

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA. Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkararena, PGM Polmetasa, S.A.U. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20101712012016 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengo. 2021eko irailaren 9an, enpresako zuzendatzak eta langileen ordezkariek sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2021eko irailaren 20ean, aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengo. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testubateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritza honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, urtarilaren 19ko 7/2021 Dekretuaren 14.1.g artikulua (2021-01-29ko Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria); urtarilaren 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

Lehenengo. Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroan inskriztako eta gordailutzeko, eta aldeei jakinarazteko agindua ematea.

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintza.

Donostia, 2021eko urriaren 1a.—Ramón Lertxundi Arangüena, Iurralde ordezkarria. (7037)

PMG Polmetasa, S.A.U.-ren III. Hitzarmen kolektiboa, 2021-2025.

I. KAPITULUA

1. artikula. Lurralde-eremua.

Enpresa-hitzarmen honetan bildutako arauak PMG Polmetasa S.A.U. enpresak Arrasateko lantokieta garatzen dituen lantuarderak arautzen dituzte.

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 PGM Polmetasa, S.A.U. (código 20101712012016).

ANTECEDENTES

Primero. El día 9 de septiembre de 2021, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de los trabajadores.

Segundo. El día 20 de septiembre de 2021, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

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

En su virtud,

RESUELVO

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

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

San Sebastián, a 1 de octubre de 2021.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Arangüena. (7037)

III Convenio colectivo PMG Polmetasa, S.A.U. 2021-2025.

CAPÍTULO I

Artículo 1.º Ámbito territorial.

Las normas contenidas en este Convenio de Empresa regulan las actividades laborales que la empresa PMG Polmetasa S.A.U. desarrolla en los centros de trabajo de Mondragón-Arrasate.

2. artikulua. Langile-eremua.

PMG Polmetasa S.A.U. enpresako plantillan bildutako langile guztiak hartuko ditu eraginpean hitzarmen honek.

3. artikulua. Indarraldia eta iraupena.

Hitzarmen honen indarraldia bost urtekoa da: 2021eko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean, eta 2025eko abenduaren 31n amaituko da.

Hitzarmenaren indarraldia amaitzen denean, hitzarmenak indarrean jarraituko du hurrengo hitzarmena izenpetu arte. Hau da, denbora-mugarik gabe aplikatuko da, hitzarmena ordezkatzet den arte; horretarako, hitzarmena berritu edo negoziatu beharko da.

2025eko azaroaren 1ean automatikoki salatutzat emango da, eta data horretatik aurrera hasi ahalko dira hori ordezkatuko duen hitzarmen kolektiboa egiteko negoziazioak.

4. artikulua. Xurgapena eta konpentsazioa.

Aldez aurretik zeuden edozein motatako hobekuntza guztiak xurga eta konpentsa ditzakete hitzarmen honetan finkaturiko ekonomia- eta lanaldi-baldintza guztiak, hitzarmen honetan berariaz zehaztu diren salbuespenak izan ezik.

5. artikulua. Hitzarmenaren zatiezuntasuna.

Bat. Hitzarmen honetan adostutakoa osotasun bakar eta banaezina da, oro har eta urteko zenbaketan, eta, beraz, atalak ezingo dira hartu banaka.

Ondorioz, hitzarmenaren indarraldian aipatutako gaietako bat ebaZen administratibo edo juridiko bidez aldatzen bada, aldea irentsi eta konpentsatutzat joko da, gainerako gaietan legez ezarritako minimoei buruz hitzartutako hobekuntzakin.

Bi. Hitzartutako baldintzen osotasunaren eta zatiezuntasunaren printzipioa ezarra, Lan Agintaritzak, berez dituen ahalmenak baliatuz, hitzarmen honetako akordioren bat onartzan ez badu, hitzarmenak eraginkortasun praktikoa galduko du, eta edukia berriz aztertu beharko da osorik.

6. artikulua. Baldintza onuragarriagoak.

Hitzarmen honetan ezarritako baldintzek orain arteko baldintza guztiak ordezkatuko dituzte; izan ere, osorik azertuta, onuragarriagoak dira indarrean sartu aurretik indarrean zeudenak baino.

Edonola ere, eginkizunak antolatzeko sistema aplikatzearen ondorioz erregulazio honetan ezarritakoak baino soldata handiagoak jasotzen dituzten pertsonek soldata horiek kobratzen jarraituko dute, eta, hitzarmen honen etorkizuneko berrikuspenetan, soldata horiek aintzat hartu beharko dira. Hori dela eta, ezingo da konpentsaziorik eta xurgapenik aplikatu 4. artikuluan atraututako eran.

Era berean, urteko zenbatekoan soldata handiagoak jasotzeko bide ematen duten baldintzak aitortuak dituzten pertsonen kasuan, baldintza horiek errespetatuko dira, era hertsiki pertsonalean errespetatu ere.

II. KAPITULUA

7. artikulua. Lanaldia.

Bat. Hitzarmen honen indarraldian, urteko lanaldia hau izango da: 1.672 benetako ordu lanpostuan, 8 orduko 209 egunetan banatuak, astelehenetik ostiralerera egín beharrekoak. Langileek fitxatu egin beharko dute beren lanpostuan sartzen direnean, lanaldia hastean. Lanpostua uzten dutenean ere fitxatu beharko dute, lanetik irtetean edo lanaldia amaitzean.

Pertsonek esleitu zaien ordularian soili fitxatu beharko dute.

Artículo 2.º Ámbito personal.

El presente Convenio afectará a la totalidad de las personas incluidas en la plantilla de la empresa PMG Polmetasa S.A.U.

Artículo 3.º Vigencia y duración.

La vigencia de este Convenio será de cinco años, entrando en vigor el 1 de enero de 2021 y finalizando el 31 de diciembre de 2025.

Una vez finalizada la vigencia del Convenio se mantendrá dicho Convenio hasta la firma del siguiente, esto es, aplicación sin límite temporal alguno hasta que sea sustituido por la renovación o negociación del mismo.

Quedará automáticamente denunciado a partir del 1 de noviembre del año 2025, pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el Convenio Colectivo que lo sustituya.

Artículo 4.º Absorción y compensación.

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

Artículo 5.º Unidad de convenio.

Uno. Lo acordado en este Convenio, forma un todo único e indivisible en conjunto y en cómputo anual, y por lo tanto no podrá ser contemplado aisladamente.

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

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

Artículo 6.º Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituirán en su totalidad a las existentes hasta la fecha, ya que examinadas en su conjunto son más beneficiosas que las que venían rigiendo hasta su entrada en vigor.

No obstante, aquellas personas que, como consecuencia de la aplicación del Sistema organizativo de roles, percibieran salarios superiores a los que esta regulación ha establecido, seguirán cobrando su actual retribución, siendo ésta la que habrá que considerarse para las futuras revisiones, no pudiéndose por esta causa aplicar compensaciones o absorciones en los términos regulados en el art 4.º

Igualmente, aquellas personas que tuvieran reconocidas condiciones tales que en cómputo anual fueran superiores, se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal.

CAPÍTULO II

Artículo 7.º Jornada de trabajo.

Uno. La jornada anual, durante la vigencia de este Convenio será de 1.672 horas efectivas en el puesto de trabajo, distribuidas en 209 días de 8 horas, realizadas de lunes a viernes, de manera que el personal fichará al momento de incorporarse a su puesto de trabajo para el inicio de la jornada y al momento de abandonar su puesto de trabajo para la salida o terminación de la misma.

Las personas deberán fichar exclusivamente en el reloj que tengan asignado.

Bi. Gehiegizko lanaldia.

Hitzartutako urteko lanaldia lan-egutegian ezarritako lan-egunetan banatzearren ondorioz gertatzen den gehiegizko lanaldia langileak nahierako baliatuko du, betiere enpresaren premiek eta funtzionamenduarekin bateragarri eginez eta premisa hauek errespetatuz:

— Atsedena gutxienez 7 eguneko aurrerapenarekin eskatu behar da.

— Gehienez ere, lineako edo saileko langileen % 20k hartu ahalko du atsedena.

— Atsedenak ezingo dira oporraldiari erantsita hartu.

— Eskaera-ordena zorrozki errespetatuz erantzungo zaie atseden-eskaerei.

— Sail bakoitzeko arduradunek eskaerei uko egin ahalko diente edo goian adierazitako baldintzak aldatu ahalko dituzte, betiere kausa justifikatuak daudenean, enpresaren antolamendu-, ekoizpen- eta funtzionamendu-irizpideak kontuan hartuta.

— Urtero, uztailaren 1ean, ezinbestekoa izango da langileek gutxienez atsedenen % 50 jada erabilia izatea. Azaroaren 1a aurretik, langileek gainerako egunak baliatuko dituzte edo atsedenak baliatzeko egutegia eskatuko dute. Bestela, enpresak atsedenak baliatzeko egutegi bat egingo du, nahitaez bete beharrekoa.

— Urtero, abenduaren 31n, ezinbestekoa izango da langileek atseden-egun guztiak erabiliak izatea. Salbuespen-kasuetan eta betiere 1.672 orduak lan egin badira, egun horiek baliatzea onartuko da, baina saileko zuzendarriak eta Giza Baliabideetako zuzendarriak berariazko baimena eman beharko dute.

8. artikulua. Lan-egutegiak eta -ordutegiak.

Enpresako Zuzendaritzak baino ezin izango ditu ezarri lan-egutegiak eta -ordutegiak, aldez aurretik langileen legezko ordezkariekin eta, hala dagokienean, sindikatu-ordezkariekin eztabaidatu ondoren.

Enpresako Zuzendaritzak langile guztien lan-egutegia zehaztuko du hilabeteko epean, Gipuzkoako Egutegi Ofiziala argitaratzen denetik hasita eta aurreko paragrafoan aipatutako eskuhartzearen ondoren. Egutegian lanaldiaaren ordutegi-taula eta enpresak kolektiboaren datak jasoko dira, gutxienez.

Enpresak egindako lan-egutegiek eta ordutegi-taulek lanaldiaaren banaketa irregularra ezartzen badute, beharrezkoa izango da langileen legezko ordezkariak ados egotea, benetako lanaren ordu arruntak Langileen Estatutuaren 34.3 artikuluan adierazitakoak baino gehiago direnean.

Enpresako Zuzendaritzak lan-egutegiak eta -ordutegiak ezarri eta gero urteko lanaldia aldatzen bada, enpresak 15 egun izango ditu behar diren egokitzapenak egiteko.

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

Lanaldi zatituko langileentzat eta txandaka lan egiten dute, urteko egutegia ezarri da, instalazioetan aurreikusen den jarduera kontuan hartuta eta bezeroei ahalik eta zerbitzu onena ematearren instalazioak ahalik eta gehien erabili behar direlako filosofiarekin.

— Lanaldi zatitua:

Lanaldi zatituko langileen malgutasuna: Arlo bakoitzak ezarri beharko du barneko eta kanpoko bezeroak zerbitzatzeko ordutegia, eta, oro har eta betiere bezeroak zerbitzatzeko ezartzen den ordutegia antolatzen bada, langileak 08:00etatik

Dos. Exceso de jornada.

El exceso de jornada resultante de distribuir la jornada anual pactada con el número de días de trabajo fijados en el calendario laboral será disfrutado a elección del personal compatibilizándolo con las necesidades y funcionamiento de la empresa y respetando las premisas siguientes:

— Se debe solicitar el descanso con una antelación mínima de 7 días.

— El número de personas a disfrutar el descanso será de un máximo del 20 % de la línea o departamento.

— Los descansos no se podrán disfrutar acumulados al periodo vacacional.

— Las peticiones de descanso se atenderán por riguroso orden de solicitud.

— Los responsables de cada departamento podrán denegar la solicitud o modificar las condiciones arriba indicadas siempre por causas justificadas atendiendo a criterios de organización, producción y funcionamiento de la empresa.

— El 1 de julio de cada año deberá estar disfrutado como mínimo el 50 % de los descansos. Antes del 1 de noviembre se disfrutará el resto o se tendrá solicitado el calendario de disfrute. En caso contrario la empresa elaborará un calendario de disfrute de descansos que será de obligado cumplimiento.

— Al 31 de diciembre de cada año deberán estar disfrutados todos los días. En casos excepcionales y siempre que se hayan trabajado las 1.672 horas, se admitirá el disfrute de dichos días con la autorización expresa del Director del Departamento y del Dpto. de Personas.

Artículo 8.º Calendarios y horarios de trabajo.

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

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

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

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

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

Tanto para el personal de Jornada Partida como para el que trabaje a Turnos se establecerá el calendario anual teniendo en cuenta la actividad prevista de las instalaciones y con la filosofía de máxima utilización de las mismas para lograr el mejor servicio a los clientes.

— Jornada Partida:

Flexibilidad personal a jornada partida: Cada área deberá establecer el horario necesario para atender tanto al cliente interno como externo y con carácter general y siempre y cuando se organice el horario de atención establecido, se podrá entrar

09:00etara artean sartu ahalko dira lanera, eta 30 minututik 90 minutura arteko geldialdi bat izan ahalko dute jateko. 17:00etatik aurrera irten ahalko dira lanetik, betiere eguneko lanaldia betetzen bada.

Giza Baliabideen arloak modu personalizatuan tratatuko ditu banakako kasuak.

Ekainaren 1etik irailaren 30era arteko ostiraletan, lanaldi zatituko langileek 08:00etatik 14:00etara lan egin ahalko dute, betiere saileko premiek horretarako aukera ematen badute.

Sailean aztertuko dira, Giza Baliabideen sailaren onespaprekin, adingabeez arduratu beharrak berekin dakartzan ordutegi-premiak.

— Txandakako lanaldia:

Lantegiko ohiko ordutegi-erregimena hiru txandakoa da: gaueko txanda aurreko eguneko 21:45ean hasten da, eta goizeko 05:45ean amaitzen; goizeko txanda 05:45ean hasten da, eta 13:45ean amaitzen, eta arratsaldeko 13:45ean hasten da, eta 21:45ean amaitzen. Hartara, ekoizpen-lineek etengabe funtzionatzen dutela bermatzen da. Ordutegi hori antolamendu- eta ekoizpen-premetara egokitu daiteke, Enpresa Batzordearekin hitzartu ostean.

Arduradunen irizpideen arabera egutegi berezia behar duten zerbitzu-postuentzat (biltegiak, erosketak, mantentze-lanak, inventarioa, etab.), egutegi espezifiko bat hitzartuko da, aparteko lanaldi edo ordutegiak saihesten saiatuz. Unean-unean, Enpresa Batzordeari hitzartutako egutegi berezien berri emango zaio.

Fitxaketak ordu laurdenez ordu laurden zenbatuko dira.

Covid-19ak eragindako egoeraren ondorioz, sarrera eta irteera mailakatuen sistema ezarri da ekoizpen-txandetan, asteko egun guztietan. Sistema horri eutsiko zaio pandemiaren aurka kontingentzia-planaren prebentzio-neurriak beharrezkoak diren bitartean.

