendatuko ditu.

2. Hemezortzi urte betetze hutsagatik, automatikoki, administrazio-gaiak laguntzailearako sustatuak izango dira, eta mandatuak berriz urgazleen azpitaldea osatzen duten edozein kategoria profesionalerako.

Artículo 10.º Clasificación personal.

En base a la valoración de los puestos de trabajo y la clasificación de éstos por niveles realizada en el Convenio de 1980, en la tabla anexa número 1 figura un cuadro con la puntuación, los niveles o grados, las tarifas a la Seguridad Social, las categorías profesionales y los puestos de trabajo clasificados por áreas.

Los representantes de los trabajadores podrán solicitar una nueva valoración de un puesto de trabajo cuando este sea modificado sustancialmente en sus condiciones.

Artículo 11.º Ingresos.

El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores acogidos a las disposiciones sobre empleo juvenil y perceptores del subsidio de desempleo, edad madura, minusválidos, cabezas de familia numerosa, etc.

La Dirección comunicará al Comité de Empresa el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. El Comité de Empresa, velará por su aplicación objetiva.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado o contrato a tiempo parcial, siempre que reúnan las adecuadas condiciones de idoneidad.

La Dirección del Centro de Trabajo determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar por el personal, antes de tomar posesión de su puesto de trabajo.

Artículo 12.º Período de prueba.

El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal técnico titulado: 6 meses.
- Personal técnico no titulado: 2 meses.
- Administrativos: 2 meses.
- Especialistas: 1 mes.
- Trabajadores no cualificados: 1 mes.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, por la Empresa y el trabajador, podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos en plantilla, computándose, a todos los efectos, el período de prueba. La situación de incapacidad temporal interrumpirá el cómputo de este período que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Los cursillos de capacitación dados por la Empresa serán considerados a todos los efectos como tiempo del período de prueba.

Artículo 13.º Ascensos.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. Las categorías profesionales que impliquen funciones de mando o confianza, tales como las de técnicos titulados, ayudante técnico, jefe de primera administrativo, cajero, administrativos de la sección de personal, secretaria y chofer de Dirección, conserje y guarda, serán de libre designación por la Empresa.

2. Automáticamente, por el mero hecho de cumplir los dieciocho años, los aspirantes administrativos serán promovidos a auxiliares y los botones a cualquier categoría profesional de las que integren el subgrupo de subalternos.

3. Gainerako kasuetan, kategoria altuagoko plaza huts baten kasuan edo txandakako lanetik jardun normaleko lanera aldatzekotan, pertsonalaren ahalmena ezartzen da irizpide bakkartzat, hau da, lanpostu desberdinak betetzeko gaitasun minimoen multzoa. Gaitasun probak epaituko dituzten epaimahaiak honako mahaikideek osatuko dituzte: Zentroaren zuzendariak edo bere ordezkariak duen pertsonak, aipatu epaimahaien mahaiburu izango dena, plaza hutsaren departamentuko buroak eta enpresa-batzordeak izendatutako bi bokatuek, azken hauek, bete beharreko postuen kategoria profesionalei dagokien kategoria berdineko edo goragokoak izan daitezkeen sailatuz. Honela erabakitako epaimahaiak jarraitu beharko diren prozedura arauak finkatuko ditu, probak izango direneko data baino gutxienez hamabost egun lehenago iragarriko dituelarik, eskatzen diren baldintzekin eta antzintasunagatik lehentasunezko puntuazioekin batera. Mahaikideetako bakoitzak probak iragarterakoan finkatuko diren mugei lotutako puntuazio bat emango du eta une horretan finkatuko da, halaber, plaza hutsa betetzeko eskubidea izateko lortu beharko den gutxienezko puntuazioa, kopuru hau, guztira lortutako puntuazioa Epaimahaia osatzen duten kideen kopuruaz zatitzearen koefizientearen bidez ezarriko delarik. Idazkari gisa arituko da, puntuazioa emateko eskubiderik gabe, zuzendaritzak izendatutako duen pertsona.

4. Goragoko kategoria bateko lanpostuan lan egiteko preskakuntza egiten ari den langileak kategoria berri horren ordain-saria jasoko du, gehienez ere 3 hilabetez.

14. artikulua. Plantilak.

Lan zentroak urtero egingo ditu bere langileria finkoaren plantilak, talde edo maila profesional bakoitza osatzen duen langile kopurua seinalatuz.

15. artikulua. Lekualdaketa.

Lekualdaketa zuzendaritzaren eta langilearen arteko akordioz egingo da, eta elkarren artean idatziz itundutako baldintzak jarraituko dira.

16. artikulua. Lan zentroaren lekualdaketa.

Zuzendaritzak lan zentroa beste herrirako batera eraman nahi izanez gero, eta gai honi buruz indarrean dauden xedapenen kalteetan izan gabe, pertsonalari sei hilabeteko aurretiaz jakinaraztera behartuta egongo da, ezinbesteko kasuetan salbu.

Jakinarazpen horretan ondoko zehaztasunak xehekatu beharko dira: a) Fabrika zein lekutara aldatzeko asmoa duten, eta b) Herri berriko etxebizitzarako aukerak eta alokairu edo jabetza baldintzak.

Ukitutako langileak bi hilabeteko gehienezko epea izango du lekualdaketa proposamena onartu ala eragozpenak azaltzeko. Edozein kasutan, pertsonalak aurreko artikuluan finkatutako kalte-ordainak jasotzeko eskubidea izango du.

Langileren batek lekualdaketa dela eta gastu justifikaturik egin badu, eta enpresak hura egin gabe uzten badu, sortutako kalteengatik kalte-ordaindua izateko eskubidea izango du.

17. artikulua. Lanpostu aldaketak.

Plantila sobera dela eta, berea ez den beste talderen batera derrigorrez adskribatutako langileek, beren kategoriako plaza hutsak sortzen diren unean, beraien jatorrizko taldera itzuli beharko dute.

18. artikulua. Kategoria desberdinetako lanak.

Zuzendaritzak, behar izanez gero, beraienak ez diren kategoriako lanak burutzera destina ditzake langileak, aldaketa sortarazi zuen arrazoiaren etendakoa langilea bere lehengo lanpostura itzuliko delarik.

Goi-mailako kategoria bat denean, aldaketa honek ezingo du etengabeko lau hilabetetik gorakoa izan, soldadutza, gaixotasun, lan istripu, baimen, eszedentzia berezi edo antzeko kausaren bategatik ordezkari kasuan ezik, kasu horretan egoera horrek sor-

3. Para los demás casos se establece como criterio único para el ascenso en caso de vacante de superior categoría o de cambio de trabajo a turno a trabajo en jornada normal, la capacidad del personal, o sea, la unión de aptitudes mínimas para la ocupación de los distintos puestos de trabajo. Los tribunales que juzgarán las pruebas de aptitud estarán compuestos por el Director del Centro, o persona a quien delegue, quien presidirá dichos tribunales, por el Jefe de Departamento al que pertenezca la vacante y por dos vocales designados por el Comité de Empresa, que se procurará sean de igual o superior categoría profesional que las correspondientes a la de las plazas que hayan de cubrirse. El tribunal así constituido fijará las normas de procedimiento que deberán seguirse, anunciándolas con una antelación no inferior a quince días a la fecha de celebración de pruebas incluyéndose las condiciones requeridas y puntuación preferente por antigüedad. Cada uno de los miembros del Tribunal otorgará una puntuación dentro de los límites que se fijarán al anunciarse las pruebas, en cuyo momento se fijará igualmente el mínimo de puntos que deben alcanzarse para tener derecho a ocupar la vacante, estableciéndose este número por el cociente de la división de la totalidad de puntuación obtenida por el número de los miembros que componen el Tribunal. Actuará de Secretario sin derecho a otorgar puntuación la persona que sea designada por la Dirección.

4. Cuando un trabajador este en un periodo de formación para un puesto de superior categoría, percibirá la retribución de la nueva categoría con un límite máximo de 3 meses.

Artículo 14.º Plantillas.

El Centro de Trabajo confeccionará cada año las plantillas de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprende cada grupo o nivel profesional.

Artículo 15.º Traslados.

El traslado se realizará por mutuo acuerdo entre la Dirección y el trabajador, y se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

Artículo 16.º Traslado del centro de trabajo.

En el supuesto de que la Dirección pretenda trasladar el Centro de Trabajo a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con seis meses de antelación.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes: a) lugar donde se proyecta trasladar la fábrica, y b) posibilidades de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

El trabajador afectado tendrá un plazo máximo de dos meses para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado. En cualquier caso, el personal tendrá derecho a percibir las indemnizaciones fijadas en el artículo anterior.

Si algún trabajador hubiese realizado gastos justificados con motivo del traslado y éste no se lleva a efecto por la Empresa, tendría derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

Artículo 17.º Cambios de puestos de trabajo.

En los casos de obreros adscritos con carácter forzoso a un grupo distinto al suyo, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su categoría.

Artículo 18.º Trabajos de distinta categoría.

La Dirección, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría profesional a la suya, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de una categoría superior, este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial, u otras cau-

tarazi duten zirkunstantziek dirauten bitartean jarraituko duela. Lau hilabeteak igaro ondoren, aipatutako salbuespenak egingo da, lehiaketa-oposizio baterako deialdia egingo da 13. artikulua-ren baldintzetan. Ordainsaria, goi-mailako kategoriako lana betetzen den heinean, berari dagokiona izango da.

Beste kategoría bateko prestakuntza-aldia ez da zenbatuko arestian aipatu 4 hileko epealdirako.

Zuzendaritza, lehiaketa-oposizioarako deialdia paragrafo honen aipatzen dituen lanen burutzea luzatu ala eten egingo den jakiten duen unean egiten saiatuko da.

Behe-mailako kategoría bat denean egoera honek ezingo du etengabeko bi hilabeteetatik gora iraun, edozein kasutan ere bere kategoriari dagokion ordainsaria gordez. Aldaketak ezingo du ezin kasutan giza duintasunaren urritasunik ekarri. Zentzu honetan, zuzendaritzak behe mailako lana beti langile berari ezartzea saihestuko du. Aldaketa langilearen eskariz egiten bada, bere soldata kategoría profesional berriaren arabera egokituko da.

Aurreko arauen indarraren kaltetan izan gabe, eta zenbait ekoizpen arloren funtzionamendu zuzena bermatzeko beharrendarrez, ekoizle «Balioanitzaren» irudia sortu da.

Ekoizle Balioanitzak: Bere zikloa osatzen duten egunetan zehar lanpostu desberdinak betetzen dituen langilea da. Beronen ordainsaria, zikloan zehar betetzen dituen lanpostu eta kategoriari altuena duenari dagokiona izango da, eta gainera «balioanitzasun-plus» bat ere izango du, 23. artikuluan zehazten denaren arabera.

19. artikulua. Borondatezko lan-uzteak.

Enpresaren zerbitzuari beren borondatez utzi nahi dioten langileek, enpresari jakinarazi beharko diote honako aurreabisu epeak betetz:

— Langile teknikoa: 2 hilabete.

Administrari eta bulegoko teknikoaren azpitaldeak salbu.

— Langile espezialista eta kualifikatu gabea: 15 egun.

Langileek aldeztu aurretik abisatzeko obligazioa adierazitako epean ez betetzeak, beronen likidaziotik atzerapen egun bakoitzeko egun bateko soldata deskontatzeko eskubidea emango dio enpresari.

Enpresak, epea amaitzerakoan, une horretan kalkula daitezkeen kontzeptu finkoen likidazioa egiteko obligazioa izango du.

Enpresari egoz dakiokkeen obligazio honen ez-betetzeak pareturik ekarriko du langilearentzat likidazioan atzerapeneko egun bakoitzeko egun bateko soldata kalte-ordaindua izateko eskubidea, aurreabisu egunen mugarekin. Aipatu obligazioa ez da izango, eta ondorioz ez da eskubide hau sortzen, baldin eta langileak behar zen epeaz aurreabisatu ez bazuen.

20. artikulua. Lan-jarduna.

2021. urterako lan-jarduna izango da:

a) Txandakako lana duen langilearentzat: 1.624 ordu.

b) Gainerakoentzat: 1.632 ordu.

2022. urterako lan-jarduna izango da:

a) Txandakako lana duen langilearentzat: 1.624 ordu.

b) Gainerakoentzat: 1.624 ordu.

2023. urterako lan-jarduna izango da:

a) Txandakako lana duen langilearentzat: 1.616 ordu.

b) Gainerakoentzat: 1.616 ordu.

Ordu horiek urtean zehar banatuko dira, zehazki eragin horretarako egindako egutegiaren arabera.

analogas, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los cuatro meses, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición en los términos del artículo 13. La retribución, en tanto se desempeña trabajo de categoría superior, será la correspondiente a la misma.

El periodo de formación en una nueva categoría no computará para el plazo de 4 meses mencionado anteriormente.

La Dirección procurará convocar el concurso-oposición en el momento que conozca si se prolongará o cesará la realización de los trabajos a que se refiere este párrafo.

Cuando se trate de una categoría inferior esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses ininterrumpidos, conservando en todo caso la retribución correspondiente a su categoría. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. En tal sentido, la Dirección evitará reiterar el trabajo de inferior categoría con el mismo trabajador. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se acondicionará según la nueva categoría profesional.

Sin perjuicio de la vigencia de las normas precedentes y en virtud de la necesidad de garantizar el correcto funcionamiento de ciertas áreas de producción, se crea la figura del productor «Polivalente».

Productor Polivalente: es aquel que desempeña distintos puestos de trabajo a lo largo de los días que componen su ciclo. Su retribución será la correspondiente al nivel del puesto de trabajo de mayor valoración desempeñado durante su ciclo, y además tendrá un «plus de polivalencia» según se especifica en el artículo 23.

Artículo 19.º Ceses voluntarios.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

— Personal Técnico: 2 meses.