Hala ere, kontingentzia-plan hori amaitutakoan, ekoizpenean mailakatutako sarrera-irteeren sistemari eutsiko zaien arren, une horretan Batzordearekin adostuko dira zeintzuk izango diren eragindako pertsonak eta ordutegiak: ostiraleako arratsaldeko txandaren irteeran eta igandeetako gaueko txandaren sarreran. Kompentsazio gisa, sarrerako edo irteerako ordutegi-al-daketa horren eraginpeko langileei ostiraleko lanaldiko 4. txandako plusa eta igandeko lanaldiko 5. txandako plusa ordainduko zaizkie.

— Ordu erditik beherako atsedenaldi eta baimenak.

Baimenak edo atsedenaldiak gutxienez 30 minuturako esku ahal izango dira, betiere ordu osoak edo ordu erdiko tarteak badira.

9. artikulua. Orduen erabilgarritasuna eta etenik gabeko edo etenik izan ohi ez duten lanak.

Bat. Orduen erabilgarritasuna.

Enpleguaren egonkortasunari eusteko, enpresari merkatuan premietara egokitzentzako laguntzeko eta eskarien beherakada, eskarien pilaketa, larrialdiak, matxura larriak eta bereziki ezinbesteko kasutzat jotzen diren inguruabarraz direla-eta ohiko ekoizpen-ahalmena aldatzen duten inguruabarraz konpontzeko, gehienez ere 32 ordu, txanda hauetan: ostiral gaua eta larunbat goiza eta arratsaldea, betiere, aldi baterako kontratuen gehieneko kopurua (aldi baterako laneko enpresekin egindakoak barne hartuta) langileen % 10 edo hortik beherakoa bada.

Edonola ere, aurreko paragrafoan aipatutako orduak baliatzeak ezin izango du ekarri, inola ere, enpresak zehaztua duen urteko lanaldia handitzea. Arestian aipatutako ordu erabilgarriak

a trabajar entre las 8:00 horas y las 9:00 horas y se podrá disponer entre 30 y 90 minutos de parada para comer. La hora de salida podrá realizarse a partir de las 17:00 horas siempre y cuando se haya cumplido con la jornada diaria.

Los casos individuales podrán ser tratados por el Área de Personas de modo personalizado.

Los viernes del periodo 1 de junio al 30 de septiembre el personal empleado a jornada partida podrá optar al horario de 8:00 a 14:00 horas, siempre que las necesidades del departamento así lo permitan.

Se considerarán a nivel de Departamento, con el visto bueno del Área de Personas, las necesidades de horario derivadas de la atención a menores.

— Jornada a turnos:

El régimen horario habitual en la fábrica es de tres turnos comenzando el turno de noche a las 21:45 horas del día anterior hasta las 05:45 horas, el de mañana de 05:45 horas a 13:45 horas y el de tarde de 13:45 horas a 21:45 horas, de forma que se asegure el funcionamiento continuo de las líneas de producción. Este horario puede ser adaptado a las necesidades organizativas y de producción, acordándolo previamente con el Comité de Empresa.

Para aquellos puestos de servicio (almacenes, compras, mantenimiento, inventario, etc.) que requieran a criterio de los/as responsables un calendario especial, se pactará uno específico tratando de evitar jornadas u horarios «extra». Se informará puntualmente al Comité de Empresa sobre los calendarios especiales convenidos.

Los fichajes se computarán de cuarto de hora en cuarto de hora.

Como consecuencia de la situación derivada del Covid-19, se ha venido implantando un sistema de entradas y salidas escalonadas, en el sistema de turnos de producción, todos los días de la semana, el cual se va a mantener mientras sean necesarias las medidas preventivas del plan de contingencia contra la pandemia.

No obstante, una vez finalice dicho plan de contingencia, se mantendrá el sistema de entradas y salidas escalonadas en producción, acordando en ese momento con el Comité, las personas afectadas y los horarios: en la salida del turno de tarde de los viernes, y en la entrada del turno de noche de los domingos. En compensación, se abonará a las personas afectadas por dicho cambio de horario en la entrada o salida, plus de 4.^º relevo en la jornada del viernes, y plus de 5.^º relevo en la jornada del domingo.

— Disfrute de permisos o descansos por medias horas.

Los permisos o descansos, únicamente se podrán solicitar por tiempo no inferior a 30 minutos, y siempre siendo horas completas o intervalos de medias horas.

Artículo 9.^º Disponibilidad de horas y trabajos «non stop» o no susceptibles de interrupción.

Uno. Disponibilidad de horas.

Con el objeto de mantener la estabilidad del empleo y favorecer la necesaria adaptabilidad de la empresa ante las necesidades del mercado y para dar solución a circunstancias que alteren la normal capacidad de producción ya sea por reducción de pedidos o acumulación excesiva de los mismos, urgencias, averías graves y en especial en circunstancias consideradas de Fuerza mayor, se dispondrá de un máximo de 32 horas y en turnos de viernes noche y sábados mañana y tarde, siempre y cuando el número máximo de contratos temporales, incluidos los celebrados con las Empresas de Trabajo Temporal, sea igual o inferior al 10 % de la plantilla.

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

baliatzeko ahalmenaren ondorioz orduak gehitzeak edo gutxitzeak enpresa osoan, enpresako sección batuetan edo langile bakoitzarengan izan dezake eragina.

Aipatutako agindua derrigorrezkoa izateko nahiko eta berrezkoa izango da, enpresako Zuzendaritzak eta langileen ordezkarien berariaz bestelako erabakirik hartzen ez badute, ondoren baldintza hauek betetzea:

1. Hori justifikatzen duten arrazoia enpresako langile ukituei eta langileen ordezkariei jakinaraztea, 72 orduko aurrerapenaz eta idatziz.

2. Ordizia baliatzeak lanordua gehitzea ekartzen badu, enpresako egutegietan zehaztutako lanegunen lanaldia 9 ordura arte igoko da. Enpresako Zuzendaritzak, salbuespenez, lana beste egun batuetan betetzeko agindu dezake, betiere igandeak, jaiegunak, zubiak eta oporrak salbuetsiz; dena den, egun horiek ez dira urtean 4 baino gehiago izango. Kasu horietan, lanaldian ezingo da 6 ordu eta erdi baino motzagoa izan, ez eta 9 ordu baino luzeagoa ere.

Jarduna aurreko paragrafoan aipatutako egunetan betetzen denean, txandakako langileek goizeko edo arratsaldeko txandetan beteko dute. Lanaldi zatitua edo etengabea duten langileek goizeko lanaldian bakarrik erabili ahalko dituzte ordu horiek, eta 15:00ak baino lehenago bukatu beharko dute lana.

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

3. Ordizia baliatzeak lanordua gehitzea ekartzen duenean, egutegiaren arabera bete beharreko jardunak erabat gutxituko dira (gehienez ere bost egun arte) edo zatika (gehienez bi ordu egunean). Ordu horiek konpentsatzeko lanaldia 9 orduanico gehituko da, egutegian laneguntzat agertzen diren egunetan, edo, salbuespenez, beste egun batuetan (igande, jaiegun, zubi eta opor-egunetan izan ezik); egun horiek ezingo dira izan 4 baino gehiago urtean, eta inola ere ezingo da gehitu langile bakoitzari urtean dagokion lanegunen kopurua.

Ordu horiek ez dira diruz konpentsatuko, egutegiko urte bakoitzaren barruan denbora librea hartuz baizik.

Konpentsatzeko zenbat ordu ematea erabaki den alde batera utzita, enpresak ezingo ditu lanaldiaren gehikuntzak edo gutxitzeak txandaka erabili 30 egun jarraituko epealdian.

Enpresak horrela agintzen duenean, lanaldi handiagoa edo txikiagoa bete beharko dela kontuan izanda, enpresako Zuzendaritzak eta hartaratuak izan diren langileek 30 eguneko epean erabakiko dute, egoera hori jakinarazi zen datatik hasita, noiz eta nola baliatuko duten artikulu honetan aipatutako orduen konpentsazioa edo nola beteko dituzten falta zaizkien orduak. Erabaki hori enpresako langileen ordezkariei jakinaraziko zaie.

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

Langileek zehaztu beharreko konpentsazio-daten % 50a dela eta, ezin izango dute produkziorik garaieneko urte-sasoietan eragin dezakeen datarik hartu, ez eta enpresak jada jakinatziak dituen puntako aldietañ ere.

cida la empresa. El aumento o disminución de las horas como consecuencia de la utilización de las horas de disponibilidad arriba mencionadas, podrá afectar a la totalidad de la empresa, secciones de la misma o a trabajadores/as individualmente.

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

1. Preaviso de 72 horas al personal afectado y a la representación del personal en la empresa, con información por escrito de las razones que lo justifican.

2. Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en el aumento de horas de trabajo, ésta se efectuará incrementando hasta 9 horas la jornada de los días que figuren como de trabajo en los correspondientes calendarios de la empresa. Excepcionalmente podrá la Dirección de la Empresa ordenar el trabajo en otros días distintos, excluidos domingos, festivos, puentes y vacaciones, pero estos días no podrán exceder de 4 al año. En estos casos, la jornada no podrá ser inferior a 6,30 horas ni superior a 9.

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

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

3. Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en la disminución de horas, ésta se efectuará reduciendo en todo (hasta un máximo de cinco días) o en parte (como máximo de hasta dos horas diarias) la jornada de los días que por calendario corresponda trabajar. Su compensación se efectuará aumentando hasta 9 horas la jornada de los días que por calendario corresponda trabajar o, excepcionalmente, en otros días distintos, excluidos domingos, festivos, puentes y vacaciones, pero éstos no podrán exceder de 4 al año, sin que en ningún caso pueda verse incrementado el número de días de trabajo que corresponda trabajar anualmente a cada trabajador/a.

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

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

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

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

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

Konpentsazioak ezingo dira opor-garaian baliatu.

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

Baimen partikularrekin lotutako konpentsazio-orduak edo lanorduak urtea amaitu aurretik erregularizatu beharko dira.

Ordu erabilgarriak bete ostean eta inguruabarrek beren horretan jarraitzen badute, enpresak eraginpeko langileekin hitzartuko du beharreko orduak egitea, eta % 75 edo % 100 ordainduko die igandean edo jaiegunetan egiten baditzute ordu horiek. Pertsona bakoitzarekin zehaztuko da egindako orduak adina ordu noiz libre hartu, betiere arduradunarekin ados jarrita.

Beharreko orduen ordainetan baimen-orduak ezin badira baliatu, horrek berekin ekarriko du ordu horiek guztiak aparteko ordutzat ordaintza; dena den, lanpostu jakin batzuetan beharreko ordu horiek modu kronikoan egiten ez jarraitzeko antolamendu-neurriak aztertu eta hartu ahalko dira.

Bi. Etenik gabeko edo etenik izan ohi ez duten lanak.

Industriaren arloan, enpresaren helburua kostu handiko instalazioak eta inbertsioak ahalik eta gehien erabiltzea da, horietaz etengabe eta ahalik eta gehien aprobetxatzte aldera.

Etenik gabe lan egiteko modu horrek berekin dakar makineta instalazioen funtzionamendua ez etetea.

— Lanpostuan bertan egingo da txanda-aldaketa eta emanago da nobedadeen berri.

— Langileak txandakatu egingo dira, eta antzeko postuetan dauden pertsonen funtzoak beteko dituzte, hamabost minutuko atsedenaldia era txandakatuan eta malguan izateko moduan, atsedenaldiak ekoizpen-prozesua eten ez dezan.

10. artikulua. Oporrak.

Hitzarmen hau indarrean dagoen urte bakoitzean, langileek egutegiko 30 eguneko opor ordaindu izango dituzte; egun horietatik 26 derrigor izango dira lanegunak.

Oporraldiari dagokionez, larunbatak lanegun osotzat joko dira.

Enpresaren beharrak direla-eta urteko lan-egutegian ezarritako opor kolektiboa baliatzeko data aldatzen bada, eta, horren ondorioz, lantokia ixten bada, langileek opor-egun bat gehiago hartzeko eskubidea izango dute.

Arau orokor gisa, udako oporrak uztailaren bigarren hamabostaldian hasiko dira, eta irailaren bigarren hamabostaldian amaituko. Langileek txandaka hartuko dituzte oporrak.

Aste Santuko, Pakzoko eta Eguberrieta oporraldiek beren horretan jarraituko dute.

Opor-garaian, ekoizpena bezeroen eskarien mende egongo da. Hortaz, inguruabarrek hala eskatzen badute, langileak bi txandatan antolatuko dira (goiz eta arratsalde), edo hirutan (goiz, arratsalde eta gau).

Oporrak ezarritako garaitik kanpo hartzeko, beharreko izango da langileak eskaera egitea eta saileko arduradunak baimena ematea.

OIT erakundearen 132. hitzarmenean ezarritakoa betez, amatasunagatik eta langilearen borondatz kanpoko arrazoiengatik, hala nola istripu batengatik edo gaixotasun batengatik, lahera joan gabeko egunak benetako lanean emandako denboratzat hartuko dira oporrak zenbatze eta baliatze aldera.

Las compensaciones no se podrán disfrutar en periodo vacacional.

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

Las horas de compensación o trabajo relacionadas con permisos particulares, se deberán regularizar antes de la finalización del año.

Una vez completadas las horas de disponibilidad y persistiendo las circunstancias señaladas, la empresa acordará con el personal afectado la realización de horas necesarias, abonando el 75 %, o el 100 % cuando se realicen en domingo o festivo, concretándose con cada persona el momento de librar tantas horas como haya realizado, siempre de acuerdo con su Responsable.

La imposibilidad de disfrute de horas de permiso en compensación de horas necesarias, supondrá la remuneración total de las mismas como extraordinarias, sin perjuicio del análisis y adopción de medidas organizativas que impidan que se perpetúe la realización «crónica» de las mismas en puestos de trabajo concretos.

Dos. Trabajos «non stop» o no susceptibles de interrupción.

El objetivo de la empresa en el terreno industrial es el de conseguir el máximo uso de las costosas instalaciones e inversiones, a fin de obtener el mayor aprovechamiento de las mismas ininterrumpidamente.

Esta forma de trabajo a ritmo continuado, supone que no se interrumpta el funcionamiento de máquinas e instalaciones.

— El cambio de turno y novedades se realizará en el propio puesto de trabajo.

— El personal se irá turnando, cubriendo las funciones de las distintas personas en puestos afines, de forma que se pueda disponer de los quince minutos de descanso de manera alternativa y flexible para hacerlo compatible con la naturaleza no interrumpible del proceso productivo.

Artículo 10.^º Vacaciones.

Para cada uno de los años de vigencia del presente convenio se retribuirán, en concepto de vacaciones reglamentarias 30 días naturales, debiendo de disfrutarse exclusiva y necesariamente 26 días laborables.

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

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

Como norma general las vacaciones de verano comenzarán la segunda quincena de julio, terminando la segunda de septiembre y se establecerán con carácter rotativo.

Se mantendrán los períodos vacacionales de Semana Santa, Pascua y Navidad.

En el periodo vacacional la producción estará sujeta a la demanda de los clientes, por lo que, si las circunstancias lo requieren, se organizará al personal en jornadas de mañana y tarde; o mañana, tarde y noche.

Las vacaciones a disfrutar en periodo distinto al establecido deberán ser autorizadas, previa solicitud de la persona, por el/la responsable del departamento.

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

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

Empresako kide izateari uztean, dagokien opor-proporcionalen zenbatekoa ordainduko zaie langile guztiei. Langilea hiltzen bada, zenbateko hori haren eskubidedunei ordainduko zaie.

Oporrak hartzeko garaiari buruzko desadostasunaz jurisdikzio eskudunak hartzen duen erabakiaren kalterik gabe, langileak ondoz ondoko bi lan-aste baliatzeko eskubidea izango du bietiere.

Gaixtasun- edo istripu-bajek eten egingo dute oporralkia, eta langileek gerora harta ahalko dituzte oporrak. Horretarako, langileek eta saileko arduradunak ados jarri beharko dute.

Oporraldi kolektiboari ekiteko garaian edo oporralkiak iraun bitartean langilea amatasun-egoeran badago, eten egingo da oporralkia, eta empresako Zuzendaritzak ezarriko du etenaldi horri dagozkion egunak noiz baliatu, langileen ordezkaritzak esku hartzetik ondoren.

Urtearen hasieran 14 ordainsarien hileko soldata garbia ezartzeko erabiltzen den irizpidearen arabera ordainduko dira oporrak.

Oporren sortzapena urtarriletik abendura arte izango da 2016ko urtarrilaren 1a ondoren kontratatutako langileentzat.

2016ko urtarrilaren 1a baino lehenago kontratatutako langileek irailetik abutztura artean sortuko dituzte oporrak.

11. artikulua. Aparteko orduak.

Empresak eta langileen ordezkariek konpromisoa hartzetik aparteko orduak ez egiteko eta eginez gero ordaintzeko.

Soldata-taulei buruzko I. eranskinean hitzartutako aparteko orduen eta hitzarmen-orduen zutabeetan jasotzen diren balioak ezartzen dira, gerta daitezkeen gertakariak konpontzeko.

Aparteko orduen balioa handitu egingo da oinarrizko soldaten kontzeptuari aplikatzen zaion gorakadaren arabera.

Langile batek inguruabar bereziak direla-eta bere ordutegiak kanpo lantokian edo lantokitik kanpo lan espezifiko batzuk egiteko eskaera jasotzen badu bere arduradunaren aldetik, auera izango du ordu horiek hitzarmen bidez libre hartzeko edo aparteko ordutzat kobraztzeko.

Artikulu honetan aparteko orduei buruz erabaki dena hitzarmen honetako Orduen erabilgarritasuna deritzon 9. artikuluan xedatutakoa baldintzatu gabe beteko da.

Langileak orduak berreskuratu behar baditu, aparteko orduak eta hitzarmenezkoak ez dira ordainduko.

III. KAPITULUA

12. artikulua. Lizentziak.

Langileek lizentzia ordainduak izateko eskubidea izango dute, betiere gutxienez 24 ordu lehenago jakinaraziz, zoritzarra edo ustekabea bada izan ezik, eta, nolanahi ere, behar bezala justifikatuz. Lizentzia horiek artikulu honetan ezartzen denari jarraituz hartzetik eta ordainduko dira.

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

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

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

Las bajas de enfermedad o accidente interrumpirán el período vacacional, disfrutándolo posteriormente y fijándolo de mutuo acuerdo entre trabajador/a y responsable de departamento.

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

Las vacaciones se cobrarán con arreglo al mismo criterio por el que se determina al principio de cada año el salario bruto mensual de las 14 pagas.

El devengo de las vacaciones será de enero a diciembre para aquellos/as empleados/as contratados/as con posterioridad al 1 de enero de 2016.

Las personas contratadas con anterioridad al 1 de enero de 2016 devengarán las vacaciones de septiembre a agosto.

Artículo 11.^º Horas extraordinarias y horas convenio.

Tanto la Empresa como la Representación del personal se comprometen a la no realización de horas extraordinarias y en su caso de compensación de las mismas.

Se establecen los valores recogidos en las columnas de horas extras y horas convenio del anexo I correspondiente a «Tablas Salariales», para solucionar las posibles eventualidades que se puedan producir.

El valor se incrementará en función del incremento aplicado al concepto de Salario Base.

El/la trabajador/a que por circunstancias especiales y fuera de su horario sea requerido/a por su responsable para realizar trabajos específicos dentro o fuera de su centro de trabajo, podrá optar entre el disfrute de dichas horas por convenio o el cobro de las mismas como extraordinarias.

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

En ningún caso se abonarán horas extraordinarias ni de convenio mientras existan horas pendientes de recuperación.

CAPÍTULO III

Artículo 12.^º Licencias.

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

Ematen diren lizenziak benetako soldataren arabera ordainduko dira, produkzio-primak eta pizgarri ezagatiko primak barnean hartu gabe.

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

Lizenziarako baimena eragiten duen gertakaria jazotzen den unean hartu beharko dira lizenzia guztiak.

Ematen diren arautu gabeko baimen guztiak saileko ardura-dunarekin adostuta berreskuratu beharko dira.

Jarraian zehazten diren kasuetan, langileen eguneroko zenbatekoa kontzeptu hauetan osatuko da: produkzio-prima, txanda-prima, emaitzen prima eta antzinatasun-prima.

1. Enplegatuak:

% 100 ordainduko da kasu guztieta, baina absentziak justifikatu beharko dira.

2. Ekoizpen-langileak:

% 100 ordainduko da bi egunez, ezkontideak, seme-alabek edo gurasoek ospitaleratzea eskatzen duen gaixotasun larria izanez gero edo hilez gero.

Hala ere, lizenzia hartzen den hilabeteko baimen ordainduengatik absentismo-indizea (aitatasun-edo amatasun-lizenziak alde batera utzita) % 0,7 edo txikiagoa bada, % 100 ordainduko da:

— Hilabete horretako lizenzia-egun guztieta (ez 2 egunetan bakarrik).

— Lizenzia guztiatarako (ez bakarrik gaixotasun larri edo heriotzarako).

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

a) Ezkontzagatik:

— Egutegiko 18 eguneko lizenzia. Lizenzia hori egutegiko beste 10 egunez luza daiteke gehienez ere, ordaindu gabeko lizenzia-egunak hartuz. Lizenzia hori, osorik edo haren zati bat, ezin izango da xurgatu oporraldiekin batera egokitzeagatik.

b) Seme-alaben jaiotzagatik:

— Egutegiko 3 egun; horietatik gutxienez bi lanegunak izango dira; epe hori egutegiko 3 egun gehiagoz luza daiteke, erditza zesareaz izan bada. Lizenzia hori bi egunez luzatu ahalko da lekualdaketa badago.

Garaiz aurreko edo erditu ondoren ospitaleratutako seme-alabak jaiotzeagatik:

— Amak edo aitak egunean ordubetez utz dezake lana, egoera horrek dirauen bitartean.

c) Honako hauen gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzeagatik:

— Ezkontidea, seme-alabak, gurasoak: egutegiko 3 egun, ordaindu gabeko beste hiru lizenzia-egunet luzatu ahalko direnak. Lizenzia hori bi egunez luzatu ahalko da lekualdaketa badago.

Esan bezala, ekoizpen-langileei % 100 ordainduko zaie bi egunez, ezkontideak, seme-alabek edo gurasoek ospitaleratzea eskatzen duen gaixotasun larria izanez gero edo hilez gero.

— Langilearen neba-arrebak, bilobak, aitona-amonak, aitagi-narreba-amaginarrebak, koinata-koinatuak edo errain-suhia: Egutegiko 2 egun, joan-etorririk egin behar izanez gero gehienez bi egunez luza daitezkeenak.

Gaixotasun larriak dirauren bitartean, lizenzia-egunak langileak aukeratu ahalko ditu, betiere enpresarekin adostuta. Adostasunik egon ezean, baliatzeko egunak bata bestearen jarraian hartu beharko dira.

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

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

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

Los premisos no reglamentados que se concedan deberán ser recuperados de acuerdo con el/la Responsable del Departamento.

En los casos detallados a continuación, el personal verá complementado el importe diario con todos los conceptos de Prima de Producción, de Turnos, de Prima de Resultados y de antigüedad.

1. Para empleados/as:

Se abonará el 100 % en todos los casos debiendo justificar las ausencias.

2. Para personal de producción:

Se abonará el 100 % durante dos días, en los casos de enfermedad grave con hospitalización o fallecimiento, de cónyuge, hijos/as, padre o madre.

No obstante, si el índice de absentismo por permisos retribuidos del mes en que se disfruta la licencia (excluidas las licencias por paternidad o maternidad), es igual o inferior al 0,7 %, se abonará el 100 %:

— Durante todos los días de licencia de dicho mes (no únicamente 2 días).

— Para todas las licencias (no solo las de enfermedad grave o fallecimiento indicadas).

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

a) Por matrimonio:

— 18 días naturales de licencia. Esta licencia podrá ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida. Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el período de vacaciones.

b) Por nacimiento de hijo/a:

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

Por nacimiento de hijos/as prematuros/as u hospitalizados después del parto:

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

c) Por enfermedad grave u hospitalización:

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

Como queda dicho, al personal de producción se abonará el 100 % durante dos días, en los casos de enfermedad grave con hospitalización o fallecimiento, de cónyuge, hijos/as, padre o madre.

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

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

Gaixotasun larriak bere horretan jarraitzen badu:

— Ordainduriko bigarren lizentzia baterako eskubidea izango du langileak, lehen lizentzia hartu duenek hogeita hamar egun jarraian iragan badira; gaixotasun-egoera horretan ezkontidea edo seme-alabak baldin badaude, lizentzia egutegiko 3 egunekoa izango da; langilearekin bizi diren gurasoak edo anai-arrebak badira, egutegiko 2 egunekoak. Bigarren lizentzia hori ezin izango da luzatu langileak egoera dela-eta bidaia egin behar duelako.

— Ordaindu gabeko lizentzia gehiago hartzeko eskubidea izango du, kasu eta denbora kopuru beretan, betiere aurreko lizentzia bukatu zenetik hogeita hamar egun jarraian iragan badira. Kasu horretan ere lizentzia ezin izango da luzatu egoera dela-eta langileak bidaia egin behar duelako.

Etxean atseden hartzea (justifikatua) eskatzen duen ospitaleratzerik gabeko ebakuntzagatik: Atseden hartu behar duena langilearen ezkontidea, semea edo alaba, gurasoa, neba edo arreba, biloba, aitona edo amona, aitagarreba edo amaginarreba, koinatua edo koinata edo suhia edo erraina bada: egutegiko 2 egun; joan-etorririk egin behar izanez gero, bi egunez luza daitezke.

d) Heriotzagatik:

— Ezkontidearena edo seme-alabena: egutegiko 5 egun; joan-etorririk egin behar izanez gero, bi egunez luza daitezke.

— Langilearen gurasoena, nebarena, arrebarea, bilobena, aitonarena, amonarena, aitagarrebarrena, amaginarrebarrena, koinatarena, koinatuarena, errainarena edo suhiarena: egutegiko 2 egun; joan-etorririk egin behar izanez gero, bi egunez luza daitezke.

Berriz ere adierazi da ekoizpeneko langileei % 100 ordainduko zaiela bi egunez, ezkontidearen, seme-alaben eta gurasoen gaixotasun larriaren (ospitaleratze eta guzti) edo heriotzaren kasuan.

Ezkontidearen, seme-alaben, gurasoen eta neba-arreben heriotzagatiko lizentzia ezin izango da xurgatu, baldin eta langilearen oportaldian edo ezkontzagatiko lizentzian gertatzen bada.

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

— Egutegiko egun 1.

f) Ohiko bizileku aldatzeagatik:

— Egutegiko egun 1.

g) Medikuaren kontsultetara joateko:

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

— Era berean, urtean 16 orduko muga horren barruan, lanea ez joateko honako arrazoi hauek ere hartz ahalko dira barnean, betiere behar bezala justifikatuta: ezkontideari nahiz langilearekin bizi diren seme-alabei eta gurasoei medikuaren kontsultetara edota azterketa medikoetara laguntzea, bai eta ospitalean horiekin egotea nahiz garrantzi txikiko ebakuntzaren kasuan ere. Zalantza izanez gero, hitzarmenaren Batzorde Misto Interpretatzailaren irizpenera jo daiteke.

Hitzordu mediko bat baino lehen gauetan eginez gero, baimena ez da gaueko lanaldi osokoa izango, bi orduko baizik, familia-medikuaren kontsultetarako, analisietarako eta baraurrik egin beharreko proba mediokoetarako. Gainerako espezialisten kasuan, 13:00ak baino lehen, bi ordu horiek luzatu ahal izango dira, arrazoizkoak bada eta behar bezala justifikatuta dagoen neurrian.

Cuando la enfermedad grave persistiera:

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

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

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

d) Por muerte:

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

— De padre/madre, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre/madre político/a, hermanos/as políticos/as o hijos/as políticos/as: 2 días naturales, ampliables en dos días en caso de desplazamiento.

Se reitera que, al personal de producción se abonará en todo caso el 100 % durante dos días, en los casos de enfermedad grave con hospitalización o fallecimiento, de cónyuge, hijos/as, padre o madre.

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

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

— 1 día natural.

f) Por traslado del domicilio habitual:

— 1 día natural.

g) Para consultas médicas:

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

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

En caso de trabajo nocturno previo a una cita médica, el permiso no será de toda la jornada nocturna, sino únicamente de dos horas, para consultas de médico de familia, análisis y pruebas médicas en ayunas. Para el resto de casos de especialistas antes de las 13 horas, se podrán ampliar estas dos horas en lo que sea razonable y debidamente justificado.

h) Haurra jaio aurreko azterketetarako:

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

i) Bularra emateagatik:

– Lan egiten duten emakumeek bi zatitan banatu daitekeen ordubeteko etenaldia izango dute, haurrak 9 hilabete izan arteko edoskitzaroan. Baimenaren iraupena proportzionalki handituko da erditze multipleen kasuan. Emakumeak, nahi izanez gero, eskubide hori lanaldian ordu bateko murrizketarekin ordezkatzen edo lanaldi osoetan metatzeko aukera izango du, helburu berberarekin. Baimen hori aitak edo amak baliatu ahalko du, biek lan egiten badute.