Salvo para los subgrupos de Administrativos y Técnicos de Oficina.

— Personal Especialista y no cualificado: 15 días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

La Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación con el límite de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

Artículo 20.º Jornada de trabajo.

En el año 2021 la jornada anual de trabajo será:

a) Para el personal con trabajo a turnos: 1.624 horas.

b) Para el resto del personal: 1.632 horas.

En el año 2022 la jornada anual de trabajo será:

a) Para el personal con trabajo a turnos: 1.624 horas.

b) Para el resto del personal: 1.624 horas.

En el año 2023 la jornada anual de trabajo será:

a) Para el personal con trabajo a turnos: 1.616 horas.

b) Para el resto del personal: 1.616 horas.

Dichas horas se distribuirán a lo largo de cada año de acuerdo con los calendarios específicos confeccionados al efecto.

21. artikulua. Txandakako lana.

Txandakako lan gisa ulertzen da, betetzen duten postuaren beharrak direla eta, errelebua egitera edo errelebatuak izatera behartuta egonda, langileek eguneko zortzi orduko jardun jarraituan egin behar dutena, errelebua lanpostuan bertan eta horretarako behar den denbora emanaz egingo delarik.

Aurrekoarekin bat etorritz, txandakako lan mota hauek izan daitezke:

1. Txanda osoa: Lana zortzi orduko hiru txandatan egiten dena da (goizekoan, arratsaldekoan eta gauekoan), igandeak eta jaiegunak barne, hurrenez hurreneko lan taldeen eraketaren birtartez egunero hogeita lau orduz lan egiten delarik.

2. Partziala:

a) Aurrekoa bezala, baina igandeetan atsedean hartuz.

b) Aurrekoa bezala, baina gaueko errelebua kenduz.

3. Txanda-erdia: Zortzi orduko bi txandatan lan egiten denean (goizekoan eta arratsaldekoan), igandeetan atsedean hartuz.

Lan modalitate honek egiten deneko zirkunstantzia bereziak eta zerbitzuen prestazioak mantentzeko beharrak ekar ditzakeen balizko kontingentziak kontuan hartuko dituen erregulazioa eskatzeko du.

a) Atsedean sistema: Txandakako lan egiten duen langilearen zango egindako egutegian finkatuko da, urteko konputuan 20. artikuluan erregulatzen den jarduneko baina zabalagoa izan dadin kontuan hartuta.

b) Otartekoa jateko atsedendia: Langile bakoitzak bere lanpostua utzi gabe otartekoa hartzeko beharko duen atsedendira eskubidea izango du. Zerbitzuaren eskakizunak direla eta, denbora horretaz baliatu ezin bada, ez du inolako konpen-saziorik jasoko.

c) Errelebu eza: Errelebu ezarik gertatuz gero, une horretan lanpostu jakin bat betetzen ari den ekoizleak bere lan-jarduna beste bi orduz jarraitzeko obligazioa hartzen du, oso behar justifikatuaren kasuan eta txandan iritezear edo sartzearen dauden beste langileek hura ordezkatu ezin dutenean, eta betiere, beste ekoizle bati abisatzeko lau ordu baino gutxiagoko aurreabisurik ez dagoenean.

Lan berean txandakako langilea eta jardun normaleko langilea aldi berean izanez gero eta errelebu baten eza nahiko aurre-rapenez iragartzen bada, jardun normaleko langileak bere go-go bertan ez dagoena ordezkatzeko badu, txandako plusa har-tzeko eskubidea izango du.

Errelebuen zehaztasunerako, errelebuak egiteko modurako eta lan modalitate honen antolamendu praktikoan batera etorri behar duten denbora zirkunstantziatarako arauak Enpresa Batzordean erabakiko dira eta zerbitzu agirian emango dira argitara.

22. artikulua. Ordainketa erregimena.

Ordainketatzat ulertzen da hitzarmena honen barruan koka-tuak dauden langileek beren zerbitzuak emateagatik jasoko di-tuzten hartukizun guztien multzoa, eta bertan zehazten denez honako hauek osatzen dute:

1. Oinarritzko soldata: Langileak bere maila edo gradu profe-sionalaren arabera denbora-batuneko, egun edo hilabeteko, jaso-ko duen ordainsari finkatua da. Oinarritzat hartzen da gauekotasun plusa, mozkinetan parte hartzea, eta Legeak ezartzen due-naren arabera oinarritzko soldataren gainean kalkulatu behar di-ren plusak kalkulatzeko.

2. Soldata-osagarria: Lanpostuari dagokion ordainsari maila lortzeko, aurrekoa osatzen duen ordainsariaren zatia da.

Artículo 21.º Trabajo a turno.

Se entiende el trabajo a turno el realizado por aquellos tra-bajadores que, por necesidad del puesto que ocupan, tienen que efectuar ocho horas diarias en jornada continuada, estando sometidos a la obligación de efectuar o les efectúen el relevo, que deberá realizarse en el propio puesto de trabajo utilizando el tiempo necesario para ello.

De acuerdo con lo anterior pueden existir las siguientes cla-ses de trabajo a turno:

1. Turno total: Consiste en aquél en que el trabajo se realiza en tres turnos de ocho horas cada uno (mañana, tarde y noche), incluyendo domingos y festivos y que asegura, mediante la cons-titución de los correspondientes equipos, veinticuatro horas de trabajo diariamente.

2. Turno parcial:

a) Igual que el anterior con la diferencia de que se descan-sa los domingos.

b) Igual que el anterior pero eliminando el relevo de noches.

3. Medio turno: cuando se trabaja a dos turnos de ocho ho-ras cada uno (de mañana y tarde) y se descansa los domingos.

La modalidad de este trabajo requiere una regulación que tenga en cuenta las especiales circunstancias en que se presta, y las posibles contingencias a que pueda dar lugar la necesidad de mantener permanentemente un equipo de trabajo que ase-gure la prestación de los servicios.

a) Sistema de descansos: será fijado en el calendario con-feccionado para el personal que trabaje a turno teniendo en cuenta que el cómputo anual no exceda de la jornada regulada en el artículo 20.

b) Descanso para tomar el bocadillo: cada uno de los tra-bajadores tendrá derecho al descanso necesario que, sin aban-donar su puesto de trabajo, le permita tomar el bocadillo. Si por necesidades del servicio no pudiera disfrutar de este período de tiempo dentro del turno, no percibirá compensación alguna.

c) Falta de relevo: si se produjera una falta de relevo, el pro-ductor que en ese momento se encuentre cubriendo un determi-nado puesto se compromete a permanecer en el mismo dos horas más de su jornada laboral en caso de necesidad muy jus-tificada, y siempre que no exista ningún personal disponible, sa-liente o entrante de turno, y siempre que no exista preaviso infe-rior a cuatro horas para avisar a otro productor.

En el caso de que en un mismo trabajo coexista personal a turno y personal a jornada normal, y se anunciase con antela-ción suficiente la falta de un relevo, si el personal a jornada nor-mal, voluntariamente, sustituyese al ausente a turno, tendrá de-recho a percibir el Plus de Turno.

Las normas del detalle de relevos, forma de hacerlos y demás circunstancias de tiempo que deban concurrir en la organización práctica de esta modalidad de trabajo, se convendrán con el Co-mité de Empresa y se harán públicas en nota de servicio.

Artículo 22.º Régimen retributivo.

Se entiende por retribución el total de las percepciones seña-ladas en este Convenio que percibirán los trabajadores en él en-cuadrados por la prestación de sus servicios y que constará de:

1. Salario base: Es la parte de retribución del trabajador fi-jada por unidad de tiempo, día o mes, en función de su nivel o grado profesional. Sirve de base para el cálculo del plus de noc-turnidad, la participación en beneficios y los pluses que por Ley se establezca que su cálculo se realice sobre el salario base.

2. Complemento salarial: Es la parte de retribución que com-plementa a la anterior para alcanzar el nivel retributivo correspon-diente al puesto de trabajo.

3. Antzinasun-osagarria: Antzinasunagatiko osagarria, 30 urteko gehienekora arte, 3. taula erantsian agertzen diren balioekin bat etorritik dago tabulaturik.

4. Txandakako lanagatiko plusa: Txandakako erregimenean lan egiten duen pertsonalarentzat kontzeptu horregatik plusa ezartzen da. Plus honen barnean gaueko lanagatiko plusa barne hartuta dago, bai eta jardunaren eta atsedenen iraupen eta mota desberdinak ere jardun normaleko pertsonalaren aldean.

5. Osagarri indibiduala: Langile batek maila pertsonalean aintzatetsia izan dezakeen ordainsariaren zatia da. Azken kontzeptu hau barne hartzea dela eta, orri partikular bat egin da plantilan egun finko dagoen langilearentzat, bertan bere soldata baldintza zehatzak agertzen direlarik.

6. Hilabetetik gorako aldizkako epemuga dutenak: Uda, Egu-berri eta Mozkinetako haborokinak: Lehenengo biak oinarritzko soldataren, soldata-osagarriaren, antzinasun-osagarriaren, eta, hala badagokio:

— Txandakako lanagatiko osagarriarena.

— Prest izatearen plusaren edo dei-plusarena nahiz beste edozein osagarriaren gainean konputatutako hogeita hamar egun naturalekoak izango dira.

Mozkinetako haborokina hamabost eguneko oinarritzko soldata gehi antzinasunagatiko osagarrikoa izango da.

Hitzarmen honek indarrean dirauen bitartean, haborokin hauek ekainaren 30ean, abenduaren 19an eta otsailaren 28an jasoko dira, hurrenez hurren.

Mozkinetako haborokina jasotzeko eskubidea izango dute plantilako langile guztiek, ordainketa honen aurreko urte naturalean Kem One Hernani S.L.U. enpresan emandako denboraldiarekiko proportzioan.

Taula erantsian 2021eko urteari dagozkion soldata taulak agertzen dira.

Hitzartutako soldata-igoerak hauek dira:

— 2021: Urteko % 1,5eko soldata-igoera gordina, KPI + % 0,75 bermatuta.

— 2022: Urteko % 1,25eko soldata-igoera gordina, KPI + % 0,75 bermatuta.

— 2023: Urteko % 1,25eko soldata-igoera gordina, KPI + % 0,75 bermatuta.

Berrikuspen horrek 2021eko urtarrilaren 1etik aurrera izango ditu ondorioak.

23. artikulua. Beste soldata-osagarri batzuk.

Aurreko artikuluan zerrendatutako osagarriei gain, badira ondoko hauek ere:

1. Balioaniztasun plusa. Langile balioanitzek egun naturaleko 5,49 euro gordinen plusa jasoko dute 2021. urtean zehar, hamaik hileko kopurutan sortuko delarik.

Zenbateko hori 22. artikuluan aurreikusitako gehikuntzen arabera berrikusiko da.

2. Segurtasun-emendioagatiko konpentsazioa. Lan egutegian fabrikaren geldialdi gisa adierazitako egunetan, etkezaintza eta instalazioetan banaturik, hiru pertsonen osatuko dituzten ja-goletza eta segurtasun txandak ezarriko dira. Konpentsazioa, pertsona bakoitzeko 86,71 euro gordinak gehi atsedeen-egun batekoa izango da.

Zenbateko hori 22. artikuluan aurreikusitako gehikuntzen arabera berrikusiko da.

3. Lanerako prest egotearen edo deitutakoan laneratzearen plusa. Mantenimenduko langileei ordaintzen zaie plus hau, enpresak eskatuta beren lanalditik kanpora eta zainketa-zerbitzuak iraun bitartean beren atalari dagozkion lanak egiteagatik.

3. Complemento de antigüedad: El complemento por antigüedad está tabulado, hasta un máximo de 30 años, de acuerdo con los valores que figuran en la tabla anexa número 3.

4. Plus de trabajo a turno: Para el personal que trabaje en régimen de turnos se establece un plus por dicho concepto. En este plus está incluido el complemento de trabajo nocturno, así como la distinta duración y forma de jornada y de descansos con respecto al personal en jornada normal.

5. Complemento individual: Es la parte de retribución que a título personal puede tener reconocida un trabajador. Debido a la inclusión de este último concepto se confecciona una hoja particular, para el personal en la actualidad fijo en plantilla, en la que figuran sus condiciones salariales exactas.

6. De vencimiento periódico superior al mes: Gratificaciones de verano, Navidad y beneficios: Las dos primeras consistirán, en ambos casos, en treinta días naturales, computados sobre el salario base, complemento salarial, complemento de antigüedad y, en su caso:

— El plus de trabajo a turno.

— Plus de Disponibilidad o Llamada, así como cualquier complemento.

La gratificación de beneficios consistirá en quince días de salario base más el complemento de antigüedad.

Durante la vigencia de este Convenio se percibirán dichas gratificaciones los días 30 de junio, 19 de diciembre y el 28 de febrero, respectivamente.

Con relación a la gratificación de beneficios, tendrá derecho a la misma todo el personal de plantilla en proporción al tiempo de permanencia en Kem One Hernani S.L.U. durante el año natural anterior a su pago.

En el anexo número 2 figura la tabla salarial correspondiente al año 2021.

Los incrementos salariales pactados son:

— 2021: Subida salarial bruta anual de 1,5 %, garantizando IPC + 0,75 %.

— 2022: Subida salarial bruta anual de 1,25 %, garantizando IPC + 0,75 %.

— 2023: Subida salarial bruta anual de 1,25 %, garantizando IPC + 0,75 %.

Esta revisión tendrá efecto desde el 1.º de enero del año 2021.

Artículo 23.º Otros complementos salariales.

Además de los enumerados en el artículo anterior existen los siguientes complementos especiales:

1. Plus de polivalencia. Los trabajadores polivalentes percibirán durante el año 2021 un plus de 5,49 € brutos por día natural, que se devengará en doce mensualidades.

El citado importe será revisado de acuerdo con los incrementos previstos en el art. 22.