Izatezko bikoteak:

– Izatezko bikoteek, bikoteko kideak edozein sexutakoak izanik ere, artikulu honetan ezkontzaren kasurako adierazitako eskubide berberak sortuko dituze; horretarako, behar bezala egiazatua beharko dute elkarrekin bizi direla (lizentzia eskatu baino bi urte lehenago gutxienez etxe berean erroldaturik daudela adierazten duen ziurtagiria, izatezko bikoteen erreregistroaren ziurtagiria, edo bikote gisa elkarrekin bizi direla egiazatzen duen beste edozein dokumentu ofizial).

– Nolanahi ere, gaixotasun larriaren edo ospitaleratzearen kasuan, etxean atseden hartza eskatzen duen ospitaleratzea gabeo ebakuntzaren kasuan, heriotzaren kasuan, aita edo amaren, neba-arreben edo seme-alaben ezkontzaren kasuan eta edoskitzearen kasuan, lizentzia soilik beste bikotekideari edo bikotekideen seme-alabei eta gurasoei dagokie, baina ezin izango da bikotekidearen neba-arreben, biloben eta aitonamoenen kasuan aplikatu.

j) Nahitaezko betebehar bat betetzeagatik:

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

Zeregin hori betetzearen ondorioz langileak hiru hilabetetan lanorduen % 20 baino gehiago huts egiten badu, enpresak Lan-gileen Estatutuaren 46. artikuluaren 1. paragrafoan araututako nahitaezko eszendentzia-egoeran jarri ahalko du langilea.

Egitekoa betetzeagatik edo karguan jarduteagatik kalte-or-dainik jasotzen badu langileak, ordain horren zenbatekoa des-kontatuko zaio enpresan duen soldatatik.

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

Artikulu hau hitzarmena sinatzen den egun berean sartuko da indarrean.

13. artikulua. Eszendentziak.

Enpresan gutxienez urte bateko antzinatasuna duten langileei eszendentzia emango die enpresak, eta lanpostua gordeko die, edota lehen zeukanen lanpostuan edo antzeko batean automatikoki lanean hasteko aukera emango die, betiere honako baldintza hauek betetzen baditzute:

a) Eszendentzia hartzeko arrazoia familia- edo ikasketa-aloako edo antzezoak izatea.

b) Eszendentzia ez izatea sei hilabetetik gorakoa.

c) Horrelako eszendentzia aldi berean hartu duten langileak plantillaren % 2tik gora ez izatea.

h) Para exámenes prenatales:

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

i) Por lactancia:

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

Parejas de hecho:

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

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

j) Por cumplimiento de deber inexcusable:

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

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

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

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

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

Artículo 13.^º Excedencias.

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

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

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

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

14. artikula. Beste eszendentzia batzuk.

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duten langileei eszendentzia emango die enpresak, eta lanpostua gordeko die, edota lehen zeukanen lanpostuan edo antzeko batean automatikoki lanean hasteko aukera emango die, betiere honako baldintza hauetan betetzen badituze:

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

b) Eszendentzia urtebetetik gorakoa ez izatea, salbu eta bi aldeek beste zerbait adosten badute.

c) Horrelako eszendentzia bat aldi berean hartu duten langileen kopurua plantillaren % 2tik gorakoa ez izatea.

d) Aipatutako eszendentzia enpresako zuzendarien eta agintarien kasuan salbuesten da, baldin eta bestelako akordiorik ez badago.

Gainerako eszendentziei dagokienez, indarreko legerian eza-rritakoa aplikatuko da.

IV. KAPITULLUA

15. artikula. Hitzarmeneko soldata.

PMG Polmetasa enpresaren ordainketa-politika soldata-tau-lerkin, enpresaren emaitza ekonomikoekin eta langile bakoitzaren bilakaera profesionalarekin lotuta dago.

Zergak ezarri aurreko irabazia hartzen da emaitza ekonomi-kotzat.

Langile bakoitzaren bilakaera profesionala eskura dauden aukerek baldintzatzen dute, eta zenbat eta handiagoak izan bi-zitza profesionalean eta akademikoan eskuraturako ezagutza-, erantzukizun- eta emaitza-maila egiaztauak, hainbat eta gehiago ordainduko da.

Ordainsarien bloke osoa hau konpentsatzeko da:

— Agindutako lana behar bezala egitea.

— Ekoizpena, kalitatea, segurtasuna eta ingurumena hobetzen laguntea. Horren erakusgarri izango da enpresaren emaitza eta kanpotik inolako kexarik ez izatea, kalitateagatik, zerbitzuagatik, segurtasunagatik edo ingurumenagatik.

— Lanean eraginkortasun handiagoz aritzea, langileen lanbide-prestakuntza etengabeari esker, balioaniztasun- eta mugikortasun-kota handiagoak lortzeko.

— Horren guztiaren helburua bezeroari ahalik eta zerbitzu onena emateko planteatutako eskakizunak betetzea da.

* Oinarritzko soldata:

Maila bakoitzerako I. eranskina: Soldato-taulak delakoan adierazten dena da. Benetan lan egindako ordu edo egun bakoitzeko sortuko da, eta urtean zehar modu erregularrean banatu-tako 14 ordainsaritan ordainduko da.

* Produkzio-prima:

Maila bakoitzerako I. eranskina: Soldato-taulak delakoan adierazten dena da. Benetan lan egindako ordu edo egun bakoitzeko sortuko da, eta urtean zehar modu erregularrean banatu-tako 14 ordainsaritan ordainduko da.

Hitzarmen honi erantsitako soldato-tauletan adierazitako ordainsaria, bertan ezarritako baldintzetan, lanbide-kategoria bakoitzarentzat ezarritako gutxienekoak dira.

Ordainsari horiek hitzarmen honetan hitzartutako urteko lanaldiari dagozkie, edota, kontratuaren hala ezartzen bada, epealdi txikiagoari, betiere gutxienez asteko 36 ordutik beherakoa ez bada.

Artículo 14.º Otras excedencias.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Artículo 15.º Salario de Convenio.

La política de retribuciones de PMG Polmetasa se vincula a las Tablas Salariales, a los resultados económicos de la Empresa y a la evolución profesional individual.

Se entienden como resultados económicos, el beneficio antes de impuestos.

La evolución profesional individual, condicionada a la disponibilidad de oportunidades, remunera crecientemente mayores niveles demostrados de conocimientos, responsabilidades, resultados, etc. alcanzados durante la vida profesional o académica.

Todo el bloque de remuneraciones está destinado a comprender:

— El desempeño satisfactorio del trabajo encomendado.

— La contribución a la mejora de la productividad, calidad, seguridad y medio ambiente todo ello reflejado en el resultado de la empresa y la ausencia de reclamaciones exteriores de todo tipo, ya sea por calidad, servicio, seguridad o medio ambiente.

— La mayor eficacia en el trabajo basada en la mejora continua de la cualificación profesional del personal, para alcanzar mayores cotas de polivalencia y movilidad.

— Todo ello, orientado a cumplir las exigencias planteadas de un máximo servicio al cliente.

* Salario Base:

Es el que para cada Nivel se señala en el anexo I: «Tablas Salariales». Se devengará por hora o día efectivamente trabajado y se abonará atendiendo a una distribución regular durante el año en 14 pagas.

* Prima de producción:

Es la que para cada Nivel se señala en el anexo I: «Tablas Salariales». Se devengará por hora o día efectivamente trabajado y se abonará atendiendo a una distribución regular durante el año en 14 pagas.

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

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

2020ko abenduan lortutako akordioari eusten zaio; horren arabera, ekoizpeneko nominak hileko ordu finkoen arabera ordaintzetik (158,80 ordu) hileko egun naturalen arabera ordaintzera pasatu ziren. Nolanahi ere, horrek ez zituen guztizko kopuruak aldatu. Hala ere, ordukako kalkuluak egin behar badira, irizpide honi eutsiko zaio: kalkuluak egiteko hileko orduak 158,80 ordu dira.

16. artikula. Lanpostuen balioespena.

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

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

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

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

d) Ingurumen-baldintzen irizpidea (nekagarritasuna, toxicotasuna, edo arriskugarritasuna).

Sistema horiek esleitutako balioespenak enpresako lanpostu bakoitzaren kokapen erlatiboa ezarriko du, lan-balio kualitatiboen hierarkiari dagokionez. Lanpostuaren beraren ezaugarriei edo eskakizunei buruzkoa da balioespen hori, lanpostu horretan nor dagoen kontuan izan gabe.

Enpresan badago eginkizunak antolatzeko sistema bat, lanpostuen balioespena egiteko. Sistema horretan, beheragoko kategoriarlangileak ageri diren mailan ezin izango da eduki hitzarmen honetan langile horientzat adierazi den ordainsaria baino txikiagoa.

Sistema hori 2014ko eta 2015eko ekitaldietan ezarri zen, eta guztiz indarrean dago hitzarmen hau izenpetzen den unean, Eginkizun Sistemaren Araudi honen arabera:

8. tartean eta hortik gorakoetan dauden langileen soldatmerkatuaren gorabeherekin lotuta egongo da; G1 gutxienekoa izango da eginkizunaren titulartasuna eskuratzean, baina gainditu ahalko da hautagaiaren espezifikotasunaren arabera.

1. tartea B1 kategoriaren balioidea izango da soldatari dagokionez, eta 0. tartean dauden aldi bateko langileak, 12 hilabete igaro ostean enpresan jarraitzen badute, dagokien tartean jarrikodira, mailaren eta eginkizunen mapan duten eginkizunaren arabera, baina, edonola ere, 1. tartera igaroko dira aldi baterako kontratatuak izan zirenean eman zitzazkien zereginak egiten jarraitzen badute ere.

Beren eginkizunaren maximoaren azpitik dauden pertsona guztieie prestakuntza-plan espezifiko bat esleitu beharko zaie. Prestakuntza-plan horren iraupena gutxi gorabehera mailen mapan adierazten dena izango da. Prestakuntza-aldia amaitu ondoren, langileak aukera izango du proba teknikora aurkezteko, prest dagoeila iruditzen bazaio. Proba gainditu ondoren, berehalako aplikatuko zaio dagokion kategoria-aldaketa. Langileak proba hori gainditzen ez badu, berriro egin beharko du prestakuntza-plan espezifiko, identifikatutako hutsuneak estaltzeko.

Enpresarentzat, desiragarria da pertsona guztiak ezarritako epeetan iristea beren eginkizunaren maximora. Hortaz, eta principio horri jarraikiz, langile batek gehienez hiru aukera izango ditu mailaz aldatzeko beharrezkoa den gaitasuna erakusteko.

Eskatzen den maila lortzen ez bada, kasu bakoitza banaka aztertuko da, irtenbide onena bilatzen saiatzeko, bi irizpide hau-ek kontuan hartuta:

Se mantiene el acuerdo alcanzado en diciembre de 2020, por el cual, las nóminas de producción, que venían pagándose por horas fijas mensuales a razón de 158,80 horas, pasan a abonarse por días naturales mensuales, sin que con ello se modifiquen los totales. No obstante, en caso de que haya que realizar cálculos por horas, se mantendrá el criterio de que las horas mensuales sobre las que calcular son las referidas 158,80 horas.

Artículo 16.^º Valoración de puestos de trabajo.

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

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

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

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

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

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

Existe en la empresa un denominado «Sistema Organizativo de Roles», de valoración de puestos de trabajo, en el que el escalafón donde figuren los/as trabajadores/as de categoría inferior, no podrá tener una retribución menor a la que para los mismos se señala en el presente Convenio.

Dicho sistema se ha implantado durante los ejercicios 2014 y 2015, estando plenamente vigente a la firma del presente convenio, según el siguiente Reglamento del Sistema de Roles:

Las personas situadas en los intervalos superiores al 8 incluido tendrán un tratamiento salarial vinculado a las oscilaciones de mercado siendo el G1 un mínimo cuando alcance la titularidad del rol, pero pudiendo superarse en función de la especificidad del candidato/a.

El intervalo 1 será equiparable salarialmente a la categoría B1 y las personas eventuales, ubicadas en el intervalo 0, que transcurridos 12 meses desde su entrada permaneciesen en la empresa, serán ubicadas en el intervalo que les corresponda, según nivel y rol en el mapa de roles, pasando, en cualquier caso, al intervalo 1, aunque permaneciesen en las mismas funciones para las que fueron contratadas eventualmente.

Todas las personas que estén por debajo del máximo de su rol deberán tener asignado un plan de formación específico, cuya duración será aproximadamente la que se indica en el mapa de niveles. Transcurrido el periodo de formación, la persona tendrá la opción de presentarse a la prueba técnica, si se considera preparada. Una vez superada la prueba se le aplicará de manera inmediata el cambio de categoría correspondiente. En caso de no superar dicha prueba tendrá que volver a pasar por el plan de formación específico para cubrir las deficiencias que hayan sido identificadas.

Lo deseable para la empresa es que todas las personas puedan llegar a alcanzar el máximo de su rol en los plazos previstos, por tanto y, actuando de manera congruente con este principio, entendemos que debería de existir un máximo de tres oportunidades para demostrar la competencia necesaria para el cambio de nivel.

De no poder alcanzar el nivel requerido, se analizará de forma individual cada caso buscando la mejor solución posible atendiendo a los dos criterios siguientes:

1. Laster erretiratuko diren langileak prestakuntza-plane-
tik salbuetsiko dira, hala nahi badute.

2. Beharrezkoa da langile guztiak beren gaitasunen ba-
rruan garapen-maila handiagoa lortzen saiatzea, enpresari balio
handiagoa emateko.

Edonola ere, langileek prest egon beharko dute mugikorta-
sun funtzionala onartzeko, indarreko legeriari jarraikiz, enpresaren
garapen egokia ez gelditzeko. Horretarako, kasu bakoitze-
an, langilearen gaitasunetara egokitzen den beste eginkizunen
bat dagoen aztertuko dugu.

Aipatutako kasuetan, eginkizunak aplikatzean dauden lan-
baldintzak errespetatu eta mantenduko dira.

Balioaniztasun handiko eginkizunetan, eginkizun bereko
lanpostuen arteko aldizkako txandatzearren bidez bermatu be-
harko da balioaniztasun hori mantentzen dela. Txandatz hori
eta eginkizuna egiten den sail funtzionalaren premiak bateraga-
rri egin beharko dira.

17. artikula. Emaitzen prima.

Enpresa-hitzarmen honen indarraldian, hileko emaitzen
(zergen aurreko irabazien) ehuneko bat banatzea ezarri da.

Zati bat aparteko ordainsarietarako gordeko da, eta beste
bat, berriz, urte amaierarako edo mozkinengatiko ordainsarieta-
rako.

Kalkulatutako zenbatekoak enpresako langile guztien arte-
an banatuko dira, oinarrizko soldataren eta produkzio-primaren
arabera, banaketa horrek % 25 eta % 75 eragingo dielarik, hu-
rrenez hurren.

Urtean zehar baja eman zaien langileei mozkinengatiko or-
dainsaria gainerako langileei ordaintzen zaienean ordainduko
zaie.

Ordainketa-sistema aldakorren helburuek honetarako auke-
ra ematen dute:

— Banakako helburuak enpresaren errentagarritasunaren/
jarraitutasunaren helburuarekin lerrokatzen.