2. Compensación por retén de seguridad. En los días señalados en el Calendario Laboral como parada de fábrica, se establecerán unos turnos de vigilancia y seguridad consistentes en tres personas por turno repartidas entre portería e instalaciones. La compensación queda cifrada en 86,71 € brutos por persona, más un día de descanso.

El citado importe será revisado de acuerdo con los incrementos previstos en el art. 22.

3. Plus de Disponibilidad. Es la compensación que se abona al personal de Mantenimiento que sea requerido por la Empresa fuera de su jornada laboral durante el Servicio de Guardia para realizar trabajos relacionados con su Sección.

Plus horretan, bada zati finko bat hamalau ordainsaritan ko-bratzekoa; hitzarmen honen bigarren eranskineko taulan dago ezarrita kopurua.

4. Dei-plusa. Laneko orduetatik kanpo deitu zaiolako langileak lantokira joan behar badu, dei bakoitzeko aparteko ordu baten zenbatekoa jasoko du; hori gorabehera, beste aparteko ordu-rik egiten badu ordaindu egingo zaio.

5. Ordenagailu-plusa. Ordenagailuaren lanpostu batean da- goen langileak 1.200 euroko plusa jasoko du, hamalau ordainsa- ritan.

24. artikulua. Gaixotasunagatiko osagarria.

Gaixotasun arruntaren edota lanetik kanpoko istripuaren ka- suan, enpresak hitzarmen honetako alokairu taulen arabera da- gozkion hartukizunak gehi antzinatasuna eta ad-personam plu- saren gaineko osagarria ordainduko dio langileari, ondoko bal- dintza hauetan:

a) L.E.I. (Lanerako Ezgaitasun Iragankorra) egoerako lehen hiru egunetan zehar, enpresak arestian aipatutako alokairu har- tukizunen % 100 bermatzen du.

b) L.E.I.-agatiko baja egoera bakoitzaren laugarren egune- tik hamabosgarrenera enpresak bere kargurako % 85eko osa- garria bermatzen du.

c) L.E.I. egoera bakoitzean hamaseigarren egunetik aurre- rako egunetan, enpresak bere kargurako % 25eko osagarria ber- matzen du.

d) Laugarren egunaren eta hogeigarrenaren artean langi- leak jaso gabeko % 15arekin fondo bat sortuko da eta urtearen amaieran banatuko da zuzendaritzak eta enpresa-batzordeak elkarren artean erabakitzen dutenaren arabera.

Fondoa kalkulatzeko, % 4,75eko absentismo indizea hartu- ko da oinarritzat eta murrizten den puntu erdi bakoitzeko sortu- tako fondo osoaren % 50erako eskubidea izango da. Galdutako ordu gisa, eritasun eta legez kanpoko grebagatikoak konputatu- dira indizearen kalkulurako.

e) L.E.I. egoera bakoitzean laugarrenaren eta hogeigarrena- ren artean geratzen diren egunetan, bi haiek barne, eta ospitale- ratzea eskatzen duten gaixotasun arrunteko kasuetan, enpresak bere gain:

1. Laugarren egunetik hamabosgarrenera % 100ko osaga- rria bermatzen du.

2. Hamaseigarren egunetik hogeigarren egunera % 40ko osagarria bermatzen du.

25. artikulua. Antzinatasuna.

Antzinatasun plusa, hitzarmen honek ukitzen dituen langileen- tzako, 3. taula erantsiarekin bat etorritik eraenduko da, non antzi- natasun handiagoari dagozkion igoeren eboluzio naturala aurrei- kusita dagoen.

26. artikulua. Aparteko orduak.

Egungo langabezia egoera larriaren aurrean eta Enplegua sortzearen alde jokatzeko, bi aldeek erabakitzen dute ezinbes- teko minimo bateraino laburtzea aparteko orduak, ondoko iriz- pideen arabera:

1. Ohiko aparteko orduak: Kentzea.

2. Ezbeharrak edo aparteko beste kalteak konpontzeko pre- mia larriagatik edota lehengaiak galtzeko arriskuagatik egin be- harreko aparteko orduak: Betetzea.

3. Ondoko kasuetan egin beharreko aparteko orduak: Mu- turreko eskari edo ekoizpen aldiengatik, aurreikusi gabeko au- sentziengatik, txanda aldaketak edota dagokion jardueraren izaer- agatik egiturazko beste zenbait zirkunstantziagatik: Manten- tzea, beti ere Legeak aurreikusitako kontratazio tenporal edo par- tzialeko modalitate desberdinen erabilpena ahalbidetzen ez bada.

Este Plus consta de una parte fija a cobrar en catorce pagas, y su importe es el que se establece en la tabla del anexo 2.

4. Plus de Llamada. Por cada llamada recibida fuera de horas laborales por la cual se acuda al centro de trabajo se per- cibirá el equivalente a una hora extraordinaria, con independen- cia del abono de las horas extraordinarias que se realicen.

5. Plus ordenador. El personal del puesto de Ordenador per- cibirá un plus de 1.200 € a cobrar en catorce pagas.

Artículo 24.º Complemento por enfermedad.

En los casos de baja por enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará al trabajador un complemento sobre las percepciones que le correspondan de acuerdo con las tablas salariales de este Convenio más la antigüedad y el plus ad-personam, en las condiciones siguientes:

a) Durante los tres primeros días de cada situación por I.T., la Empresa garantiza el 100 % de las percepciones salariales an- teriormente señaladas.

b) Del cuarto día al decimoquinto, ambos inclusive, de cada situación de baja por I.T. la Empresa garantiza un complemento a su cargo del 85 %.

c) Del decimosexto en adelante, la Empresa garantiza un complemento a su cargo del 25 %.

d) Se creará un fondo con el 15 % dejado de percibir por el trabajador, entre el cuarto y vigésimo día, a repartir a fin de año, de acuerdo como determinen conjuntamente Dirección y Comité de Empresa.

Para su cálculo se tomará como base un índice de absentis- mo del 4,75 %, y por cada medio punto que se reduzca se tendrá derecho a un 50 % de la totalidad del fondo que se haya creado. A los efectos de horas perdidas, para el cálculo del índice, se computarán las debidas a enfermedad y huelga ilegal.

e) Los días que en cada período de I.T. queden compren- didos entre el cuarto y el vigésimo, ambos inclusive, y en los ca- sos de enfermedad común que exija hospitalización, la Empresa garantiza un complemento a su cargo de:

1. Del cuarto al decimoquinto día un complemento del 100 %.

2. Del decimosexto al vigésimo un complemento del 40 %.

Artículo 25.º Antigüedad.

El plus de antigüedad, para los trabajadores afectados por el presente Convenio, se regirá de acuerdo con la tabla anexa número 3, en la que está prevista la natural evolución de los au- mentos que correspondan por una mayor antigüedad.

Artículo 26.º Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de Empleo, ambas partes acuerdan la con- veniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraor- dinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.

2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesi- dad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgen- tes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o perío- dos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivados de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modali- dades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

Zuzendaritzak hilero emango dio Enpresa Batzordeari egindako aparteko orduen berri, arrazoiak zehaztuz eta, hala bada, gogio, sekzioakako banaketa. Halaber, informazio honen eta gorago aipatutako irizpideen arabera, zuzendaritzak eta langileen legezko ordezkariak xedatuko dituzte aparteko orduen jitea eta zaiara.

Aparteko orduen burutzapena egunez egun erregistratuko da eta hilero guztiratuko da, hilabeteko laburpena langileari emango zaiolarik.

Bi alde negoziatzaileak bat datoz, hitzarmen honen aplikazioan zehar, aparteko orduaren prezioa 2. eranskineko alokairu tauletan ezarritako balioetan finkatzean. Aparteko orduaren prezioa berdina izango da maila bereko langile guztientzat.

27. artikulua. Lan egutegia.

2021erako lan egutegia jarraian adierazten den bezala gertatzen da:

Jaiegunak: urtarrilaren 1a eta 6a, apirilaren 14a eta 15a, apirilaren 18a, ekainaren 24a, uztailaren 25a, abuztuaren 15a, irailaren 6a eta 9a, urriaren 12a, azaroaren 1a eta 15a, abenduaren 6a eta 8a.

Fabrikako geldialdiak: urtarrilaren 1ean, apirilaren 15ean, maiatzaren 1ean, ekainaren 24an, azaroaren 15ean eta abenduaren 25ean.

Oharra: abenduaren 24an eta 31n geldialdia eguerdiko ordu bietan egingo da.

28. artikulua. Oporrak.

Hitzarmen honen eragina jasotzen duten langile guztientzako, urteko opor ordainduen erregimena 26 lanegunekoa izango da.

Laneguntzat hartuko dira egutegi indibidualean halakotzat agertzen direnak.

Txandakako lan sistema honek ukitutako langileak egutegi indibidual bakoitzean xehekatutako atsedendien barruan izango du bere oporraldia.

Gainerako langileentzat, jaiegun gisa hartuko dira:

— Bestelako txandakako langileentzat: Beraien egutegi indibidualean halakotzat agertzen direnak. Ondorioz, ez dira derrigor aplikatzekoak izango hitzarmena honen 27. artikuluan jaieguntzat agertzen direnak.

— Jardun eteneko eta ordezkari langileentzat: Jaieguntzat hartuko dira larunbatak, igandeak eta honako hitzarmena honen 27. artikuluan halakotzat agertzen direnak.

Urteko oporrak ezingo dira eskudirutan konpentsatu.

Urteko oporrerako erabakitako datan enpresako plantilan urtebete efektiboa osatu ez duten langileek, prestatutako zerbitzu denboraldiari proportzionalki dagokion egun kopurua hartu ahal izango dute.

Lan zentroa oporrak direla-eta ixten bada, zuzendariak izendatuko du denboraldi horretan zehar beharrezko obrak, enpresa zereginak, eta abar bete beharko dituen langilea, interesatuekin urteko oporrerako modurik egokiena itunduz.

Zuzendaritzak bere esku izango du enpresaren urtaroko ekoizpenaldi aktiboarekin bategiten duen garaia oporraldi gisa baztertea, aldez aurretik langileen ordezkariekin kontsultatuz.

Oporren banaketa koadroa gutxienez hiru hilabete aurretik eza-riko da iragarki tauletan, langilea jakinaren gainean egon dadin.

La Dirección informará mensualmente al Comité de Empresa, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Dirección y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador.

Durante la aplicación del presente Convenio, ambas partes negociadoras, convienen en fijar el precio de la hora extraordinaria a los valores establecidos en las tablas salariales del anexo número 2. El precio de la hora extraordinaria será el mismo para todos los trabajadores incluidos dentro de un mismo nivel.

Artículo 27.º Calendario laboral.

El calendario laboral para 2021 queda como se indica a continuación:

Festivos: 1 y 6 de enero, 14 y 15 de abril, 18 de abril, 24 de junio, 25 de julio, 15 de agosto, 6 y 9 de septiembre, 12 de octubre, 1 y 15 de noviembre, 6 y 8 de diciembre.

Paradas de fábrica: 1 de enero, 15 de abril, 1 de mayo, 24 de junio, 15 de noviembre y 25 de diciembre.

Nota: Los días 24 y 31 de diciembre se efectuará la parada a las 14 horas.

Artículo 28.º Vacaciones.

El régimen de vacaciones anuales retribuidas de todo el personal afectado por el presente Convenio será de 26 días laborables.

Se considerarán días laborables los que así figuren en el calendario individual como tales.

El personal afectado por el sistema de trabajo a turnos disfrutará su período vacacional integrado en los períodos de descanso detallados en cada calendario individual.

Para el resto del personal, tendrán la consideración de días festivos:

— Personal a otros turnos: los que así figuren en sus calendarios individuales como tales. Por consiguiente, no serán de aplicación obligatoria los festivos que figuran en el art. 27.º del presente Convenio.

— Personal a jornada partida y suplentes: tendrán la consideración de festivos los sábados, domingos y los que así figuren en el art. 27.º del presente Convenio.

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

En caso del cierre del Centro de Trabajo por vacaciones, la Dirección designará el personal que, durante dicho período, haya de ejecutar obras necesarias, labores de Empresa, etc., concertando particularmente con los interesados la forma más conveniente de su vacación anual.

La Dirección podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la Empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de tres meses, como mínimo, en los tablones de anuncios, para conocimiento del personal.

Oporraldian zehar, langileak bere oinarritzko soldata, soldata osagarria eta antzinatasun-osagarria jasoko ditu, eta, hala badagokio, txandakako lanagatik plusa, balioaniztasun-plusa, eta aintzatetsita duen beste edozein osagarri pertsonal.

Urtean zehar oporrerako eskubidea duen langileak postua utziz gero, oporraren zati proportzionalerako eskubidea izango du, lan egindako hilabete kopuruaren arabera, hilabete zatia hilabete oso gisa konputatuko delarik. Langilearen heriotzaren kasuan, zenbateko hau bere eskubidedunek jasoko dute.

29. artikulua. Desplazamenduak eta dietak.

Enpresaren beharrak direla eta, beren lan zentroa dagoen herritik kanporako bidaiak edo desplazamenduak egin beharko dituzten langileei bidaiak-gastuak ordainduko zaizkie, betiere, gastu horiek aurretiaz eta behar bezala justifikatzen badituzte.

30. artikulua. Lizentziak.

Enpresak baimena emango dio bere langilerari, 22. artikuluan zehaztutako hartzekoekin, ondoko kasuetan:

1. Ezkontza eta izatezko bikoteak.

a) Ezkontza: 12 lanegun.

b) Izatezko bikotea legeztatzeagatik, 12 lanegun. Baimen hori behin baino ezingo da gozatu langile-bizitzan. Izatezko bikotea legeztatzeagatik baimenaldi hori gozatu eta ondoren pertsona berarekin ezkontzea erabakitzen duen langileak ez du izango ezkontzagatik beste baimenaldi bat gozatzetik. Izatezko bikotea osatzen dutela egiaztatzeke, Izatezko Bikoteen Erregistroaren ziurtagiria edo antzeko agiria beharko da, indarrean dagoen legeriak baliozkotzat ematen duen antzeko agiria, alegia.

2. Seme-alabak jaiotzeagatik: 3 lanegun.

3. Ezkontidearen, izatezko bikotekidearen, bizikidea den bikotekidearen (egiaztatu behar da) eta seme-alaben heriotza: 4 lanegun edo zortzi lanaldi erdi.

Gurasoak, neba-arrebak, aitona-amonak eta bilobak; ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo bizikidea den bikotekidearen (egiaztatu behar da) gurasoak eta neba-arrebak: 2 lanegun edo lau lanaldi erdi.

4. Ezkontidearen, izatezko bikotekidearen, bizikidea den bikotekidearen (egiaztatu behar da) eta seme-alaben gaixotasun larria: 4 lanegun edo 8 lanaldi erdi (egun horiek ondoz ondokoak edo txandakatuak izan litezke, ospitaleratzeak dirauen denboran).

Gaixoa ospitalean egon bada, eta langileak dagokion lizentziaren egun guztiez gozatu ez badu, ospitaleko akta jaso ondoren beste egun bat hartu ahalko du. Horretarako, medikuaren ziurtagiria aurkeztu beharko du, gaixoari lagun egin behar zaiola adieraziz.

Guraso, aita-amaginarreba, anai-arreba, aitona-amonak eta bilobak: 2 lanegun edo lau lan-jardun erdi.

Ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo bizikidea den bikotekidearen (egiaztatu behar da) neba-arrebak: 1 lanegun edo bi lanaldi erdi.

Lizentzien arloan zehaztu ez diren alderdiei dagokienez, Langileen Estatutuan xedatutakoa aplikatuko da.

Gaixotasun larritzat, egiaztatzen duen ziurtagiriaz frogatzen den ospitaleratzea hartuko da. Argi eta garbi frogatzen ez diren kasuetan eta aurreko ataletan agertzen diren kasuetan, zuzendaritza izango da Enpresa Batzordearekin batera irizpena eman-gotutena.

Aurreko kasu guztietan, eta ohiko bizilekutik 150 km baino desplazamendu luzeagoa egin behar deneko kasuetan, baime-nak ondoko baremoaren arabera luzatu ahal izango dira:

Durante el período de vacaciones el trabajador percibirá su salario base, complemento salarial, complemento de antigüedad y, en su caso, plus de trabajo a turno, plus de polivalencia, así como cualquier complemento personal que se tuviera reconocido.

El personal con derecho a vacación que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo. En caso de fallecimiento del trabajador, este importe se satisfará a sus derecho-habientes.

Artículo 29.º Desplazamientos y dietas.

A los trabajadores que por necesidad de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquéllas en que radique su centro de trabajo, les serán abonados los gastos que dicho desplazamiento les ocasione, previa y debidamente justificados.

Artículo 30.º Licencias.

La Empresa concederá a su personal permiso, con los haberes especificados en el artículo 22, en los siguientes supuestos:

1. Matrimonio y parejas de hecho.

a) Matrimonio: 12 días laborales.

b) Por legalización de la situación de «pareja de hecho», 12 días laborales. Este permiso sólo se podrá disfrutar 1 vez durante la vida laboral del trabajador. Si el trabajador que habiendo disfrutado de este permiso por legalizar su situación, posteriormente optase por contraer matrimonio con la misma persona que constituyó y legalizó la pareja de hecho, no le corresponderá el permiso por matrimonio especificado en el apartado. En el caso de parejas de hecho la justificación se realizará mediante certificación del Registro de Uniones de Hecho o documento similar, válido según la legislación vigente.

2. Nacimiento de hijo: 3 días laborales.

3. Fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, pareja conviviente acreditada e hijos: 4 días laborales u ocho medias jornadas laborales.

Padres, hermanos, abuelos y nietos; padres políticos y hermanos políticos de ambos cónyuges, pareja de hecho o pareja conviviente acreditada: 2 días o cuatro medias jornadas laborales.

4. Enfermedad grave de cónyuge, pareja de hecho, pareja conviviente acreditada e hijos: 4 días laborales u ocho medias jornadas laborales, que se podrán disfrutar en días contiguos o alternativos durante el tiempo de duración del internamiento.

En el caso de hospitalización, y siempre y cuando no se haya disfrutado de todos los días de la licencia correspondiente, una vez que se tenga el alta hospitalaria, se podrá disfrutar de 1 día siempre que se acredite la necesidad de acompañamiento del intervenido con un certificado médico.

Padres, padres políticos, hermanos, abuelos y nietos: 2 días o cuatro medidas jornadas laborales.

Hermanos políticos de ambos cónyuges, pareja de hecho o pareja conviviente acreditada: 1 día o dos medias jornadas laborales.

En lo no definido respecto a las licencias, se aplicará lo legislado en el Estatuto de los Trabajadores.

Tendrán consideración de enfermedad grave el internamiento en algún centro hospitalario, previa presentación de un certificado que lo acredite. En casos en los que no se han contemplado en los apartados anteriores será la Dirección conjuntamente con el Comité de Empresa quienes dictaminen.

En todos los casos anteriores, y siempre y cuando haya necesidad de efectuar un desplazamiento superior a 150 km desde su domicilio habitual, podrán ampliarse los permisos de acuerdo al siguiente baremo:

- 150 km, 2 egun gehiago.
- 300 km eta 450 km bitartean, 3 egun gehiago.
- 450 km-tik aurrera, 4 egun gehiago.

5. Bi ezkontideen edo izatezko bikotekideen seme-alaba, anai-arreba eta gurasoen ezkontza: Ospakizun-eguna bera izango den egun natural bat.

6. Seme-alaben bataio eta lehen jaunartzeak: Ospakizun-eguna bera izango den egun natural bat.

7. Bizilekua aldatzea: Lanegun bat.

8. Azterketak: Aurretik dagokion justifikazioa azalduz, azterketara joan ahal izateko beharko den denboraldirako baime-na emango da.

9. Medikua kontsultara laguntzea: Langilearen ardura-pean dagoen lehen mailako senidea medikuarenera laguntzeko behar den denbora hartu ahal izango da, baldin eta kontsultategiko ordutegia eta lanaldia bat badatoz. Hala ere, urtean gehienez ere 16 ordukoa izango da lizentzia hori.

Lizentzia hartu ahal izateko, honako irizpide hauek kontuan hartuko dira:

Laguntzeko ondorioetarako, ezkontidea edo lehen mailako senidea langilearen «kargura» dagoela joko da, baldin eta adina, istripua edo gaixotasuna direla eta, bera bakarrik joan ezin de-nean, edo medikuaren kontsultara bera bakarrik joateko mo-duan ez dagoenean.

Pazienteak langilearen egoitzan bizi beharko du, edo egune-roko bizitzan langilearekiko mendekotasun-maila altua frogatzen duen antzeko egoera batean egon, adibidez, beraien etxean edo egoitza geriatrikoetan geratzen diren adineko gurasoen ka-suan.

Laguntzeko beharraren egoera egiaztatu beharko da, aurre-tik nahiz ondoren, adierazitako arrazoiengatik kontsultara lagun-tzarik gabe ezin joan izatea eragiten duen ahaidearen egoera edo zirkunstantzia egiaztatzen duen fakultatiboaren ziurtagiriaren edo dokumentu ofizialaren bidez.

Adinari dagokionez, adin-nagusitasunera arte, hau da, 18 urte bete arte joko da mendekotasuna eta, beraz, laguntza-be-harra dagoela.

10. Baimen bereziak: Aurreko ataletan aurreikusi ez diren premia bereziko kasuetan, zuzendaritzak Enpresa Batzordeare-kin batera emango ditu justifikatuak deritzoten baimenak, era berean emakida honen era eta baldintzak erabaki ahal izango dituztelarik.

31. artikulua. Soldatarik gabeko lizentziak.

Soldatarik gabeko lizentzia eskatu ahal izango dute, gehienez-ko hirur hilabeteko epearen barruan, probaldia gainditu eta en-presaren Zerbitzuan sei hilabete baino gehiago eman duten langi-le finkoek. Zuzendaritza bide honetatik egindako eskaerak era me-sedegarri batean erabakitzen saiatuko da, lizentzien emakidak ekoizpen prozesua larriki ukitzen duenean edo lan zentroko plan-tilaren ehuneko 2aren baliokide den langile kopuru batek eskubi-de hau erabiltzen duenean ezik.

Lizentzia berri baterako eskubidea izateko, aurrekoa bukatu zen egunetik gutxienez bi urte oso igaroko dira.

32. artikulua. Eszedentzia.

Urte bat edo gehiago enpresaren zerbitzura daraman langi-leak, gutxienez lau hilabeteko eta gehienez bost urteko eszedent-zia eskatu ahal izango du, eskaria egitean eskaera formulatze-ko arrazoiak azalduz. Zuzendaritzak eszedentzia ukatu ahal izan-go du interesatuari ezezkua zertan oinarritzen den jakinaraziz, eskaria sartzen den egunetik gehienez hilabete bateko epearen barruan.

- De 150 km, 2 días más.
- De 300 km a 450 km, 3 días más.
- De 450 km en adelante, 4 días más.

5. Matrimonio de hijos, hermanos y padres de ambos cón-yuges o pareja de hecho: 1 día natural, que coincidirá con el de la ceremonia.

6. Bautizos y primeras comuniones de hijos: 1 día natural, que coincidirá con el de la ceremonia.

7. Traslado de domicilio: 1 día laborable.

8. Exámenes: se concederá el permiso por el tiempo nece-sario para poder asistir al examen, previa la justificación opor-tuna.

9. Acompañamiento a consultorio médico: Licencia por el tiempo indispensable, con un máximo de 16 horas al año, para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.

A efectos del disfrute de la citada licencia se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

Se entenderá que el cónyuge o familiar de primer grado esta «a cargo» del trabajador a efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfer-medad que hagan que no pueda valerle por sí mismo y que no está en condiciones de acudir sólo a la visita médica.

Deberá existir convivencia del paciente en el domicilio del trabajador o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto al trabajador en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas.

Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompaña-miento, ya sea antes o después del mismo, mediante certifica-ción o documento oficial de facultativo que acredite que el esta-do o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas.

En el caso de la edad se entenderá que existe dependencia y por tanto la necesidad de acompañamiento hasta la mayoría legal, es decir hasta el día que cumpla los 18 años.

10. Permisos especiales: en casos especiales de necesi-dad no prevista en los apartados anteriores, la Dirección con-juntamente con el Comité de Empresa, concederá los permisos que juzgue justificados, pudiendo acordar igualmente la forma y condiciones de tal concesión.

Artículo 31.º Licencias sin sueldo.

Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxi-ma de tres meses, los trabajadores fijos, que habiendo supera-do el período de prueba, lleven al servicio de la Empresa más de seis meses. La Dirección procurará resolver favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formulen, salvo que la con-cesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un número de trabaja-dores equivalente al 2 por ciento de la plantilla del Centro de Trabajo.

Para tener derecho a una nueva licencia deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de termina-ción de la anterior.

Artículo 32.º Excedencia.

El personal que lleve al servicio de la Empresa un año o más, podrá solicitar excedencia por un período mínimo de cuatro me-ses y máximo de cinco años, explicando en la solicitud las causas que le determinen a formular la petición. La Dirección podrá dene-gar la excedencia notificándole al interesado con expresión de las razones en que funde la negativa, en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha en que tenga entrada la petición.

Eszedentzian emandako aldia ez da konputagarria izango antzinatasunari dagokionez, eta ez da enpresa barruan daraman gairitzat hartuko ere. Langileak eszedentziaren amaieran berriz sartzea eskatzen ez badu behin betiko baja emango zaio enpresan.

Langilea maila eta lanpostu berean sartuko da berriz, plaza hutsik baldin badago behintzat. Halakorik ez badago, langileak antzeko mailako postua hartzeko aukera izango du edo eszedentzia eman zitzaioneko postuaren plaza huts baten zain egon beharko du.

33. artikulua. Eszedentzia bereziak.

Langileria finkoaren eszedentzia berezia sortuko du ondoko edozein arrazoik:

a) Kargu publikorako izendapena, beronetan aritzea enpresako zerbitzugintzarekin bateraezina denean. Honi buruzko ezadostasunik sortzen bada, Jurisdikzio eskudunak erabakiko du. Eszedentzia, berau mugatzen duen karguak irautean duen aldiaren luzatuko da eta langileak egoera hori sortu zenean zeukan lanpostu bera betetzeko eskubidea izango du, karguan iraun duen denbora eragin guztietarako aktibo gisa konputatuko delarik. Lanera berriro itzultzea, betetzen zuen kargu publikoa utzi eta ondorengo hilabetearen eskatu beharko da.

b) Gaixotasuna, behin lan ezigaitasun iragankorreko epea igaro ondoren eta langileak Gizarte Segurantzaren behin-behineko balioezintasun prestazioa jasotzen duen bitartean.

34. artikulua. Mediku kontsultara joatea.

Gaixotasuna dela-eta, langileak mediku kontsultara bere laneguneko orduekin bat datozen ordutan joan beharra duenean, soldata galerarik gabe beharrezkoa den denborari dagokion baimena emango dio zuzendaritzak, fakultatiboak ikusi eta onetsitako bolantez frogatu beharko delarik.

35. artikulua. Diziiplina erregimena.

Enpresaren zuzendaritzak langileak zigortu ahal izango ditu, ondorengo artikuluetan ezartzen diren hutsegite eta zigorren mailaren arabera.

36. artikulua. Hutsegiteen maila.

Langileak eginiko hutsegite oro, bere garrantzia, oihartzuna eta asmoa kontuan harturik, arin, larri edo oso larri gisa sailkatuko da.

37. artikulua. Hutsegite arinak.