— Enpresaren emaitzen alde egiten den lana/ahalegina sari-
tzeko.

2021-2025 aldirako, emaitzen (zergen aurreko irabazien)
% 21 banatuko dela ezarri da; % 12,5 aparteko ordainsarietan
ordainduko da, eta gainerako % 12,5a hurrengo urteko martxo-
an ordainduko da, urteko itxieran, urteko emaitza positiboen
arabera.

Hilera % 75 ordainduko da; zenbateko hori sortutako zenba-
tekoa ken erreserbatutako zenbatekoak eginez lortuko da.

Ordaindutako hileko aldagai igarotako urteko EBTaren % 21
baino handiagoa bada, ez da primarik ordainduko metatutako
EBTaren % 21 ordaintzen den arte. Taula egokituaren bidez
egiaztatuko da. Era berean, hileko nominetan ordaindutako pri-
men emaitza + aparteko soldatetan ordaindutako primak + n+1
urteko mozkinen urteko prima ezin izango da inoiz enpresaren
ikuskutatuko EBTaren % 21 baino handiagoa izan, salbu eta en-
presa-batzordeak eta enpresako zuzendaritzak salbuespenezko
egoerak direla-eta hala adosten badute.

18. artikula. Txanda-plusa.

2 edo 3 txandakotzat definitutako lanpostuetan benetan lan
egiten duten langile guztiei urteko 12 hilabeteetan ordainduko
zaie (oporetan ere bai). Zenbateko oinarrizko soldataren % 2,75
izango da.

Antolamendu-premiak direla-eta aldi batez lanaldi jarraitutik
lanaldi zatitura aldatzen diren langileei idatziz eta aldaketa egin
aurretik behar den aurrerapenaz emango zaie horren berri, eta,
aldi horretan, txanda-plusa jasotzen jarraituko dute.

1. Casos muy próximos a jubilaciones podrían quedar exen-
tos de planes de formación, si así lo desean.

2. La necesidad de que toda persona intente alcanzar un
mayor grado de desarrollo en aras de aportar más valor a la em-
presa dentro de sus capacidades.

En cualquier otro caso, deberá estar dispuesto a aceptar
movilidad funcional, conforme a la legislación vigente, para no
frenar el adecuado desarrollo de la empresa. Para ello, considera-
remos, en cada caso, la disponibilidad de roles alternativos
para los que pudiese ser competente.

En los casos anteriormente mencionados, se respetará y
mantendrá las condiciones laborables existentes a la aplicación
de los roles.

En los roles de marcada polivalencia deberá asegurarse el
mantenimiento de la misma mediante la rotación periódica entre
puestos del mismo rol, compatibilizando esta rotación con las
necesidades del área funcional en la que desarrolle su función.

Artículo 17.^º Prima de resultados.

Se establece para el periodo de este Convenio de Empresa
la distribución de un porcentaje de los resultados (EBT) men-
suales.

Se reservará parte para las Pagas Extraordinarias y otra
para final de año o de Beneficios.

Los importes calculados se distribuirán entre todo el perso-
nal de la empresa, en función del Salario Base y la Prima de Pro-
ducción que estarán afectados por el 25 % y el 75 % respectiva-
mente.

Al personal que haya sido dado de baja durante el año, se le
abonará la paga de Beneficios en el momento del abono al
resto del personal.

Los objetivos de los sistemas de retribución variable en
base a resultado permiten:

— Alinear los objetivos individuales con el objetivo de renta-
bilidad/continuidad de la empresa.

— Premiar la contribución/esfuerzo al resultado de la em-
presa.

Se establece para el periodo 2021-2025 la distribución del
21 % de los resultados (EBT); reservando el 12,5 % para su
abono en las pagas extraordinarias y otro 12,5 % que se abona-
rá en el mes de marzo, año siguiente, atendiendo al cierra anual
y en función de los resultados positivos del año.

El abono mensual será el 75 %, cantidad resultante de res-
tar las cantidades reservadas de la cantidad devengada.

En el supuesto de que el variable mensual abonado sea su-
perior al 21 % del EBT del tiempo del año transcurrido, no se pa-
gará prima alguna hasta el momento que se iguale al 21 % del
EBT acumulado. Se comprobará mediante tabla adaptada. Asimismo,
el resultante de las primas pagadas en las nóminas men-
suales + primas pagadas en las extraordinarias + prima anual de
beneficios del año n+1 nunca podrá ser superior al 21 % del EBT
auditado de la empresa, salvo acuerdo consensuado entre comité
y dirección de la empresa por situaciones excepcionales.

Artículo 18.^º Plus de relevo.

Se abonará los 12 meses del año (incluido vacaciones), a
todo el personal que trabaje de forma efectiva en puestos defi-
nidos de 2 o 3 turnos. El importe supondrá el 2,75 % del Salario
base.

Las personas que por necesidades organizativas y con ca-
rácter temporal cambien de jornada continuada a jornada parti-
da, deberán ser notificados por escrito y con la antelación sufi-
ciente a que se haga efectivo el cambio y seguirán percibiendo
el plus de relevo durante dicho periodo.

Txandetan lan egiten duten langileek, arrazoi pertsonalak direla medio eta enpresaren baimena jaso ondoren lanaldi zatiuan lan egitera pasatzen badira, ez dute plusa jasoko.

19. artikula. 4. txandako lanaldiak (6/24) eta 5. txandako lanaldiak (7/24).

Benetan lan egindako ordu bakoitzeko ordainduko zaie Zendaritzak eta Batzordeak onartutako egoera berezietan, ostiral gauetan eta larunbatetan goizez eta arratsaldez 6/24 (4. txanda) egutegi berezian lan egiten duten langileei, bai eta larunbat gauetan eta igande goizetan eta arratsaldeetan 7/24 (5. txanda) lanaldi berezian lan egiten dutenei ere, I. eranskinean jasotako solda-taulei buruzko 1. eranskineko egutegi bereziaren zutabeen jasotako balioen arabera.

Oinarrizko soldataren kontzeptuari aplikatutako igoeraren arabera igoko da haren balioa.

Enpresak egutegi berezi hori aktibatzeko, aldez aurretik jakinarazi beharko dio Batzordeari, 21 egun lehenago, martxan jartea adosteko.

Gainera, langileek enpresaren arrazoiei, aurreikuspenei eta planteamenduei buruzko informazio zehatzat dutela bermatzen, honako alderdi hauei buruzko dokumentazioa emango zaio Batzordeari: premia hori eragiten duten alderdiak, lan-egutegia eta neurriari kalkulatutako denbora, ekoizpen-lerroak, eragin-peko langileen zerrenda, kontratatu beharreko pertsonen kopurua, lan-ratioa eta makinak pertsona bakoitzeko.

Txanda-sistema hori egonkor bihurtzen bada, behin-behineko kontratuak mugagabe bihurtzea negoziatuko da, ehuneko handi batean, betiere merkatuko egoera dela-eta posible bada.

20. artikula. Gauetako lanagatiko plusa.

21:45etatik 5:45etara arteko txandan benetan lan egindako ordu bakoitzeko ordainduko da. I. eranskina. Kalkulatzeko, oinarrizko soldataren orduko balioari % 35 aplikatuko zaio.

Antolamendu-premiak direla-eta aldi batez gaueko lanalditik lanaldi zatitura edo txandakako lanaldira aldatzent diren langileei idatzit eta aldaketa egin aurretik behar den aurrerapenaz emanago zaie horren berri, eta, aldi horretan, dagokion plusa jasoko dute.

Gaueko txandetan lan egiten duten langileek, arrazoi pertsonalak direla medio eta enpresaren baimena jaso ondoren lanaldi zatituan edo txandakako lanaldian lan egitera pasatzen badira, ez dute plusa jasoko.

21. artikula. Guardiak eta zaintaldeak.

Zenbateko bat ezarri da asteburuetan, jaiegunetan eta oportretan guardiak eta zaintaldeak egiteko agindua duten mantente-lanetako langileentzat.

II. eranskina: Asteburuko eta jaiegunetako zaintza-zerbitzua delakoan daude jasota arauak eta zenbatekoak.

22. artikula. Prestakuntza eta etengabe hobetzea.

Bat. Prestakuntza:

Ekoizpen-prozesuarekin lotuta dauden prestakuntza-ekintzak, enpresaren eta langileen intereserako direnak, lanaldi berruan eta lanalditik kanpo antolatuko dira.

Enpresak prestakuntza dela-eta lanalditik kanpo egiten diren orduak konpentsatuko ditu, I. eranskineko taulan jasotako orduko oinarrizko soldataren balioaren zenbatekoa ordainduz.

Segurtasunari eta ingurumenari buruzko prestakuntza lanorduetan emango da; bestela, langileek ordu bat izango dute libre prestakuntzako ordu bakoitzeko.

Las personas que trabajen a turnos y que por motivos personales y previa autorización de la empresa pasen a trabajar a jornada partida no se les abonará el Plus.

Artículo 19.^º Jornadas de 4.^º relevo-6/24 y 5.^º relevo-7/24.

Se abonará por hora efectivamente trabajada al personal que, en circunstancias especiales, aprobadas por la Dirección y el Comité, trabaje en calendario especial 6/24 (llamado 4.^º relevo) los viernes noche y sábados mañana y tarde, así como 7/24 (llamado 5.^º relevo) los sábados noche y el domingo mañana y tarde, de acuerdo con los valores recogidos en la columna 4.^º relevo calendario especial del anexo 1 correspondiente a Tablas salariales recogida en el anexo I.

Su valor se incrementará en función del incremento aplicado al concepto del salario base.

La activación de este calendario especial por parte de la empresa, requerirá un preaviso al Comité con 21 días de antelación para consensuar su puesta en marcha.

Además, con el fin de garantizar que los/as trabajadores/as estén puntualmente informados sobre las razones, previsiones y planteamientos de la empresa, se facilitará al Comité la documentación correspondiente a los siguientes aspectos: la necesidad que lo motive, calendario de trabajo y de tiempo estimado de la medida, líneas de producción, relación del personal afectado, número de personas a contratar, ratio de trabajo y máquinas por persona.

En el supuesto de que este sistema de relevos se convirtiera en estable, se negociará la conversión de contratos eventuales en indefinidos en un porcentaje importante, siempre y cuando sea posible por la situación de mercado.

Artículo 20.^º Plus por trabajo nocturno.

Se abonará por hora efectivamente trabajada en turno de 21:45 a 5:45 horas. anexo I. Se calculará aplicando el 35 % al valor hora del Salario Base.

Las personas que por necesidades organizativas y con carácter temporal cambien de jornada nocturna a jornada partida o de relevo, deberán ser notificadas por escrito y con la antelación suficiente a que se haga efectivo el cambio y percibirán durante dicho periodo el plus correspondiente.

Las personas que trabajan a turno nocturno y que por motivos personales y previa autorización de la empresa pasen a trabajar a jornada partida o relevo no se les abonará el Plus.

Artículo 21.^º Guardias y retenes.

Se establece un importe para el personal de Mantenimiento, designado para la realización de guardias y retenes los fines de semana, festivos y vacaciones.

Tanto las normas como los importes vienen recogidos en el anexo II: «Servicio de Guardia Fines de Semana y Festivos».

Artículo 22.^º Formación y mejora continua.

Uno. Formación:

Las acciones de formación ligadas con el proceso productivo y de interés tanto para la Empresa como para las personas trabajadoras, serán organizadas, tanto dentro como fuera de la jornada de trabajo.

La empresa compensará la dedicación fuera de la jornada de trabajo abonando el importe del valor Salario Base Hora recogido en la tabla del anexo I. En caso de que se quiera compensar el tiempo de formación, se disfrutará del 70 % del mismo.

La formación en Seguridad y Medio Ambiente será impartida en horas de trabajo, y en caso contrario se disfrutará hora por hora.

Bi. Etengabe hobetzea:

Etengabe hobetzearekin lotutako lanaldiz kanpoko bilerak orduen % 100eko balioarekin ordainduko dira. Denborarekin konpentsatu nahi izanez gero, langileek bileretan igarotako orduen % 100 izango dute libre. Saileko arduraduna arduratuko da bilera horiek antolatzeaz eta dagokion baimena emateaz.

23. artikula. Antzinatasuna.

Antzinatasunaren zenbatekoa I. eranskinean maila bakotzera adierazitako da. Benetan lan egindako ordu edo egun bakotzeko sortuko da, eta urtean zehar modu erregularrean banatutako 14 ordainsaritan ordainduko da.

Antzinatasun-tarteak bosturteko bakotzeko zenbatuko dira, eta bosturteko berri bakotza bete ondorenko hilabetetik aurrea hasiko dira sortzen.

Langileen antzinatasuna arau hauen arabera zenbatuko da:

a) Antzinatasunaren hasiera-data langilea enpresan sartu zenekoa izango da, aprendiz- edo izangai-garaia ere barnean hartuta.

b) Antzinatasuna zenbatzerakoan langileak enpresan jar-dunean emandako urte guztiak hartuko dira kontuan, lanbidealdea edo kategoria edozein izan duela ere.

c) Hasierako antzinatasunari eutsiko zaio, baldin eta lan-harremana 14 hilabetetik gora eten ez bada. Ez dira kontuan hartuko langilea enpresan bajan egon den egunak; alegia, benetan lan egindako egunak zenbatuko dira.

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

Plus hori langileak enpresarekiko duen loturagatiko sari bat denez, arestian adierazitako hobekuntza ezingo da beste konzeptu batzuekin konpentsatu, baina enpresak konzeptu horrengatik berarengatik ezarrita dauzkanekin xurgagarria izan ahalko da.

24. artikula. Aparteko haborokinak.

Hiru aparteko ordainsari ezarri dira: uztaleko, abenduko eta urteko emaitzena.

Uztaleko eta abenduko ordainsariak 30 egun izango dira lanbide-kategoria guztientzat. Ordainsari horiek kalkulatzeko, urte bakotzaren hasieran 14 ordainsarien hileko soldata garbia zein izango den zehazteko erabiltzen den irizpide bera erabiliko da.

Hala ere, haborokin horiengatik aurreko paragrafoan ezarritako diru-zenbatekoa beharrean beste diru-zenbateko bat jasotzen duten langileek lehendik dituztenak mantenduko dituzte, eta horiei dagozkien igoerak aplikatuko zaizkie, non eta aldeek beste zerbait adosten ez duten. Edonola ere, errespetatu egindo dira urteko zenbaketarako hitzartutako gehikuntzak.

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

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

Edozein kasutan ere, lanerako aldi baterako ezintasunean sartutako gaixotasun- edo istripu-bajan emandako epealdian langileek ez badute aparteko haborokinik jaso, enpresek haborokin horien dagokien zatia edo osoa ordainduko diete.

Uztaleko aparteko ordainsaria urtarrilatik ekainera sortuko da. Emaitzen prima kalkulatzeko, abendutik maiatzera arteko emaitzak hartuko dira kontuan.