Hutsegite arintzat ondokoak hartuko dira:

1. Puntualitate eza, lanerako asistentzian, hiru alditan hilabete berean, bost minututatik gorako atzerapenaz.
2. Lanera joateari hutsegitea hilabetearen behin frogatu gabeko arrazoiz.
3. Frogatutako arrazoia dela eta lanera joateari hutsegitean baxa dagokion garai egokian ez bideratzea, ez bada burutu ahal ezina frogatzen behintzat.
4. Materialaren artapenarekiko arduragabetasun txikiak.
5. Garbitasun eta txukuntasun pertsonal eza, enpresaren ekoizpen prozesua ukitzeko modukoa denean.
6. Bezeroez beharrezko zuzentasun eta arretaz ez arduratzeta.
7. Enpresari bizileku edo helbide aldaketan berri ez ematea.
8. Enpresaren egoitzen barruan lanari buruzkoak ez diren gai arrotzen eztabaida, hauek iskanbila sortzen badute. Hori nabarmena izanez gero, hutsegite larri edo oso larritzat hartu ahal izango dira.

El período de excedencia no será computable a efectos de antigüedad, ni se considerará tiempo de permanencia en la Empresa. Si el trabajador no solicita el reingreso a la terminación de su excedencia causará baja definitiva en la Empresa.

El reingreso se efectuará en la misma categoría y puesto, si existiera vacante. Si ésta no existiera, el trabajador podrá optar entre ocupar un puesto de similar categoría o esperar una vacante de la que tenía al serle concedida la excedencia.

Artículo 33.º Excedencias especiales.

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las siguientes causas:

a) Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá la Jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad laboral transitoria y durante el tiempo en que el trabajador perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.

Artículo 34.º Asistencia a consultorio médico.

Quando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Dirección concederá sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

Artículo 35.º Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 36.º Graduación de las faltas.

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

Artículo 37.º Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos.
2. Falta al trabajo un día al mes sin causa justificada.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, si tales discusiones produjeran escándalo. Si éste fuera notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

38. artikulua. *Hutsegite larriak.*

Hutsegite larritzat honako hauek hartuko dira:

1. Justifikatu gabeko puntualitate hutsegiteak, hogeita hamar egunetan hiru baino gehiago direnean.
2. Justifikatu gabeko bi eguneko ausentzia, hogeita hamar eguneko aldian zehar.
3. Gizarte segurantzak uki dezaketen familian gertaturiko aldaketan berri beharrezko puntualitatez ez ematea.
4. Lanorduetan jokoan edo jostaketetan jardutea.
5. Gaixotasun edo istripuaren itxura egitea.
6. Lanari buruzko edozein gaitan nagusienganako desobedientzia. Diziplinaren hausketa nabarmena ekartzen badu edo honetatik enpresarentzat ageriko kalterik erortzen bada, hutsegite oso larritzat hartu ahal izango da.
7. Beste langile baten presentziaren itxura egitea, haren ordeztatzat, erantzunez edo sinatuz.
8. Zerbitzuaren bilakaera egokia uki dezakeen axolagabekeria edo zabarkeria.
9. Zuhurgabekeria lanean. Langileari edo bere lankideei istripu arriskua badakarkio, edo instalakuntzetarako matxura arriskua badakar, hutsegite oso larritzat hartu ahal izango da.
10. Hutsegite arina behin eta berriro egitea (puntualitatea izan ezik) izaera desberdinekoa bada ere, hiruhileko baten barruan, eta idatzitako jakinarazpena izan delarik medio.
11. Etengabeko eta ohiko garbitasun eta txukuntasun eza bere lankideengan justifikatutako kexak sortarazten dituenean.

39. artikulua. *Hutsegite oso larriak.*

1. Justifikatu gabeko puntualitate hutsegiteak, sei hilabeteko aldian hamar baino gehiago ala urtebeteko aldian hogei baino gehiago direnean.
2. Ausentzia, arrazoi justifikaturik gabe, bost egun edo gehiagor sei hilabeteko aldian zehar, edo zazpi egun edo gehiagor urtebetean.
3. Iruzurra, gomendatutako kudeaketetan desleialkeria edo neurritz kanpoko konfidantza eta ebasketa edo lapurreta, bai enpresa barruan bai lankideei edo enpresaren egoitzen barruko beste edozein pertsonari, edota beste edozein lekutan lanean diharduen bitartean.
4. Lehengai, tresna, lanabes, makineria, aparailu, instalazio, eraikuntza, tresna eta enpresaren dokumentuak nahita desagertarazi, baliogabetu, birrindu edo kalteak eragitea.
5. Lanorduetan ohituraz mozkortzea.
6. Enpresaren korrespondentzia edo dokumentu erreserbatuen sekretua haustea, edo enpresatik kanpoko norbaiti obligaziozko erreserba duten datuak jakinaraztea.
7. Hitzeko edo egitatezko tratu txarrak, aginte gehiegikeria edo buruei edo beren senideei egindako kontsiderazio eta errespetuzko hutsegite astuna, bai eta lankide eta menpekoei egindakoa ere.
8. Zabarkeria edo zuhurtzigabekeriagatik istripu larriak sortaraztea.
9. Lanpostuko lana uztea, fabrikaren edo beronen edozein sektoreren martxa normalean eraginik izan dezakeenean.
10. Laneko errendimendu normala borondatez eta jarraiki gutxitzea, betiere legeek aintzatetsitako eskubideren batek eragiten ez badu.

Artículo 38.º *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.
2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier material de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
10. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, y habiendo mediado comunicación escrita.
11. La continuada y habitual falta de aseo o limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

Artículo 39.º *Faltas muy graves.*

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
2. Ausencia, sin causa justificada, de cinco o más días durante un período de seis meses, o de siete o más días en un año.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos intencionadamente en primeras materias, útiles herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
5. La embriaguez habitual en horas de trabajo.
6. Violar el secreto de la correspondencia documentos reservados de la Empresa, o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
7. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
8. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
9. Abandonar el trabajo en un puesto en que pueda repercutir en la marcha normal de la fábrica o de cualquier sector de la misma.
10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

11. Lankideekin errieta eta liskarrak maiz sortaraztea.

12. Hutsegite larriak behin eta berrero egitea, nahiz eta izaera desberdinekoa izan, beti ere lehenengoa gertatu eta hurrengo sei hilabetetan egiten denean.

13. Buruen aginte gehiegikeria hutsegite oso larritzat hartuko da beti. Jasaten duenak berehala emango dio honen berri lan zentroko zuzendariari.

40. artikulua. Zigor erregimena.

Enpresari dagokio hitzarmen honetan adierazitako baldintzetan zigorak ezartzeko gaitasuna.

Hutsegite arin eta larrien ondoriozko zigorak langileari arazoitako idatziriko adierazpena beharko du, eta hutsegite oso larrienak, berriz, espediente tramitazio edo prozedura sumarioa galdutako du, ukitutako langileari entzungo zaiolarik.

Edozein kasutan, enpresak Enpresa Batzordeari ezartzen duen zigor ororen berri eman beharko dio langileari ematen dion aldi berean.

41. artikulua. Gehienezko zigorak.

Kasu bakoitzean ezarri ahal izango diren gehienezko zigorak, egindako hutsegiteen larritasunaren arabera, honako hauek izango dira:

a) Hutsegite arinengatik:

Ahozko ohartarazpena, ohartarazpen idatzia.

b) Hutsegite larriengatik:

Hirutik hamar egunera bitarteko enplegu eta soldataren eten-dura.

c) Hutsegite oso larriengatik:

Hamaikatik hirurogei egunera bitarteko enplegu eta soldataren etenduratik hasi eta lan kontratuaren deuseztapeneraino, hutsegitea gehienezko graduari kalifikatzen den kasuetan.

42. artikulua. Preskripzioa.

Enpresaren hutsegite arinak zigortzeko ahalmena 10 egunetan iraungiko da; hutsegite larriena 20 egunetan eta oso larriena berriz, 60 egunetan enpresak egitearen berri izan zueneko egunetik hasita eta, edozein kasutan, hutsegitea egin zeneko egunetik sei hilabeteko epean.

43. artikulua. Arrazoi objektiboengatik kontratuaren iraungipena.

Kontratua iraungi ahal izango da:

a) Enpresan bere kolokazio eraginkorraren ondoren langilearen ezigaitasun ezagun ala gertatutakoagatik. Probaldi bat bete aurretiko ezigaitasuna ezingo da aipaturiko betetzearen ondoren alegatu.

b) Langilea bere lanpostuan burututako aldakuntza teknikoetara ez moldatzeagatik, aldaketa horiek bidezkoak direnean eta aipaturiko aldakuntza sartu zenetik gutxienez bi hilabete igaro direnean. Aldi hau igaro ondoren kontratua esekita geratuko da beharrezko denboraz hiru hilabeteko gehienezko epean eta enpresak langileari beharrezko egokitzapenerako gaitasuna emango dion birmoldaketa edo hobekuntza profesionalerako ikastaro bat ahalbidetuko dio, erakunde ofizial edo propio eskudunaren kontura. Ikastaroak irauten duen artean langileari jasotzen ari zen batezbesteko soldataren baliokidea ordainduko zaio.

c) L.E.aren 51.1 artikuluan aurreikusitako arrazoren bantengatik eta bertan ezarritakoa baino kopuru txikiago batean lanpostuak amortizatzeako objektiboki egiaztatutako beharregatik eta afektatutako langilearen zerbitzuak herrian bertan enpresaren beste zereginetan erabiltzea bidezkoa ez denean. Enpresak herri desberdin bateko beste lan-zentro batean lanpostu huts bat izanez gero, langileak bete ahal izango du lekualdaketa

11. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

13. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento del Director del Centro de Trabajo.

Artículo 40.º Régimen de sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta al Comité de Empresa, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Artículo 41.º Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal, amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

c) Por faltas muy graves:

Desde suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en un grado máximo.

Artículo 42.º Prescripción.

La facultad de la Empresa para sancionar caducará para las faltas leves a los 10 días; para las faltas graves a los 20 días y para las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 43.º Extinción del contrato por causas objetivas.

El contrato podrá extinguirse:

a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la Empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un período de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.

b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación. Transcurrido este período el contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario hasta el máximo de tres meses, y la Empresa posibilitará al trabajador un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del organismo oficial o propio competente, que le capacite para la adaptación requerida. Durante el curso se abonará al trabajador el equivalente al salario medio que viniera percibiendo.

c) Por la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el art. 51.1 del E.T. y en número inferior al establecido en el mismo, y cuando no proceda utilizar los servicios del trabajador afectado en otras tareas de la Empresa en la misma localidad. Si la Empresa contase con un puesto vacante en otro Centro de Trabajo en distinta localidad, el trabajador podrá ocuparlo, solicitando

eskatzu eta legeko konpentsazio ekonomikoetarako eskubidea-
rekin. Urte bateko epean amortizatutako plaza berriz sortzen
bada, iraitzitako langileak plaza hori betetzeko erabateko lehen-
tasuna izango du.

Atal honek aipatzen duen kasuan, langileen ordezkariak le-
hentasuna izango dute enpresan jarraitzeko.

44. artikulua. Enpresa Batzordea.

Alderdi sozialaren legeko ordezkari bakarra denez gero, En-
presa Batzordea langileen ordezkaria da; berau izango da, beraz,
alde Ekonomikoarekin hitzarmena honen barruan edo kanpoan
edozein aldaketa ekonomiko edo sozialekin zerikusirik duen
edozein egoera global edo partzial negoziatutako duena.

Enpresa batzordekideentzat aginduzkoa izango da, hutsegite
astun edo arras astunen zigorren kasuan, interesatuaz gain, En-
presa Batzorde bera entzuna izango den kontraesaneko espe-
diente bat irekitzea.

Lan jardueren uzte edo etenduren, lan-jardun edo lanegu-
nen murriztapen, obren amaiera edo antzeko egitateen eragi-
nez lan kontratuen deuseztatzeak, irazpenak edo uzteak gerta-
tzen direnean, neurri hauek azkenean aplikatuko zaizkie, bere
talde profesional eta maila barruan, enpresa batzordekideei, en-
presan duten antzintasuna edozein izanik ere eta edozein le-
hentasun agindurekiko lehentasunez.

Aurreko atalean kargu sindikalei eskainitako babesa, den-
borari dagokionez, hautagaien aldarrikapen unetik Legeak ezar-
tzen duen aginte aldiaren ondorengo eperaino zabaltzen da.

Ordezkaritza sindikal kargurik duten langileek bai probintzia
mailakoa edo goragokoa, edo kargu publikorik dutenek, eszed-
entzia egoera lortu ahal izango dute enpresan beraien eginkizun
sindikal edo publikoek betebeharrak laboralekiko bateraezina den
dedikazioa eskatzen badute eta karguaren betetzeak dirauen ar-
tean.

Txandakako erregimenez lanean diharduen edozein enpre-
sa batzordekide bere karguarekin erlazioatutako bilera batera
joateko era esanbidezko eta fede emailean deitua denean eta
bere Lantokiko Langile Sekzioan ahal delarik 48 orduko aurre-
rapenez jakinarazten duenean, aurrekoa betetzearen lanera ez
joateko eskubidea izango du, hilabeteko berrogei orduko muga-
rako konputatutako delarik. Baldintza berak dituen jardun norma-
leko langilearentzat nahikoa izango da bere pertsonal buuruaren
bidezko baimena eskatzea.

Orduen konputuan ez da barne hartuko enpresariaren eki-
menez edo honako hitzarmenaren negoziaketa kolektiboa dela
eta ekintza eta bileretan erabilitako denbora.

Enpresari Kem One Hernani S.L.U. enpresako plantila-kideek
betetzen duten lan mota uki dezaketen aldaketarik aurreikus-
diezaion edozein motibazio, gauzatu aurretik Enpresa Batzor-
deari jakinarazi beharko zaio, honek hamabost eguneko epea-
ren barruan txosten bat jaulki beharko duelarik, ondoren bate-
rako azterlan batera igaroz.