Dos. Mejora continua:

Las reuniones fuera de la jornada de trabajo ligadas con la mejora continua se abonarán al 100 % del valor de las horas. En el caso de que se quieran compensar en tiempo, se disfrutará del 100 % del mismo. La persona responsable del Departamento será la encargada de organizar dichas reuniones o dar la autorización correspondiente.

Artículo 23.^º Antigüedad.

El importe de la Antigüedad es el correspondiente al reflejado para cada Nivel en el anexo I. Se devengará por hora o día efectivamente trabajado y se abonará atendiendo a una distribución regular durante el año en 14 pagas.

Los tramos de Antigüedad se computarán por quinquenios, comenzando a devengar a partir del mes siguiente en que se cumpla cada nuevo quinquenio.

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

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

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

c) Se mantiene la antigüedad inicial siempre que no hayan transcurrido más de 14 meses de interrupción de la relación laboral, descontando los días en que haya sido baja en la empresa, esto es, computando los días realmente trabajados.

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

Constituyendo este plus un premio de vinculación del/a trabajador/a la mejora señalada anteriormente no podrá ser compensada con otros conceptos, pero podrá ser absorbible con aquéllas que por este mismo concepto tenga establecida la empresa.

Artículo 24.^º Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen tres pagas extraordinarias: de julio, de diciembre, y de Resultados anual.

Las pagas de julio y diciembre, serán de 30 días para cada una de todas las categorías profesionales, calculándose las mismas con arreglo al mismo criterio por el que se determina al principio de cada año el salario bruto mensual de las 14 pagas.

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

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

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

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

La Paga Extra de julio se devenga de enero a junio, tomando para el cálculo de la Prima de Resultados los provisionados de enero a junio.

Abenduko aparteko ordainsaria uztailatik abendura sortuko da, eta emaitzen prima kalkulatzeko uztailatik abendura bitartean hornitutakoak hartuko dira, azarora arteko behin-behineko kalkuluak eginda aparteko ordainsarian, eta abenduko emaitzen primaren aldea doituta abenduko nomina arruntean.

Urteko emaitzen ordainsaria hilez hil hornituko da, urtarriletki abendura arte, eta langile bakoitzaren soldaren eta prima finkoaren arabera ordainduko da.

25. artikulua. Ordainsariei buruzko baldintza orokorrak.

Kobratze-datak:

Oro har, nomina eta ordainsariak egun hauetan kobratuko dira:

— Nomina: Hurrengo hilabeteko 4. lanegunean.

— Udako aparteko ordainsaria: uztailaren 15ean edo aurreko lanegunean.

— Eguberrietaiko aparteko ordainsaria: abenduaren 15ean edo aurreko lanegunean.

— Urteko emaitzen ordainsaria: martxoaren 15ean edo aurreko lanegunean.

Hileko aurrerakina:

Hileko azken lanegunean, lan-egutegiaren arabera, hala nahi duten langile guztiei nominaren zenbatekoaren aurrerakina ordainduko zaie. Hurrengo hilabeteko laugarren egunean ordainduko zaie aurrerakinaren zenbatekoaren eta benetako nominen zenbatekoaren arteko aldea.

Hileko azken laneguna ostirala izanez gero, aurrerakina aurreko ostegunean ordainduko da.

Aurrerakin hori jaso nahi ez duten langileek berariaz eskatu beharko dute hori.

Aurrerakinak balio finko bat izango du langile bakoitzarentzat. Aldatu nahi izanez gero, interesdunak nominan jakinarazi beharko du.

26. artikulua. Irteerak, dietak eta bidaia (Hitzarmena sinatzen denetik).

Lana dela-eta lekualdatu edo bidaiatu behar duten langileek enpresaren gastu ordainduen politikari helduko diote, eta enpresak kudeatuko ditu haien bidaia, betiere irizpide hauek kontuan hartuta: erosotasuna, eraginkortasuna eta bidaia-agentziekin negoziatutako kostuak eta enpresak emandako zerbitzuak. Laneko bidaiaak direla-eta langileak 22:00etatik aurrera amaitzen badu laneguna, lanera beranduago iritsi ahalko da hurrengo egunean, aurretik abisatuta eta arduradunarekin ados jarrita, eta ez ditu ordu horiek berreskuratu beharko.

2021erako, langileak bere ibilgailuarekin egiten duen kilometro bakoitzeko zenbateko garbia 0,3674 € izango da.

Kilometro bakoitzeko prezioa hitzarmenaren urte bakoitzaren aurreko urteko KPlaren arabera eguneratuko da.

27. artikulua. Tailerreko langileen eguneko benetako soldata.

15. artikuluan adierazitakoaren arabera, ekoizpen-orduen araberako kalkuluak egin behar badira, irizpide honi eutsiko zaio: kalkuluak egiteko hileko orduak 158,80 ordu dira. Hona hemen banakapena:

La Paga Extra de diciembre se devenga de julio a diciembre, tomando para el cálculo de la Prima de Resultados los provisionados de julio a diciembre, con cálculo provisional hasta noviembre en la paga extra, y ajustando la diferencia por la Prima de Resultados de diciembre en la nómina ordinaria de diciembre.

La paga de resultados anual se provisiona mes a mes de enero a diciembre, y se abona en función del salario y prima fija de cada trabajador/a.

Artículo 25.^º Condiciones generales sobre retribución.

Fechas de cobro:

El cobro de la nómina y de las Pagas será como norma general los siguientes días:

— Nómina: 4.º día laborable mes siguiente.

— P. Extra verano: 15 de julio o día laborable anterior.

— P. Extra Navidad 15 de diciembre o día laborable anterior.

— P. Resultados anual: 15 de marzo o día laborable anterior.

Anticipo mensual:

El último día de trabajo del mes, según el calendario laboral, se abonará a todo el personal que lo desee un anticipo del importe de la nómina, manteniéndose el pago de la diferencia con la nómina real para el cuarto día hábil del mes siguiente.

En caso de que el último día de trabajo del mes fuera viernes, el anticipo se abonará el jueves previo.

Las personas que no tengan interés en recibir dicho anticipo, deberán solicitarlo expresamente.

Dicho anticipo tendrá un valor fijo para cada persona. En el caso de que se quiera modificar, deberá ser la persona interesada el que lo comunique a nómina.

Artículo 26.^º Salidas, dietas y viajes (a partir de la firma del Convenio).

Las personas que por motivos laborales deban desplazarse o viajar se acogerán a la política de la empresa de gastos pagados y la gestión de sus viajes será responsabilidad de la empresa atendiendo siempre a criterios de confort, efectividad y costes negociados con las agencias de viajes y servicios por la empresa. Para los casos en los que por motivos de viajes por trabajo la persona finalice su jornada por encima de las 22:00, al día siguiente previo aviso y acuerdo con su Responsable podrá llegar a su puesto de trabajo más tarde, sin que exista necesidad de recuperación.

Para el año 2021 el importe bruto por kilometraje en vehículo propio será de 0,3674 €/km.

Se actualizará el precio del kilometraje conforme al IPC del año anterior de cada periodo anual del convenio.

Artículo 27.^º Salario real día taller.

Según lo señalado en el art. 15, en caso de que haya que realizar cálculos por horas en producción, se mantendrá el criterio de que las horas mensuales sobre las que calcular son 158,80 horas, que resultan del siguiente desglose:

TAILLERRA

Urte normala	Bisurtea
URTEKO LANALDIA = 1.672 ordu	URTEKO LANALDIA = 1.672 ordu
LANEGUNAK = 365-30-14-48= 273 egun	LANEGUNAK = 366-30-14-48= 274 egun

Urte normala	Bisurtea
EGUNeko LANALDIA = 1.672/273 = 6,1245 ordu	EGUNeko LANALDIA = 1.672/274 = 6,1022 ordu
APARTEKO ORDAINSARIAK, OPORRAK = 30 x 6,1245 = 183,736 ordu	APARTEKO ORDAINSARIAK, OPORRAK = 30 x 6,1022 = 183,066 ordu
ORDU URTEAN = 1.672 + 3 (183,736) = 2.223,20 ordu	ORDU URTEAN = 1.672 + 3 (183,066) = 2.221,20 ordu
HILEKO BATEZ BESTEKO KOBRAntZA = 2.223,20/14 = 158,80 ordu	HILEKO BATEZ BESTEKO KOBRAntZA = 2.221,20/14 = 158,66 ordu
HILEKO BATEZ BESTEKOA (positivo-negativo) 1.672/11 = 152 ordu	HILEKO BATEZ BESTEKOA (positivo-negativo) 1.672/11 = 152 ordu
ORDAINSARIEN ETA OPORREN HILEKO EKARPENA 158,80-152= 6,80 ordu	ORDAINSARIEN ETA OPORREN HILEKO EKARPENA 158,66-152= 6,66 ordu

TALLER

Año normal	Año bisiesto
JORNADA AÑO = 1.672 horas	JORNADA AÑO = 1.672 horas
JORNADAS LABORABLES = 365-30-14-48= 273 días	JORNADAS LABORABLES = 366-30-14-48= 274 días
JORNADA DÍA = 1.672/273 = 6,1245 horas	JORNADA DÍA = 1.672/274 = 6,1022 horas
PAGAS EXTRAS, VACACIONES = 30 x 6,1245 = 183,736 horas	PAGAS EXTRAS, VACACIONES = 30 x 6,1022 = 183,066 horas
HORAS AÑO = 1.672 + 3 (183,736) = 2.223,20 horas	HORAS AÑO = 1.672 + 3 (183,066) = 2.221,20 horas
MEDIA COBRO MES= 2.223,20/14 = 158,80 horas	MEDIA COBRO MES= 2.221,20/14 = 158,66 horas
MEDIA MES (positivo-negativo) 1.672/11 = 152 horas	MEDIA MES (positivo-negativo) 1.672/11 = 152 horas
APORTACION MENSUAL DE PAGAS Y VACACIONES 158,80-152= 6,80 horas	APORTACIÓN MENSUAL DE PAGAS Y VACACIONES 158,66-152= 6,66 horas

28. artikulua. Enplegatuen eguneko benetako soldata.

Bulegoko langileen eguneko benetako soldata irizpide honen arabera kalkulatuko da:

Artículo 28.^º Salario real día empleados/as.

El salario real día para los/as trabajadores/as de Oficina (empleados/as), se calcula con arreglo al siguiente criterio:

Urte Normala	Bisurtea
URTEA= 360 egun	URTEA= 360 egun
UDAKO ORDAINSARIA= 30 egun	UDAKO ORDAINSARIA= 30 egun
NEGUKO ORDAINSARIA= 30 egun	NEGUKO ORDAINSARIA= 30 egun
EGUNeko SOLDATA= SOLDATA-MASA/420 egun	EGUNeko SOLDATA= SOLDATA-MASA/420 egun
HILEKO SOLDATA= EGUNeko SOLDATA x 30 egun	HILEKO SOLDATA= EGUNeko SOLDATA x 30 egun
EGUNeko PRIMA= PRIMA FINKOA/420 egun	EGUNeko PRIMA= PRIMA FINKOA/420 egun
HILEKO PRIMA= EGUNeko PRIMA x 30 egun	HILEKO PRIMA= EGUNeko PRIMA x 30 egun

EMPLEADOS/AS

Año normal	Año bisiesto
AÑO= 360 días	AÑO= 360 días
PAGA DE VERANO= 30 días	PAGA DE VERANO= 30 días
PAGA DE INVIERNO= 30 días	PAGA DE INVIERNO= 30 días
SALARIO DÍA= MASA SALARIAL/420 días	SALARIO DÍA= MASA SALARIAL/420 días
SALARIO MES= SALARIO DÍA x 30 días	SALARIO MES= SALARIO DÍA x 30 días
PRIMA DÍA= PRIMA FIJA/420 días	PRIMA DÍA= PRIMA FIJA/420 días
PRIMA MES= PRIMA DÍA x 30 días	PRIMA MES= PRIMA DÍA x 30 días

29. artikula. Soldata-igoerak.

Hitzarmena indarrean dagoen urte bakotzerako hitzartutako igoerak honako hauek dira:

2021: % 1 (% 0,95 + % 0,05, seme-alaba bakotzeke urte/ordua ezabatu izana konpentsatzeko).

2022: % 1.

2023: % 1 (2023ko urtarrileko erregularizazio posiblearen ostean).

2024: % 1.

2025: % 1 (2025eko urtarrileko erregularizazio posiblearen ostean).

2023ko urtarrileko erregularizazioa: 2020rako KPI + % 0,2 gehi 2021erako KPI + % 0,2 2021erako eta 2022rako aplikatutako % 2ko igoera baino handiagoa bada, ehuneko aldea 2023ko urtarrilean gehituko zaio urte horretarako hitzartutako % 1eko igoerari. Ez da 2021-2022ko atzerapenen ziozko interesik sortuko.

2025eko urtarrileko erregularizazioa: 2022rako KPI + % 0,2 gehi 2023rako KPI + % 0,2 2023rako eta 2024rako aplikatutako % 2ko igoera baino handiagoa bada, ehuneko aldea 2025eko urtarrilean gehituko zaio urte horretarako hitzartutako % 1eko igoerari. Ez da 2023-2024ko atzerapenen ziozko interesik sortuko.

2025eko ekitaldia amaituta, 2024ko KPI + % 0,2 2025ean aplikatutako % 1eko igoera baino handiagoa bada, ehuneko aldea 2026rako hitzarmenean negoziatzen diren soldata-taulei aplikatuko zaie, hitzarmena argitaratzen denean.

Honako konpromiso hau hartu da: bost urteetarako hitzartutako soldata-igoerek soldata-tauletan bost urteetako KPI gehi % 1 gehitzea.

30. artikula. Itxaronaldia eta langabezia-egoeran emanako denbora.

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

«Halabeharrezko»egoerak alde batera utzita, «langabezia» kontzeptua zera izango da: enpresarenak ez diren arazoak direla-eta, hala nola materialik eza, lanik eza, elektrizitaterik eza eta abar, langileak jardunik ez izatea. Kasu horietan, langileak bere kategoriarren arabera edo lanpostuaren mailaren arabera dagon ordainsaria jasoko du halere.

«Ezinbesteko»egoeretan, ukitutako enpresak erregularizazio espedientea hasi ez badu, edota Lan Agintaritzak atzera bota badu, aldi horiek «geldialdi» moduan ordainduko dira, non eta bi aldeek epe horiek berreskuratu eta ordaintzeko akordiorik harzen ez duten.

31. artikula. Nominak ordaintza.

Ikus 25. artikulua: ordainsariei buruzko baldintza orokorrak.

V. KAPITULUA

32. artikula. Lanbide-sailkapena.

Bat. Eginkizunak antolatzeko sistema:

Artículo 29.^º Incrementos salariales.

Las subidas salariales para cada año de vigencia del presente convenio son las siguientes:

2021: 1 % (0,95 % + 0,05 % en compensación por la eliminación de la hora/año por hijo).