Legeek emandako eskubide eta ahalmenen kaltetan izan ga-
be, ondoko funtzioak aintzatesten zaizkio Enpresa Batzordeari:

A) Enpresaren zuzendaritzak ondoko hauen berri ematea:

1. Hiruhilero, enpresa sartuta dagoen sektore ekonomiko-
aren bilakaera orokorra, Erakundearen ekoizpen eta salmenten
egoera eta negozioen bilakaera, bere ekoizpen programa eta en-
presan izan daitekeen enpleguaren bilakaera.

el traslado con derecho a las compensaciones económicas le-
gales. Si en el plazo de un año se volviera a crear la plaza amor-
tizada, el trabajador despedido tendrá preferencia absoluta para
ocuparla.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de
permanencia en la empresa en el supuesto a que se refiere este
apartado.

Artículo 44.º Comité de Empresa.

Como único representante legal de la parte social, el Comité
de Empresa es el representante del conjunto de los trabajado-
res; por lo tanto será éste quien negocie con la parte Económica
cualquier situación global o parcial que incidiera directa o indi-
rectamente sobre cualquier cambio económico o social dentro
o no de este Convenio.

A los miembros del Comité de Empresa será preceptivo, en
el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, abrir-
les un expediente contradictorio en el que será oído, aparte del
interesado, el propio Comité de Empresa.

Cuando por efecto de cesación o suspensión de actividades
laborales, reducciones de jornada o de días de trabajo, termina-
ción de obras o cualesquiera otros hechos análogos se produz-
can suspensiones de contrato de trabajo, despidos o ceses,
estas medidas se aplicarán en último lugar, dentro de su grupo
profesional y categoría, a los miembros del Comité de Empresa,
cualquiera que sea su antigüedad en la Empresa y con preferen-
cia a cualquier orden de prelación.

La Protección concedida en el apartado anterior a los cargos
sindicales se extiende en el orden temporal desde el momento
de la proclamación de candidatos hasta el plazo que marque la
Ley después de la cesación de mandato.

Los trabajadores que ostentan un cargo de representación
sindical, provincial o superior, o cargo público, podrán obtener
la situación de excedencia en la Empresa si sus tareas sindi-
cales o públicas exigen una dedicación incompatible con el cum-
plimiento habitual de sus obligaciones laborales y mientras
dure el ejercicio de su cargo.

En el supuesto de que algún miembro del Comité de Em-
presa, que trabaje a régimen de turnos, sea convocado en forma
expresa y fehaciente para su asistencia a una reunión relacio-
nada con su cargo y siempre que lo comunique a ser posible
con 48 horas de antelación en la Sección de Personal de su
Centro de Trabajo, tendrá derecho a faltar al trabajo, por cumplir
con lo anterior, computándose para el límite de cuarenta horas
mensuales. Para el trabajador a jornada normal en las mismas
condiciones bastará con que solicite el oportuno permiso de su
Jefatura de Personal.

No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado
en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa del em-
presario o con ocasión de la negociación colectiva del presente
Convenio.

Cualquier motivación que haga a la Empresa prever cam-
bios que afecten al tipo de trabajo que desempeñen los compo-
nentes de la plantilla de Kem One Hernani S.L.U., deberá ser no-
tificado al Comité de Empresa antes de llevarse a efecto, de-
biendo éste emitir un informe en el plazo de 15 días, pasándose
luego a un estudio conjunto del mismo.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las
Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes fun-
ciones:

A) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

1. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector
económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de
los negocios y la situación de la producción y ventas de la Enti-
dad, sobre su programa de producción y evolución probable del
empleo en la Empresa.

2. Urtero, balantzea ezagutu eta eskura edukitzea, emaitzen kontua, txostena eta bazkideei ezagutzera ematen zaien dokumentu oro.

3. Enpresak exekutatu aurretik, plantilaren birmoldaketak, erabateko itxierak edo itxiera partzialak, behin betiko edo behin-behinekoak, eta jardunen murriztapena; enpresa instalazioen erabateko lekualdaketa edo lekualdaketa partziala eta enpresaren lanbide heziketarako planak.

4. Aztergai den gaiaren arabera:

a) Indarreko legezkotasunaren arabera kontratazio era edozein delarik ere, lanpostuak betetzeko dituen asmoak.

b) Lanaren antolaketa sistemen ezarpen edo berrikuspina eta berauen edozein balizko ondorio; denbora azterlanak, hobari edo pizgarri sistemen ezarpena eta lanpostuen balorazioa.

c) Enpresaren «status» juridikoaren bategite, zurgapen edo aldaketa, honek lan bolumena uki dezakeen edozein eragin dakarrenean.

d) Zuzendaritzak enpresa-batzordeari erabili ohi dituen lan kontratuen eredu edo ereduak eskuratuko dizkio, batzordea enpresaren aurrean erreklamazio egokiak emateko legitimatua egongo delarik eta, hala badagokio, Agintaritzaren Laboral Eskuduna.

e) Hutsegite larri edo oso larriengatik ezarritako zigorrak, irazpen kasutan bereziki.

f) Absentismo indizearen estatistikei eta beronen arrazoiei dagokiona, lan istripuak, gaixotasun profesionalak eta berauen eraginak, ezbehargarritasun indizeak, uzte eta sarreraren mugimendua eta igoerak.

g) Bai eta:

— Hilabeteko ekoizpen prozesuaren eragin nagusiak.

— Urteko ekoizpena.

— Hileroko salmenten aurreikuspena.

— Barne eta kanpo merkatuaren ikuspegia, hiruhilero.

— Inbertsio berrietarako proiektuak (oinen hobekuntza, ekoizpen-oin berriak, bulego konbentzionalak, eta abar).

5. Hitzarmeneko 14. artikuluan ezarritakoarekin bat, lan zentroko plantilan dauden langileen datu hauek eman beharko ditu urtero idatziz:

— Izena eta abizenak.

— Lanbide-kategoria.

— Antzinasuna.

B) Ondoko gaiei buruzko jagoletza lana egitea:

a) Lanari eta Gizarte Segurantzari buruz indarrean dauden arauen betetzea, eta indarrean dauden enpresako itun, baldintza edo erabilerekiko errespetua, hala badagokio enpresa eta Erakunde eskudunen aurrean dagozkion legezko ekintzak formulatuz.

b) Irakaskuntzaren kalitate eta eraginkortasuna prestakuntza zentroetan, eta enpresaren gaitasuna.

c) Segurtasun eta higiene baldintzak enpresako lanaren garapenean.

C) Erregelamenduz finkatzen den eran, langileen edo beren senideen onurarako enpresan ezarritako obra sozialen Kudeaketan parte hartzea.

Enpresa barruan adierazpen askatasunaz baliatu ahal izango dira ordezkariak berezko dituen gaietan, interes laboral edo soziala duten argitalpenak, ekoizpen prozesuaren bilakaera normala tratatzen ez duten neurrian, argitaratu edo banatu ahal izango direlarik, guzti hau aurretik zuzendaritzari jakinaraziz, eta aipaturiko zereginak eragin horretarako indarrean dagoen arauari jarraiki betez.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3. Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

4. En función de la materia que se trate:

a) Sobre los puestos de trabajo que piensa cubrir cualquiera que sea su forma de contratación de acuerdo a la legalidad vigente.

b) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de prima o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

c) Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

d) La Dirección facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral competente.

e) Sobre sanciones impuestas por faltas graves o muy graves, y en especial en supuestos de despido.

f) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

g) Sobre:

— Principales incidencias del proceso productivo en el mes.

— Producción anual.

— Previsión mensual de ventas.

— Perspectiva de mercado interior y exterior trimestralmente.

— Proyectos de nuevas inversiones (mejora de plantas, nuevas plantas de producción, oficinas convencionales, etc.).

5. De acuerdo con el art. 14, comunicará anualmente y por escrito de los siguientes datos de la plantilla del personal del centro de trabajo:

— Nombre y apellidos.

— Categoría profesional.

— Antigüedad.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa, en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Dirección, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma vigente al efecto.

45. artikulua. Onura sozialak.

A) Ezkontza-saria edo izatezko bikotea legeztatzeagatik saria:

1. Kem One Hernani S.L.U. enpresan indarrean dagoen kontratua, ondoren, urte bat baino gehiago lan egin duten langile guztiek, ezkontzean, paga bat jasoko dute. Haren zenbateko garbia Ondorio Askotariko Errentaren Adierazle Publikoaren (OAEAP) bikoitzari dagokiona izango da. Saria ezkontza justifikatu eta gero emango da. Horretarako, dagokion familia-liburua aurkeztu beharko da.

2. Kem One Hernani S.L.U. enpresan indarrean dagoen kontratua, ondoren, urte bat baino gehiago lan egin duten langile guztiek, izatezko bikotea legeztatzen dutenean, paga bat jasoko dute. Haren zenbateko garbia Ondorio Askotariko Errentaren Adierazle Publikoaren (OAEAP) bikoitzari dagokiona izango da.

Izatezko bikotea osatzen dutela egiaztatzeko, Izatezko Bikoteen Erregistroaren ziurtagiria edo antzeko agiria beharko da, indarrean dagoen legeriak baliozkotzat ematen duen antzeko agiria, alegia.

Izatezko bikotea legeztatzeagatik saria jaso eta ondoren pertsona berarekin ezkontzen den langileak ez du ezkontza-saria berriz jasotzeko eskubiderik izango.

B) Jaiotza-saria: Hitzarmen honetan barne hartutako langileak seme-alaba baten jaiotzagatik 105,00 euro garbi jasotzeko eskubidea izango du.

C) Bizi-asegurua: 65 urtetara iritsi ez den eta probaldia gainditua duen enpresan indarrean dagoen kontratua, ondoren, urte bat baino gehiago lan egin duenak bizitza aseguru kolektiboa mantentzen jarraitzen da, zeinak heriotza kasuan libreki hautatutako onuradunei ordaintzeko kalte-ordain bat jasoko dela bermatzen duen.

D) Ikasketetarako laguntza-fondoa: enpresan indarrean dagoen kontratua, ondoren, urte bat baino gehiago lan egin duten lan-kontratupeko langileen seme-alabentzat ikasketa laguntza emango da, seme-alaba horiek 0-24 urte bitartekoak direnean.

Ikasketa laguntza horretarako eskubidea sortzeko, ikasketak homologatua behar du izan eta ikastaroak urte osoa irauten duena, bestela ez da laguntzarik emango.

2021-2022 epealdirako laguntzak ondoko taulan zehazten diren adinen arabera banatuko dira, eta adinak urte naturalaren barruan konputatuko dira:

— Taldea: A.
Seme-alaben adina: 0tik 12 urte bitarte.
Euro: 188,42.

— Taldea: B.
Seme-alaben adina: 13tik 17 urte bitarte.
Euro: 442,65.

— Taldea: C.
Seme-alaben adina: 18tik 24 urte bitarte.
Euro: 752,68.

Laguntza horiek lortu ahal izateko, ikaslearen matrikula aurkeztu behar du langile gurasoak irailetik urrira bitartean.

Aurreko taula horretan azaltzen diren zenbatekoak urtero gehituko dira, aurreko urteko KPlak izan duen gehikuntzaren arabera. KPI negatiboa edo zero bada, iazko diru-kopuru bera ordainduko da.

E) Lanean irauteagatik saria: Lanean iraun egiten dela ulertzen da, enpresan gutxienezko aldi batean lan egin dela ziurtatzen denean. Lanean irauteagatik saria jasotzeko, kontuan izango dira etenik gabe lan egin diren urteak, akziodunen edo akziodunenak izan diren enpresetan.

Artículo 45.º Beneficios sociales.

A) Premio de nupcialidad o legalización de la situación de «pareja de hecho»:

1. Todos los trabajadores con contrato en vigor que, habiendo trabajado mas de un año en Kem One Hernani S.L.U., contraigan matrimonio, percibirán una paga cuyo importe neto será el resultante de multiplicar por dos (2) el Indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM). La concesión de este premio se realizará previa justificación del matrimonio, con el correspondiente libro de familia.

2. Todos los trabajadores con contrato en vigor que, habiendo trabajado mas de un año en Kem One Hernani S.L.U., legalicen su situación de pareja de hecho, percibirán una paga cuyo importe neto será el resultante de multiplicar por dos (2) el Indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM).

En el caso de parejas de hecho la justificación se realizará mediante certificación del Registro de Uniones de Hecho o documento similar, válido según la legislación vigente.

El trabajador que, habiendo percibido el premio por legalizar la situación de pareja de hecho, optase posteriormente por contraer matrimonio con la misma persona, no tendrá derecho a percibir de nuevo el premio matrimonio.

B) Premio de natalidad: El personal incluido en este Convenio tendrá derecho a percibir 105,00 € brutos por nacimiento de un hijo.

C) Seguro de vida: Se sigue manteniendo un seguro colectivo de vida para todo el personal con contrato en vigor que haya trabajado más de un año en la empresa, que no haya alcanzado los 65 años de edad, y que tenga superado el período de prueba, que garantiza, en caso de fallecimiento, el percibo de una indemnización pagadera a los beneficiarios que libremente haya designado.

D) Fondo de Ayuda de estudios: Se establece una ayuda escolar para los hijos del personal con contrato en vigor que haya trabajado más de un año en la empresa, cuyas edades estén comprendidas entre los 0 y los 24 años.

Se tendrá derecho a esta ayuda siempre que los estudios sean homologados y duren todo el curso académico.

Las edades se computarán dentro del año natural y para el curso 2021-2022 se acuerda la siguiente tabla:

— Grupo: A.
Edad de los hijos: de 0 a 12 años.
Euros: 188,42.

— Grupo: B.
Edad de los hijos: de 13 a 17 años.
Euros: 442,65.

— Grupo: C.
Edad de los hijos: de 18 a 24 años.
Euros: 752,68.