2022: 1 %.

2023: 1 % (previa posible regularización en enero 2023).

2024: 1 %.

2025: 1 % (previa posible regularización en enero de 2025).

Regularización enero 2023: En el supuesto de que el IPC de 2020 + 0,2 % sumado al IPC de 2021 + 0,2 %, resulte superior al 2 % de subida aplicada para los años 2021 y 2022, la diferencia porcentual se sumará en enero de 2023 al incremento del 1 % pactado para dicho año. No se producirá devengo de atrasos 2021-2022.

Regularización enero 2025: En el supuesto de que el IPC de 2022 + 0,2 % sumado al IPC de 2023 + 0,2 %, resulte superior al 2 % de subida aplicada para los años 2023 y 2024, la diferencia porcentual se sumará en enero de 2025 al incremento del 1 % pactado para dicho año. No se producirá devengo de atrasos 2023-2024.

Cerrado el ejercicio 2025, en caso de que el IPC de 2024 + 0,2 % sea superior al 1 % de subida aplicada en 2025, la diferencia porcentual se aplicará a las tablas salariales que se negocien en el convenio para 2026, cuando convenio se publique.

El compromiso es que las subidas salariales estipuladas para los cinco años, supongan la suma de los IPC/s de los cinco años más un 1 % en las tablas salariales.

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

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

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

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

Artículo 31.^º Pago de nóminas.

Ver artículo 25 sobre Condiciones Generales de Retribución.

CAPÍTULO V

Artículo 32.^º Clasificación profesional.

Uno. Sistema organizativo de roles:

Kategoria-sistema eginkizunetan oinarritutako lanpostueta-rako:

Hitzarmen honen III. eranskinean (Eginkizunen taula eta mailen mapa) txertatu da eginkizunen berri ematen duen kategoria-taula.

Lanbide-talde hauek definitu dira:

— Langile operarioak: Ekoizpeneko, mantentze-lanetako, trokelgintzako eta biltegiko lanpostuak dituzten langileak.

— Teknikariak eta administrariak: Zuzendaritzan sartutako langileak, administrazioarekin eta finantzakin lotutako lanpostuak dituzten langileak, agente komertzialak, ingeniarriak, kalitatearekin lotutako lanpostuak dituzten langileak, eta saileko, sekzioko edo lineako arduradunak.

Sistema hori ezarri arren, pertsona bakoitzak badu eginkizunen mapan esleitzen zaion lekuaren definizioa, edo izango du kontratacio berrietan edo lanpostuz aldatzean. Eginkizunak antolatzeko sistema hori hitzarmen honi erantsi zaio, III. eranskin gisa.

Bestalde, enpresak lehenagoko edozein kategoriatan sar ditzake bereziki definitu gabe dauden lanpostu berriak, kategoriak antzekoak izategatik.

Lanpostuak aztertu ondoren, antolatutako enpresetan langile bakoitzari zer kategoria dagokion zehazteko, ezagupenenari, esperientziari eta abarri dagokion puntuazioa hartuko da oinarritzat.

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

Indarrean dauden xedapenek diotena betez, egokitzat jo-tzen dituen sarrera-frogak egingo ditu enpresak, eta langileak sailkatzeko kontuan hartuko da zer zeregin betetzeko kontrata-tuko den, ez zer zeregin egiteko gaitasunak dituen.

Bi. Lanpostua:

Enpresa-jarduna bideratzen duten prozesuen barruan, eginkizunak antolatzeko sisteman definitutako zeregin jakin batean egin behar diren funtzioen eta erantzukizunen multzoa.

33. artikulua. Enpresaren kudeaketara aukera- eta tratu-berdintasunaren printzipioa sartuko delako bermea.

Hitzarmen honen alde sinatzaileek, enpresak aukera- eta tratu-berdintasuna bermatuko duten, diskriminazioa saihestuko duten eta genero-arrakala deuseztatzen lagunduko duten neurriak hartzeko betebeharra duela jakinik, hori lortzeko xedetzat jo dituzte honako hauek:

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

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

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

3. Lanpostuak, lan-praktikak, lanaren antolamendua eta lan-baldintzak emakumeentzat zein gizonentzat egokiak izateko moduan bideratzea, enpresetan genero-arrakalarik ez egotea bermatze aldera.

Sistema de categorías para los puestos de trabajo basado en roles:

La tabla de categorías que integra los roles se incorpora en el anexo III: «Tabla de Roles y Mapa de Niveles» del presente convenio.

Se definen los siguientes grupos profesionales:

— Personal Operario: Conjunto de trabajadores/as que ocupan puestos de Producción, Mantenimiento, Troquelaje y Almacén.

— Personal Técnico y Administrativo: Trabajadores/as encuadrados/as en la Dirección y puestos Administrativo-Financieros, Comerciales, Ingenierías, Calidad y responsables de Departamento, Sección o Línea.

Este sistema lo es sin perjuicio de que cada persona disponga y dispondrá en el caso de nuevas contrataciones o cambio de puesto de trabajo, de la definición del lugar que se le asigna en el mapa de roles, el referido Sistema organizativo de roles se incorpora como anexo III al presente Convenio.

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

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

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

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

Dos. Puesto de trabajo:

Es el conjunto de funciones y responsabilidades que deben realizarse en un cometido determinado definido en el Sistema Organizativo de Roles, dentro de los procesos que canalizan la actividad empresarial.

Artículo 33.^º Garantía de integración del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato en la gestión de la empresa.

Las partes firmantes del presente convenio, conscientes de la obligación de la empresa de adoptar medidas que garanticen la igualdad de trato y oportunidades, eviten la discriminación y favorezcan la eliminación de las brechas de género en el entorno laboral, coinciden que son objetivos para lograrlo, los siguientes:

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

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

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

3. Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que garanticen que no existan brechas de género en la empresa.

Helburu horrekin, Berdintasunerako Plan bat egin da, eta xede horretarako sortu den Berdintasun Batzordeak koordinatuko ditu Planaren ezarpena eta jarraipena.

Berdintasunerako Batzordeareen bidez bermatuko da Berdintasunerako Plana ezartzeko orduan gardentasuna egotea, Planaren edukiari buruzko informazioarako sarbidea egotea eta Emakumeen eta Gizonen Benetako Berdintasunari buruzko Legean aurreikusten diren xedeak lortzea.

Plan horretan jasotako neurriak garatzeko behar diren baliaideak emango ditu enpresak. Horretarako, Berdintasun Batzordeko kideek hilean 4 ordu izango dituzte beren lana egiteko.

4. Enpresan ez dira ez sexu-jazarpena, ez sexuan oinarritutako jazarpena onartzen, eta, xede horrekin, indarkeria mota horren aurkako protokoloa onartu da enpresan. Enpresak bere lantokian dauden langileei –langileak propioak zein beste enprese batzuetatik etorritakoak izan–, langile horien jatorrizko enpresei eta langile propioak joaten diren enpresetakoek jakinazik die zero tolerantzia politika dutela laneko indarkeriaren aurrean, eta, bereziki, sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurrean, eta badutela arlo horretan jarduteko protokolo bat.

Compliance-aren tokiko arduradunak kontrolatuko ditu aurkezten diren salaketak eta expedienteen ebaezpenak, eta horien berri emango die Zuzendaritzari, langileak ordezkatzen organo eta laneko arriskuen prebentzioaren arloko ordezkaritza-organoei.

34. artikulua. Langileen kontratazioa.

Langileak kontratu behar badira, Zuzendaritzak horren berri emango dio Enpresa Batzordeari.

Zenbait langileren artean aukeratzeko lehen kontratazio-irizpidea lanpostura egokitzea da. Proba jakin batzuk ezarriko dira, lanpostuaren eskakizunen arabera, eta hautagaia aukeratzeko puntuazio egokiak zein diren zehatztuko da.

Familiakideen kontratazioa. Hautagaiek profil tekniko eta gaitasun bera badute, familiakideek izango dute lehentasuna. Oro har, Giza Baliabideen arloa arduratuko da aukeraketa-prozesuak egiteaz, eta prozesu horiek azpikontratatu ahalko ditu antolamendu-arrazoik direla-eta egokiagotzat joz gero.

Inguruabar berezietai, aldi baterako lanerako enpresen bidez egin ahalko da kontratazioa, betiere Batzordearekin adostuta.

35. artikulua. Probaldia.

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

Probaldian, langileak bere lanbide-kategoriori eta lanpostuari dagozkion eskubideak eta betebeharrak izango ditu, plantillakoa izango balitz bezala, lan-harremanaren erabakitzik eratorritakoak salbu; erabaki hori aldeetako batek eskatuta hartu ahalko da.

36. artikulua. Lana uztea.

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

- Langile operarioak: Hamabost egun.
- Administrariak: Hilabete bat.
- Administrazioko buruak eta tituludunak: Bi hilabete.
- Langile teknikoak: Bi hilabete.

Adierazitako epean aldez aurretik jakinarazi behar hori ez betetzeak honako eskubide hau emango dio enpresari: aurrea-

Con tal finalidad se ha desarrollado un I Plan para la Igualdad, cuya implantación y seguimiento ha sido coordinado por la Comisión de Igualdad creada a tal fin.

La transparencia en la implantación del Plan para la igualdad y el acceso a la información sobre su contenido y la consecución de sus objetivos previstos en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, se garantizará a través de la citada Comisión.

La empresa facilitará los recursos necesarios para el desarrollo de las medidas contempladas en dicho plan. A tal efecto, los miembros de la Comisión de Igualdad, dispondrán de 4 horas mensuales para su labor.

4. Que en la empresa no se toleran el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo y con esa finalidad se ha aprobado un protocolo contra este tipo de violencias en la empresa. La empresa informará a todo el personal presente en sus centros de trabajo –sea personal propio o procedente de otras empresas–, a las empresas de las que proceden, así como a las empresas a las que desplazan su propio personal sobre la política existente de tolerancia cero hacia la violencia en el trabajo y, específicamente, hacia el acoso sexual y acoso por razón de sexo, y sobre la existencia del protocolo de actuación.

La Responsable local de Compliance llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes, informando a la dirección, a los órganos de representación del personal y a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 34.º Contratación de personal.

En el supuesto de nuevas contrataciones, la Dirección informará al Comité la necesidad de las mismas.

El primer criterio de contratación entre varias personas candidatas es el de adecuación al puesto. Se establecerán las pruebas necesarias en base a las exigencias del puesto y se fijarán las puntuaciones oportunas para la selección de la persona.

Contratación de familiares. En igualdad de condiciones de perfil técnico y actitudinal tendrán preferencia los familiares. Con carácter general será el Área de RRHH el encargado de llevar a cabo los procesos de selección pudiendo subcontratarlos cuando por razones organizativas se considere más conveniente.

La contratación por medio de ETT se podrá hacer en circunstancias especiales, con acuerdo del Comité.

Artículo 35.º Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para las personas técnicas tituladas, ni de dos meses para los demás trabajadores/as, excepto para peones y especialistas, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

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

Artículo 36.º Ceses.

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

- Personal Operario: Quince días.
- Personal Administrativo: Un mes.
- Jefes/as o titulados/as administrativos/as: Dos meses.
- Personal Técnico: Dos meses.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la li-

bisuko atzerapen-egun bakoitzeko langilearen eguneroko soldaten zenbatekoaren baliokidea den kopurua kentzko langilearen kitapenetik.

Langileak abisia adierazitako epearen barruan ematen badu, enpresak epea amaitutakoan une horretan kalkulatzen diren kontzeptu finkoak likidatu beharko ditu. Gainerakoak, berriz, ordaintzeko ohiko unean likidatuko dira.

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

37. artikula. Kitoak.

Langile orok eskuatua ahalko du langileen ordezkari bat edo Enpresa Batzordeko kide bat edo afiliatuta dagoen sindikatualako ordezkaria bertaratzea, nahi dituen aholkuak jasotzeko kitapenaren ordainagiria sinatu aurretik.

38. artikula. Behin-behineko kontratuak.

Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 15.1.b) artikulan ezarritakoari jarraikiz, behin-behineko kontratuak egin ahalko dira merkatuaren inguruabarrek, egiteko pilaketa edo eskari gehiegiz izateak hala eskatzen dutenean, bai eta enpresaren ohiko jarduna bada ere. Halako kasuetan, kontratuak gehienez ere sei hilabetekoak izango dira hamabi hilabeteko epe baten barruan, arrazoi horiek gertatzen diren unetik kontatzen hasita.

Kontrata legez edo hitzarmen bidez ezartzen den gehieneko iraupena baino iraupen laburragarako hitzartzen bada, behin luzatu ahalko da, aldeek halakorik adosten badute, eta kontratuaren guztizko iraupenak ezin izango du gehieneko iraupena gainditu.

39. artikula. Obra- edo zerbitzu-kontratuak.

Obra- edo zerbitzu-kontratuak izango dira obra edo zerbitzu jakin bat egitea helburu dutenak. Batzuetan, lan horiek autonomia eta berriazko ezaugariak dituzte enpresaren jardueraren barruan. Beste batzuetan, aldiz, gehiegizko lana eragiten duten lan bereziei erantzuteko egiten dira. Azken horien kasuan, iraupen mugatua badute ere, ez dago ziurtatzerik noiz amaituko diren.

Enpresak langileen ordezkariei kontratu horien arrazoiaren berri emango die, eragindako langileen kopurua, esleitu behareko lanbide-taldeak eta aurreikusten den iraupena zehatztuz.

Enpresak aldi baterako laneko enpresekin hitzartzen dituen lagapen-kontratuetan, obra- edo zerbitzu-kontratu horiek erabil daitezke; horretarako, aldez aurretik eta enpresako Zuzendaritzak eta langileen legezko ordezkartzak adostuta, horrelako kontratuekin bete daitezkeen zereginak edo lanak identifikatu beharko dira.

Kontratu-mota horrekin bete daitezkeen lanei buruz desadostasunik baldin badago, edozein aldek izango du Precora joitzeko aukera (2000ko apirilaren 4ko Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria, 66. zk.) desadostasun horiek argitzeko.

40. artikula. Prestakuntza-kontratuak.

Prestakuntza-kontratuak kalifikazio-maila jakin bat eska-tzen duen ofizio edo lanpostu batean egoki jarduteko behar den prestakuntza teorikoa eta praktikoa lortzeko helburua dute (beraz, peoi espezialista eta antzeko lanpostuak salbuetsi dira). Honako ezaugari hauek izan behar dituzte:

quidación del/a trabajador/a una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

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

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

Artículo 37.^º Finiquitos.

Toda persona podrá solicitar la presencia de una persona del Comité de Empresa o del/a Delegado/a de la Sección Sindical a la que esté afiliado/a, con el objeto de recibir el asesoramiento que estime oportuno, antes de proceder a la firma del recibo-finiquito.

Artículo 38.^º Contratos eventuales.