Para hacerse acreedor a estas ayudas, deberán presentar durante los meses de septiembre u octubre el comprobante de matrícula del alumno.

Los importes arriba reflejados, se incrementarán anualmente, de acuerdo con el IPC real del año anterior y si éste es negativo o igual a cero, se abona la misma cantidad que el año anterior.

E) Premio de constancia en el trabajo: Se entiende que existe constancia en el trabajo cuando se acredite un período mínimo de servicio a la Empresa. Para este premio de constancia en el trabajo se tendrá en cuenta los años de servicio, sin solución de continuidad, en Compañías que pertenezcan o hayan pertenecido a los accionistas.

1. 2000/01/01 baino lehen lanean hasitako pertsonalarentzat:

Lan egiten hogeita bost urte betetzen direnean, soldataren hilabete bat eta hitzarmeneko tauletako antzinasun-osagarria gehituta lortzen den kopurua jasoko da eta hogeita hamar urte betetzean, beste bi hilabete jasoko dira.

2. 2000/01/01 ondoren lanean hasitako pertsonalarentzat:

Lan egiten hamabost urte betetzen direnean, soldataren hilabete bat eta hitzarmeneko tauletako antzinasun-osagarria gehituta lortzen den kopuruaren erdia jasoko da.

Lan egiten hogeita bost urte betetzen direnean, soldataren hilabete bat eta hitzarmeneko tauletako antzinasun-osagarria gehituta lortzen den kopurua jasoko da.

Lan egiten hogeita hamar urte betetzen direnean, soldataren hilabete bat eta hitzarmeneko tauletako antzinasun-osagarria gehituta lortzen dena bider 1,5 jasoko da.

Gizarte Segurantzak onartutako Erretiroaren edo Erabateko Ezintasun Iraunkorraren kasuetan, 25 urteko antzinasuna gainditu ez baina enpresaren Zerbitzuan 20 urtetik gora egin dituen langileak, edo 30 urteko antzinasunera heltzen ez baina 25 urtetik gora egin dituenak, irauteagatik sari gisa, 25 edo 30 urteei dagokien zati proportzionala jasoko du.

F) Laguntza-fondoa: Enpresak bere langilearen arazo ekonomiko berezietan ahal den neurrian ekonomikoki lagundu nahi izanik, 2021, 2022 eta 2023. urteetarako 60.000 euroko Laguntza Fondoa ezartzen da, bi urtetik gorako antzinasuna duen eta eskaera unean Kem One Hernani S.L.U. enpresaren inolako mailegurik ez duen plantilako langile finkoak mailegu itzulgarriak eskatu ahal izan ditzen. Mailegu horiek bi parteek erabakiko duten araudiarekin bat erregulatuko dira.

G) Azterketa medikoa: langile ororentzat derrigorrezkoa den urteroko berrikuspenaz gain, Zerbitzu Medikoa egokitzen hartzen dituen analisi bereziekin jarraituko da.

H) Lanbide heziketa: zuzendaritzak plantilako langile finkoaren kultura eta lanbide heziketa bultzatuko du, eta horretarako:

1. Erraztasunak emango ditu nahi duten langileak antolatzen diren trebakuntza ikastaroetara joan daitezen, honek berauen hobekuntza profesionala gehitzeko bidea emango dielarik.

2. Enpresaren eskutik eta beronen barruan ikastaroak antolatuko dira, zeinak sekzio bakoitzeko teknikariek azalduko dituzten, betiere bertaratuen kopuruak justifikatzen duenean. Ikastaro hauek makineria eta prozesuei buruzkoak izango dira, bai eta fabrikaren funtzionamendu hobean eraginik izan dezakeen guztiari buruzkoak ere.

3. Zuzendaritzak, Heziketa Batzordearekin bat etorritik, interesgarri edo gaurkotasunekotzat hartzen duen edozein gairi buruzko ikastaro monografikoak ezarri ahal izango ditu, izaera profesionalekoak nahiz orokorrekoak. Ikastaro hauek enpresako langile egokiak edo aintzatetsitako ospea duenak emango ditu. Inskribatutako enpresak ikastaroaren antolaketa justifikatuko ez balu, ezabatu egingo litzateke. Bertara joateko izena ematen duen orok, nahitaez agertu beharko du, ezinbesteko kasuan ezik.

Deialdiaren erabakian inskribatzeko arauak, gutxienezko kopurua, ikastaroaren iraupena, orduen banaketa eta, ikastaroa zentrotik kanpo eginez gero, desplazamenduen baldintzak ezarriko dira.

4. Igoerarako meritutzat, enpresak edo besteren batek antolatutako eta plaza hutsak betetzeko probetan galda daitezkeen gaien buruzko heziketa ikastaroetan parte hartu izana hartuko da.

5. Enpresak antolatutako prestakuntza ikastaroetan, orduz kanpoko ordainsari sistema erabaki ahal izango da, enpresak ezartzen duen arau orokorrari jarraiki.

1. Para el personal incorporado antes del 01/01/2000:

Al cumplir los veinticinco años de servicio percibirá una cantidad igual a la suma de una mensualidad del salario más el complemento de antigüedad de las tablas del Convenio y, al cumplir los treinta años, percibirán otras dos mensualidades.

2. Para el personal incorporado a partir del 01/01/2000:

Al cumplir los 15 años de servicio percibirá una cantidad igual a la mitad de la suma de una mensualidad del salario más el complemento de antigüedad de las tablas del Convenio.

Al cumplir los 25 años de servicio percibirá una cantidad igual a la suma de una mensualidad del salario más el complemento de antigüedad de las tablas del Convenio.

Al cumplir los 30 años de servicio percibirá una cantidad igual a 1,5 veces la suma de una mensualidad del salario más el complemento de antigüedad de las tablas del Convenio.

En los casos de Jubilación o Incapacidad Permanente Total o Absoluta reconocida por la Seguridad Social, el trabajador que no alcanzase los 25 años de antigüedad pero supere los 20, o no alcanzase los 30 años de antigüedad pero supere los 25 cobrará, como premio de constancia, la parte proporcional del premio establecido para los 25 o 30 años.

F) Fondo de ayuda: Siendo el deseo de la Empresa colaborar económicamente en lo posible en los problemas de índole económico particulares de su personal, se establece un Fondo de Ayuda de 60.000 € para los años 2021, 2022 y 2023 a fin de que el personal fijo de plantilla, con una antigüedad superior a dos años y que no tenga en el momento de la solicitud concedido ningún préstamo o ayuda de Kem One Hernani S.L.U., pueda solicitar préstamos reintegrables de acuerdo con un reglamento acordado por ambas partes:

G) Reconocimiento médico: Además de la revisión médica anual obligatoria para todo el personal, se continuará con los análisis especiales que el Servicio Médico estime oportunos.

H) Formación profesional: La Dirección impulsará la formación profesional y cultural del personal fijo en plantilla, para lo cual:

1. Dará facilidades para que los trabajadores que lo deseen asistan a cursillo de capacitación que se organicen, lo que les permitirá aumentar su perfeccionamiento profesional.

2. Se organizarán cursillos por parte de la Empresa y en el seno de la misma que serán expuestos por los técnicos de cada sección, siempre que el número de asistentes lo justifique. Estos cursillos girarán sobre maquinarias y procesos, así como todo cuanto pueda influir para un mejor funcionamiento de la fábrica.

3. La Dirección, de conformidad con el Comité de Formación, podrá establecer cursillos monográficos sobre cualquier materia que estime de interés o actualidad, tanto de carácter profesional o general. Estos cursillos serán dados por el personal idóneo de la Empresa, o ajeno a la misma de reconocido prestigio. Si el número de inscritos no justificara la organización del cursillo, será suprimido éste. Todo aquel que se inscriba para asistir, viene obligado a hacerlo, salvo caso de fuerza mayor.

En el acuerdo de convocatoria se fijarán las normas de inscripción, el número mínimo, la duración del cursillo, la distribución de horas y condiciones de desplazamiento, si tuviese lugar fuera del Centro.

4. Se considerará mérito para el ascenso, el haber tomado parte en cursos de formación organizados o no por la Empresa y que se refieran a temas que sean exigibles en las pruebas para cubrir las vacantes.

5. En los cursos de formación organizados por la Empresa, se podrá acordar sistema de retribución fuera de horas de trabajo, siguiendo la norma general que establezca la Empresa.

6. Enpresatik kanpoko prestakuntza ikastaroetan, Indarreko Legerian xedatutakoa jarraituko da.

I) Jangelako zerbitzua: Jangelako zerbitzua erabili ahal izango du txandakako pertsonalak goizeko edo arratsaldeko txandan, horretarako prest dagoen data eta ordutegietan, eta Kem One Hernani enpresak zerbitzu hori eskaintzen duen enpresarekin adosten duen menua eskainiko da.

Jangelako zerbitzua soilik lanaldiko orduetatik kanpo erabiliko da.

Zerbitzu hau bi aldeek adostutako erregelamendu baten bidez arautuko da.

46. artikulua. Batzorde mistoa.

Bi alde negoziatzaileek, honako hitzarmen honen betetze kolektiboaren interpretazio, berdinkatze eta jagoletza organo gisa Batzorde Misto bat ezartzea erabakitzen dute.

A) Osaera:

Batzorde Mistoan langileen hiru ordezkariak eta zuzendaritzaren beste hiru ordezkariak osatuko dute parekotasunez, zeinek, beraien artean, idazkari bat edo bi hautatuko dituzten.

B) Funtzioak:

Batzorde Mistoaren berariazko funtzioak honako hauek dira:

1. Hitzarmenaren interpretazioa.

2. Aldeen errekerimenduz, honako hitzarmen kolektiboaren aplikazio eremuan sor daitezkeen izaera kolektiboko arazo eta gatazka ororen tratamendu eta konponbidean bitartekotza egin, adiskidetu edo arbitratu beharko du.

3. Itundutako betetze kolektiboaren jagoletza. Hitzarmenean hitzartutako baldintzak enpresak ez aplikatzea.

C) Prozedura:

Batzorde Mistoan erabaten diren gaiak arruntak edo bereziak (ezinbesteko arrazoiak) izango dira. Enpresa Batzordeak edo zuzendaritzak emango die halako kalifikazioa.

Prozedura arruntak: 15 eguneko kontsulta-epeari hasiera emango zaio. Horretan, enpresaren erabakia eragin duten arrazoiak aztertu behar dira, baita ondorioak saihesteko edo gutxitzeko aukerarik dagoen ere, eta ondorio horiek langileengan dituzten eraginak arintzeko neurriak. Kontsultak egiteko denboraldiak irauten duen bitartean, alderdiek fede onez negoziatu beharko dute, akordioa lortzeko asmoz.

Prozedura bereziak: Prozedura kasu arruntetakoak bezalakoa izango da, alde bakarra zera izango da: Ebazpena emateko epea 72 ordukoa izango da.

Batzorde Mistoan berau osatzen duten bi aldetako edozeinek deitu ahal izango du.

Batzorde Mistoan ere adostasunik lortzen ez baldin bada, Gatazkak Ebazteko Prozedura boluntarioen Konfederazio arteko Akordiora (GEPer) jo dezakete aldeek desadostasuna ebazteko.

Arbitraje-prozedura soilik aplikatuko dela baldin eta alde biek gehiengoak erabakitzen badute hari men egingo diotela.

47. artikulua. Gaitasun gutxituko langileak.

Istripu edo gaixotasuna dela medio bere ofizio edo bere ohiko lanpostuko ekintzak garatzeko eragotzita geratzen diren langileek, Kem One Hernani S.L.U. enpresako (Hernani) plantila barruan jarraituko dute beren zerbitzuak eskaintzen, une horretan bere egoera fisiko edo adimenezko berrietarako egokia den lanposturik izanez gero.

6. En los cursos de formación exteriores a la Empresa, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

I) Servicio de Comedor: El Servicio de Comedor podrá ser utilizado en las fechas y horarios en los que este esté disponible por el personal a turnos cuando trabajen de turno de mañana o tarde y con el menú que Kem One Hernani acuerde con la empresa que dispense dicho servicio.

La utilización del Servicio de Comedor se hará exclusivamente en horas fuera de la jornada laboral.

Este servicio será regulado mediante un reglamento acordado por ambas partes.

Artículo 46.º Comisión mixta.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

A) Composición:

La Comisión Mixta estará integrada paritariamente por tres representantes de los trabajadores y por tres representantes de la Dirección quienes, de entre ellos, elegirán uno o dos secretarios.

B) Funciones:

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.

2. A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo que pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado. La inaplicación, por parte de la empresa, de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo.

C) Procedimiento:

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios (causas por fuerza mayor). Otorgarán tal calificación el Comité de Empresa o la Dirección.

Procedimientos Ordinarios: Se abrirá un periodo de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

Procedimientos extraordinarios: El procedimiento será el mismo que en los casos ordinarios, con la diferencia de que, en estos, el periodo de resolución será de 72 horas.

Procederán a convocar la Comisión Mixta indistintamente cualquiera de las partes que la integren.

En el supuesto de desacuerdo en la Comisión Mixta, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias al Acuerdo interconfederal sobre procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco).

El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de las partes.

Artículo 47.º Trabajadores con capacidad disminuida.

Los trabajadores que por causas de accidente o enfermedad quedasen impedidos para desarrollar las actividades de su oficio o puesto de trabajo habitual, continuarán dentro de la plantilla de Kem One Hernani S.L.U. (Hernani), prestando sus servicios si existiese en tal momento un puesto de trabajo adecuado a sus nuevas condiciones físicas o intelectuales.

48. artikulua. Prebentzioa, Higiena eta Segurtasuna.

a) Fabrikako Segurtasun eta Osasun Batzordea azaroaren 8ko 31/1995 Lan Arriskuen Prebentziorako Legeak agintzen duena betez osatuko da; era berean, batzorde honek aipatu legeko 38. eta 39. artikuluetan xedatutakoa betez funtzionatuko du.

b) Enpresak urtero bi buzo eta dagozkion segurtasunerako inetakoak emango dizkie langileei.

49. artikulua. Asanbladak.

Hernaniko Kem One Hernani S.L.U. Lantegiko langileek asanbladan elkartzeko eskubidea dute.

Asanblada iragarpenaren berri eman beharko zaio zuzendaritzari, 48 orduko aurrerapenaz eta baita Asanbladan aztertu den gai-zerrenda adieraziz.

Asanbladan aurretik gai-zerrendan barne harturik agertzen diren gaiak soilik aztertu ahal izango dira, betiere lan zentroarekin edo langileriaren zati edo guztizkoa uki dezaketen gaiekin lotuta badaude.

Langile guztiak ukitzen dituzten erabakiak hartzea Asanbladara jartzen denean, hauen baliozkotasunerako bertara agertutako langileen erdia baino bat gehiagoren aldeko boto pertsonal, libre, zuzen eta sekretua eskatuko da.

Xedapen gehigarriak.

1. Ezohiko haborokin eta oporrei dagokien ordainsari osoak jasotzeko eskubidea ez da ukitutako langilearen lanerako ezigaitasun iragankorreragatik galduko.

2. Borondatezkoa izango da, hitzarmen honen 23. artikuluan zehazten den bezala, fabrikaren erabateko gelditze egunetan ezartzen diren segurtasun hornizioetan parte hartzea.

3. Enpresak ezin izango du akordio hau ez aplikatzeko aldebakarreko erabakirik hartu, soldatei eta lanaldiaren urteko batezbestekoari dagokionez. Ez onartzeko lan-baldintzei eta soldaten eta lanaldiaren urteko batezbestekoari lotuta adostutako baldintzak, jatorrian dutenak 82.3. artikulua, edota Langileen Estatutuaren 41. artikulua, justifikazio bakarra izango da enpresaren bideragarritasuna eta enpleguei eustea arriskuan jarriko duten arrazoiak egotea, ekonomikoak, teknikoak edo antolakuntza-arlokoak; eta erabakia betiere adostua izango da langileen ordezkariekin edo kaltetutako langilearekin (Lan-baldintzen Funtsezko Aldaketak, norbanakoen kasuan). Beraz, enpresak konpromisoa hartuko du ez hartzeko aldebakarreko erabaki bat bera ere, ez soldatei lotuta, ezta lanaldiaren urteko batezbestekoari lotuta ere.

Alde biek beren-beregi zera adostuko dute, eztabaidei amaiera emateko beharrezko diren prozesu guztiak Preco lanbide-akordioak izango direla, bai adiskidetzekoak zein bitartekaritza egitekoak. Hori bai, alde biek baztertuko dute modu orokorrean eta kasu guztietarako nahitaezko arbitrajea; izan ere, halako sistema alde biek hala erabakitzen duten kasuetan bakarrik erabiliko da.

Azken xedapenak.

1. Honako hitzarmen honen arauak orain artean indarrean zeuden arauak osorik ordezkatzeko dituzte.

2. Alde sinatzaileek, honako hitzarmen honetan bilduriko klausulek enpresak fabrikatzen dituen ekoizkinen prezioetan beraien ustez eraginik izango ez dutela jakinarazten dute.

3. Hitzarmen honen soldata hartukizunetan agertzen den kopuru oro gordintzat hartuko da, dagokion atalean aurkakorik adierazten denean salbu.

Errelebu-kontratua.

Enpresak onartzen du errelebu-kontratua edo etorkizuneari horren pareko izan daitekeena edo hori ordezkatu dezakeena erabiltzea bere beharrianetarako, eta kontuan hartuko dituela, ho-

Artículo 48.º Prevención, Higiene y Seguridad.

a) El Comité de Seguridad y Salud de la fábrica está constituido de acuerdo a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, n.º 31/1995, de 8 de noviembre, y funciona según los artículos 38.º y 39.º de la citada Ley.

b) La Empresa anualmente proporcionará a los trabajadores dos buzos y el calzado de seguridad correspondiente.

Artículo 49.º Asambleas.

Los trabajadores del Centro de Kem One Hernani S.L.U. de Hernani tienen derecho a reunirse en Asamblea.

El anuncio de Asamblea debe comunicarse a Dirección con una antelación de 48 horas así como el orden del día a tratar en la Asamblea.

Sólo podrán tratarse en la Asamblea los asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día, siempre que estén relacionados con el Centro de Trabajo o con cuestiones que afecten a parte o a la globalidad de los trabajadores.

Cuando se someta a la Asamblea la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquellos el voto favorable personal, libre, directo y secreto de la mitad más uno de los trabajadores asistentes a la misma.

Disposiciones adicionales.

1.ª El derecho a la retribución total correspondiente a gratificaciones extraordinarias y vacaciones no se perderá por incapacidad laboral transitoria del trabajador afectado.

2.ª El formar parte de los retenes de seguridad que se establezcan en los días de parada total de fábrica, como se especifica en el artículo 23.º de este Convenio, será de carácter voluntario.

3.ª La empresa no podrá proceder unilateralmente a la aplicación del presente acuerdo, en materia salarial y cómputo anual de jornada. La inaplicación de las condiciones de trabajo acordadas con motivo de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, en materia salarial y cómputo anual de la jornada, que tengan su origen tanto en el artículo 82.3, como por vía del artículo 41 del E.T., solo se justificará por la existencia de causas económicas, técnicas y organizativas que puedan poner en riesgo la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo y, siempre, acordándola con la representación de los trabajadores, o bien con el trabajador afectado (MSCT individuales). Por lo que la empresa se compromete a no realizar ningún descuelgue de forma unilateral en materia salarial ni en cómputo anual de jornada.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias, serán los de conciliación y mediación del acuerdo interprofesional Preco. Las partes, en todo caso y con carácter general, excluyen el arbitraje con carácter obligatorio, que se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Disposiciones finales.

1.ª Las normas del presente Convenio sustituyen íntegramente a las que venían rigiendo hasta la fecha.

2.ª Las partes firmantes hacen constar que a su juicio, las cláusulas contenidas en el presente Convenio no repercutirán en los precios de los productos fabricados por la Empresa.

3.ª Todas las cantidades que aparecen en las percepciones salariales del presente Convenio se consideran brutas, salvo que se exprese lo contrario en su apartado correspondiente.

Contrato de relevo.

En relación con el Contrato de Relevo, se acepta por la Empresa la utilización de dicha figura contractual o cualquier otra que pudiera resultar análoga o que en el futuro la sustituya, pa-

rrretarako, kasu bakoitzaren ezaugarriak, aplikatzekoa den araubide juridikoa eta ezar daitezkeen baldintzak betetzen ote diren.

Langileak eskatuta, Bitariko Batzordeak bilera egingo du hilabeteko epean, errelebu-kontratuaren bidez edo horren antzeko beste baten bidez langilea lanpostura zein baldintzetan sartu behar den zehazteko.

ra atender las necesidades que pueda tener en su caso, contemplando las situaciones individuales, régimen jurídico aplicable y el cumplimiento de los requisitos que, en cada caso, puedan establecerse.

A solicitud del trabajador, la Comisión Paritaria se reunirá en el plazo de un mes, para concretar las condiciones en las que el trabajador podría acceder al mencionado contrato de relevo o similar.

1. ERANSKINA / ANEXO N.º 1

Puntuak Puntuación	Maila edo Gradua Nivel o Grado	Giz. Seg. tarifa Tarifa Seg. Soc.	Kategoriak Categorías	Lanpostuak / Puestos de trabajo				
				Fabrikazioa Fabricación	Mantenimendua Mantenimiento	Zerbitzuak Servicios	Laborategia Laboratorio	Besterik Varios
0 > 11	A	10	Peoia Peón					
11 > 15	B	9	Laguntzaile Espez. Ayte. Espec.					Sukaldari laguntza. Atezaina Ayte. cocina Portero
15 > 20	C	9	Espezialista 3. mailako Bulego Laguntz. Especialista Prof. Of. Aux. 3. ^a					
20 > 25	D	8	2. mailako ofiziala 2. mailako Bulego Laguntz. Oficial 2. ^a Prof. Of. Aux. 2. ^a			Galdara gidaria Eskorga gidaria Cond. calderas Carretilero		Sukaldaria Cocinera
25 > 30	E	8	2. mailako ofiziala 2. mailako Bulego Laguntz. Oficial 2. ^a Prof. Of. Aux. 2. ^a	Palet. zakura- tzailea Palet. ensac.				
30 > 40	F	8	1. mailako ofiziala 1. mailako Bulego Laguntz. Oficial 1. ^a Prof. Of. Aux. 1. ^a	Laguntza Landa Operarioa Lehengaien Prestatzailea Apoyo Opera. Campo Prep. M. Primas	A Elektrikaria Electric. A	Zerbitzuak Servicios		
40 > 50	G	8	1. mailako ofiziala 1. mailako Bulego Laguntz. 2. mailako Analista Oficial 1. ^a Prof. Of. Aux. 1. ^a Analista 2. ^a	Ordenadore Operarioa Ordenadore laguntzailea Operario Ordenador Refuerzo Ordenador	Elektrikaria/ Instrumentista A Mekanikaria Electricista/ Instrumentista Mecánico/A		Analistak Analistas	

2. ERANSKINA / ANEXO N.º 2

2021. urte Año 2021	Oinarrizko soldata Salario base	Soldata osagarria Compto. salarial	Gutzizko txandaren asisten. plusa Plus disponibilidad turno total	Txanda partziala Turno parcial	Aparteko orduak Horas extras
B MAILA/NIVEL B	7.116,67	25.589,56	6.348,28	0,00	36,09
Sukalde Lag./Ayte. Cocina					
Atezaina/Portero					
C MAILA/NIVEL C	7.206,63	26.011,05	6.417,81	5.500,99	36,54
D MAILA/NIVEL D	7.391,09	26.675,86	6.526,44	5.544,44	36,78
Eskorga gidaria/Carretillero					
Sukaldaria/Cocinera					
Galdara gidaria/ Conductor calderas					
E MAILA/NIVEL E	7.512,54	26.723,67	6.552,51	5.605,26	37,93
Palet. Zakuratzaila/ Paletiz. Ensacador					
F MAILA/NIVEL F	7.620,49	27.670,90	6.691,55	5.722,59	38,51
Laguntzailea/Apoyo					
A elektrikaria/Electricista A					
Landa operarioa/ Operador campo					
Lehengaien prestatzailea/ Prep. Mat. Primas					
Zerbitzuak/Servicios					
G MAILA/NIVEL G	7.710,46	30.412,70	6.865,36	5.857,28	39,14
2. mailako analista/Analista 2. ^a					
Elektrikaria-Instrumentista/ Electricista-Instrumentista					
A mekanikaria/Mecánico A					
Ordenadore operarioa/ Operador ordenador					

3. ERANSKINA / ANEXO N.º 3

ANTZINATASUNA / ANTIGÜEDAD

2021. urtea Año 2021	B maila/Nivel B Antzinasuna Antigüedad	C maila/Nivel C Antzinasuna Antigüedad	D maila/Nivel D Antzinasuna Antigüedad	E maila/Nivel E Antzinasuna Antigüedad	F maila/Nivel F Antzinasuna Antigüedad	G maila/Nivel G Antzinasuna Antigüedad
Urteak/Años	288,54	296,34	308,03	319,73	323,63	327,53
3	308,03	323,63	335,33	339,23	350,92	354,82
4	335,33	350,92	362,62	370,42	378,22	382,12
5	362,62	378,22	397,71	405,51	413,31	421,11
6	405,51	417,21	440,60	444,50	456,20	460,10
7	440,60	456,20	467,90	471,80	475,70	479,59
8	467,90	475,70	491,29	495,19	499,09	502,99
9	491,29	499,09	510,79	518,59	526,38	538,08
10	510,79	534,18	549,78	561,48	569,28	573,17
11	565,38	580,97	588,77	592,67	600,47	608,27

2021. urtea Año 2021	B maila/Nivel B Antzinatasuna Antigüedad	C maila/Nivel C Antzinatasuna Antigüedad	D maila/Nivel D Antzinatasuna Antigüedad	E maila/Nivel E Antzinatasuna Antigüedad	F maila/Nivel F Antzinatasuna Antigüedad	G maila/Nivel G Antzinatasuna Antigüedad
12	588,77	600,47	623,86	631,66	635,56	643,36
13	623,86	635,56	647,26	655,06	658,96	670,65
14	647,26	658,96	674,55	686,25	701,85	713,54
15	674,55	701,85	729,14	733,04	736,94	740,84
16	744,74	752,54	768,13	772,03	783,73	787,63
17	772,03	787,63	811,02	818,82	822,72	826,62
18	818,82	826,62	838,32	853,91	861,71	865,61
19	853,91	873,41	885,11	889,01	892,90	896,80
20	892,90	912,40	920,20	928,00	947,49	951,39
21	966,99	974,79	982,58	1.005,98	1.009,88	1.013,78
22	1.009,88	1.017,68	1.044,97	1.048,87	1.060,57	1.064,47
23	1.060,57	1.072,27	1.080,06	1.087,86	1.095,66	1.111,26
24	1.095,66	1.119,05	1.126,85	1.130,75	1.142,45	1.146,35
25	1.138,55	1.154,15	1.181,44	1.197,04	1.200,94	1.208,74
26	1.236,03	1.251,63	1.259,42	1.267,22	1.271,12	1.282,82
27	1.278,92	1.302,31	1.317,91	1.321,81	1.329,61	1.337,41
28	1.337,41	1.360,80	1.368,60	1.388,10	1.391,99	1.399,79
29	1.399,79	1.407,59	1.430,99	1.434,89	1.438,78	1.442,68
30	1.497,27	1.508,97	1.532,36	1.536,26	1.540,16	1.567,46