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del Texto Refundido del Estatuto de los/as Trabajadores/as, podrá celebrarse contrato de duración determinada cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 39.^º Contratos de obra o servicio.

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

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

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

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

Artículo 40.^º Contratos de formación.

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

1. Ofizioan edo lanpostuan praktika-kontratu bat egiteko behar den titulaziorik ez duten 16 urtetik 25 urtera arteko langileei baino ezin zaizkie egin horrelako kontratuak. Gehieneko adinaren muga ez da aintzat hartuko salbuespen hori legez ezarritako kolektiboetako langileekin.

2. Kontratuaren iraupena ezin izango da sei hilabetetik berakoa izan, ez eta bi urtetik gorakoa ere.

3. Langilearen prestakuntza teorikorako emandako denbora ezin izango da hitzarmen honetan ezarritako lanaldiaren % 15etik beherakoa izan. Enpresako Zuzendaritzak, Enpresa Batzordeak eta sindikatu-ordezkariek behar diren formulak adostuko dituzte prestakuntza hori egunero, astean behin edo hilean behin txanda-ka edo modu trinkoan, edota kontratuaren amaiera aldean egin dadin.

4. Langileak enpresan benetan egiten duen lanak lotuta egon behar du kontratuaren xede den okupazio-mailaren, lanbidearen edo lanpostuaren zereginkekin. Kontratu-mota hori duen langilea ezin izango da aritu destajuko soldata duten lanetan, prima baten truke egindako lanetan edo peoi-lanetan.

5. Kontratutako langileak irakaskuntza praktikoa egiten duen aldian bereganatzen dituen ezagutzak egiaztatzearen, enpresako langileen artetik aukeratutako langile bat esleituko zaio tutore gisa, tutore horrek egiazta dezan langilearen prestakuntza-mailaren bilakaera.

6. Era horretako kontrata duen langileak soldataren % 60 jasoko du aurreneko urtean, eta Especialista edo Administrari Laguntzaile kategoriei dagokien soldataren % 75 bigarren urtean, lan egindako denboraren proportzioan.

7. Kontrata amaitutakoan, prestakuntza teorikoaren iraupena eta langileak lortu duen prestakuntza praktikoen maila adierazten dituen ziurtagiria emango dio enpresaburuak langile horri.

8. Lantoki bakotzeko prestakuntzarako enpresek kontrata dezaketen langileen gehieneko kopurua ez da ondorengo eskanlan finkatutakoa baino altuagoa izango:

— 101 eta 250 langile bitarteko lantokian: 10 edo plantillaren % 8.

— 251 eta 500 langile bitarteko lantokian: 20 edo plantillaren % 6.

— 500 langiletik gora: 30 edo plantillaren % 4.

Langileen plantilla zehazteko ez dira prestakuntzarako kontratuaren bidez enpresari lotutako langileak zenbatuko.

9. Prestakuntzarako kontratutako ezgaitasunarekiko langile ez dira zenbatuko artikulu honetan ezarritako mugen ondo-riotorako.

41. artikulua. Praktikaldiko kontratuak.

Langileek beren ikasketa-mailari dagokion prestakuntza praktikoa lor dezaten laguntzeko, hitzarmen kolektibo honen eraginpeko enpresek kontratu-mota horren bitartez kontrata ditzakete langileak, ondoren zehazten diren ezaugarri hauekin bat:

1. Titulu hauetako bat duten langileei egin diezaiekete praktikaldiko kontratu: Unibertsitate-diplomaduna, ingeniarri teknikoa, arkitekto teknikoa, unibertsitate-lizentziaduna, ingeniaria, arkitektoa eta berariazko lanbide-prestakuntza duen teknikaria edo goi-mailako teknikaria, bai eta lanbide-jardueran aritzeko ofizialki parekotzat aintzat hartuta dauden tituluak ere, betiere langileak titulua lortu duenetik kontratu egin arte lau urte baino gehiago iragan ez badira. Ezgaitasunarekiko langileri eginiko praktikaldiko kontratuaren kasuan, epe hori sei urtekoia izango da.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 41.º Contratos en prácticas.

Con el objeto de facilitar al personal la obtención de la formación práctica necesaria acorde a su nivel de estudios, las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, podrán contratar personal bajo esta modalidad contractual, de acuerdo con las características que a continuación se especifican:

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

2. Erdi-mailako tituludunen probaldia ez da hilabetetik gorakoa izango, ez eta bi hiletik gorakoa ere goi-mailako tituludunentzat.

3. Kontratuaren iraunaldia ezingo da izan sei hilabetetik beherakoa, ez eta bi urtetik gorakoa ere. Era berean, aldeek gehienez bi luzapen adostu ahalko dituzte, eta horietako bat ere ezingo da izan kontratuaren gutxieneko iraupenetik beherakoa, eta kontratuaren iraupen osoa ezingo da izan bi urte baino gehiagokoa.

4. Práctikaldiiko kontrata duen langileari esleitutako lanpostua langile horrek egin dituen ikasketen mailari dagokion lanbide-práctica lortzeko aukera emateko moduko izango da. Kontratu horrek xede dituen lanpostuak, taldeak, mailak eta lanbide-kategoriatik zehaztu ahalko dituzte aldeek.

5. Era horretako kontrata duten langileek lanpostu horren edo antzekoan diharduen langile batentzat hitzarmen honean finkatutako soldataren % 60 jasoko dute lehen seihilekoan, % 65 bigarrenean, eta % 80 bigarren urtean.

Lanaldi partzialeko kontrata duten langileen kasuan, hitzartutako lanalдиaren proportzioaren araberako soldata aplikatuko da.

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

7. Kontrata amaitutakoan, empresaburuak ziurtagiri bat emango dio langileari, praktikaldiak zenbat irau duen, zein lanpostutan jardun duen eta lanpostu bakoitzean zer zeregin nagusi egin dituen jasoko duena.

42. artikulua. Aldi baterako laneko empresak. Langileak lagatzeko kontratuak.

Empresak, aldi baterako laneko empresen zerbitzuak kontratzen dituenean, hitzarmen honetako langileek dituzten lan-es-kubideak eta soldata-taulen arabera gutxienez jasotzen dituzten ordainsariak bermatuko dizkiete lagatze-kontrata duten langileei. Betebehar hori espresuki agertuko da empresak eta aldi baterako laneko empresak sinatzen duten langileak lagatzeko kontratuak.

43. artikulua. Obrak eta zerbitzuak azpikontratatzeara.

1. Egingo diren kontratazioko edo azpikontratazioko aurrikuspenei buruzko informazioaren kaltetan izan gabe, empresak empresa kontratista edo azpikontratista batekin lan edo zerbitzu bat egiteko kontrata egiten badu, honako alderdi hauei buruzko informazioa eman beharko die langileen legezko ordezkariei:

a) Empresa kontratzailearen edo azpikontratzailearen izena edo sozietatearen izena, helbidea eta identifikazio fiskaleko zenbakia.

b) Kontrataren helburua eta iraupena.

c) Kontrata gauzatuko den lekua.

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

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

2. Empresa kontratzaileek edo azpikontratzaileek, idatziz eta kontrata egikaritzen hasi aurretik, alderdi hauei buruzko informazioa eman beharko diete langileei eta langileen legezko ordezkariei:

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

b) Kontrataren helburua eta iraupena.

c) Kontrata gauzatuko den lekua.

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

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

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

5. El salario que perciba el personal contratado bajo esta modalidad podrá ser del 60 % durante el primer semestre, 65 % en el segundo y 80 % durante el 2.º año, del salario fijado en este Convenio para un/a trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

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

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

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

Artículo 42.º Empresas de trabajo temporal. Contratos de puesta a disposición.

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

Artículo 43.º Subcontratación de obras y servicios.

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

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

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

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

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

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

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

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

- d) Enpresa nagusiaren lantokian kontrataz edo azpikontrataz lan egingo duten langileen kopurua, hala badagokio.
- e) Lan-arriskuak saihesteko xedezi, jarduerak koordinatze-ko aurreikusi diren neurriak.

VI. KAPITULUA

44. artikula. Lanerako jokabide-kodea.

— Printzipio arautzaileak:

Enpresaren Zuzendaritzak zehatu ahalko ditu langileen egite edo ez-egite errudunak, kontratuak jasotako laneko betekizunak ez betetzea dakartenean, ondorengo artikuluetan ezartzen diren falten mailaketaren arabera.

Enpresari dagokio zehapenak ezartzea, bere zuzendaritzaz halmena erabiliz, hitzarmen honetan ezarritako moduan.

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

Falta astun eta oso astunengatik ezartzen dituen zehapen guztien berri emango die enpresak langileen legezko ordezkarie.

Zehapena ezarri ondoren, 60 eguneko epea egongo da hura betetzeko, zehapena ezarri zen egunetik aurrera.

— Falten graduazioa:

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

— Falta arinak:

Falta arinak dira honako hauek:

a) Inolako justifikaziorik gabe, lanera garaiz ez sartzea, edo lanetik behar baino lehenago ateratzea, hilean hiru alditan.

b) Bidezko arrazoik gabe, hilabeteko epean behin lanera ez joatea.

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

d) Justifikaziorik gabe eta tarte txikietan lanpostua uztea, baldin eta horren ondorioz pertsonengen edo gauzeten garantzizko kalterik eragiten bada.

e) Langileen ardurapeko laneko ekipoen eta materialen Kontserbazioan edo mantentzean narriadura arinak eragitea.

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

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

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

i) Langilearen eginkizunen lanaldi arruntean nagusiren batetik agindutakoa ez betetzea dakarten falta guztiak, betiere langileei edo gauzei kalterik edo arriskurik eragiten ez badiete.

j) Ohiko lanaldiaren barruan trebakuntza teoriko edo praktikoa hartzeko ikastaroetara justifikaziorik gabe ez joatea.

k) Lankideekin, bezeroekin edo hornitzaireekin eztabaidea-nea lanaldiaren barnean.

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

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

CAPÍTULO VI

Artículo 44.^º Código de conducta laboral.

— Principios ordenadores:

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

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

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

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

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

— Graduación de las faltas:

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

— Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I) Lanean ohikoak ez diren drogak hartza edo mozkortuta egotea.

— Falta astunak:

Honako hauek falta astuntzat hartuko dira:

a) Hilabetean, hirutan baino gehiagotan lanera garaiz ez sartzea edo lanetik behar baino lehenago irtetea, behar bezala arrazoitu gabe.

b) Indako justifikaziorik gabe lanera ez etortzea bi egunetik lau egunera bitarte, hilabete batean. Lanera ez joateak lankideren baten txandari eragiten baldin badio edo enpresari nolabaiteko kaltea eragiten baldin badio, nahikoa izango da lanera behin huts egitea.

c) Zergetan edo Gizarte Segurantzan eragina duten datuei buruzko informazio faltsua ematea edo nahita ez aipatzea.

d) Lanaldiaren barruan behin eta berriz edozein motatako joko edo entretenimendutan aritzea, eta horren ondorioz lanaren garapenari kalteren bat eragitea.

e) Bere eginkizunak betetzeko jardun arruntean organiko-k i gainetik dituen pertsonen aginduak edo mandatuak ez betetzea, betiere horrek pertsonengana edo gauzeten kalte larria eragiten badu edo eragin nabarmena badu.

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

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

h) Laneko martxa onari eragiten dion utzikeria edo gogorik eza, betiere langileei edo gauzei kalte larririk eragiten ez badio.

i) Enpresaren baimenik gabe lan partikularak egitea lanaldiaren barnean, bai eta enpresako tresnak, lanabesak eta makineria edo ibilgailuak erabiltzea norberaren erabilera rako edo beste batentzat, nahiz eta lanalditik kanpo izan.

j) Langile batek hiruhileko berean falta arin bat baino gehiago egiten badu, nahiz eta falta horien kausak desberdinak izan, eta falta bakoitzarengatik zigorra jaso badu. Puntualitateak eragindako falta salbuespentzat hartzen da kasu horretan.

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

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

— Oso falta astunak:

Oso falta astuntzat hartuko dira honako hauek:

a) Lanera garaiz ez sartzea edo lanetik behar baino lehenago irtetea, sei hileko epean hamar alditan baino gehiagotan edo urtebetean hogeい alditan baino gehiagotan, behar bezala arrazoitu gabe.

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

c) Esleitutako egitekoetan iruzur egitea, leialtasunik ezaz jokatzea edo konfiantzaz aprobatutzea, eta enpresari, lankideei edo edozein pertsonari ostea, indarkeriaz nahiz gabe, enpresaren egoitzan edota edozein lekutan, lanorduetan bada.

d) Gaixorik egotearen edo istripua eduki izanaren itxura egitea. Adierazitako edozein arrazoirengatik langilea bajan egoñik, edozein motatako lanak egiten baditu bere kontura edo beste baten kontura, laneko arau-hastetzat hartuko da. Oso falta astuntzat hartuko dira, gainera, istripua edo gaixotasuna dela-eta hartutako baja luzatzeko egindako manipulazioak.

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

— Faltas graves:

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

— Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

f) Enpresan nahitaez isilpean gorde behar diren sekretuak urratzea.

g) Enpresarekiko lehia desleiala diren jarduerak egitea.

h) Langile batek nahita eta etengabe jaisten badu bere laneko errendimendua, arrunta nahiz hitzartutakoa.

i) Hitzezko edo egintzazko tratu txarrak ematea, bai eta nagusiek edo horien senideak, lankideak, eta enpresako hornitzai-le eta bezeroak errespetu eta begirunerik gabe tratatzea ere.

j) Nahiz eta desberdina izan, beste falta astun bat egitea, betiere faltak bi hilabeteko epean egin badira eta zehapena jarri bazaie.

k) Lanari dagokionez, nagusiek agindutakoa ez betetza –agintekeriaz emandako aginduak salbu–, ez-betetze horrek enpresari edo lankideei kalte nabarmena eragiten badie. Nagusiar-en agintekeriatzat hartuko dira Zuzendaritzako langileek eta erdi-mailako nagusiek edo agintedunek legezko aginduak nabamen eta nahita hautsiz eta langileei kalte eginez egindakoak.

l) Langile batek eraso egiten badio beste pertsonen sexuaskatasunari, dela lanean duen nagusitasunaz baliatuta, dela lanean nahiz biziota pertsonalean bereziki egoera ahulean dau-den pertsonen egoeraz baliatuta.

— Zehapenak.

Zehapen hauek jarriko dira, gehienez, adierazitako faltak egiteagatik:

a) Falta arinengatik:

Idazki bidezko kargu-hartzea.

b) Falta astunengatik:

Idazki bidezko kargu-hartzea.

Lana eta soldata kentzea 2 eta 20 egun artean.

c) Oso falta astunengatik:

Idazki bidezko kargu-hartzea.

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

Kaleratzea.

— Preskripzioa:

Graduazioaren arabera, hau izango da falten preskripzio-epena:

Falta arinak: 10 egun.

Falta astunak: 20 egun.

Oso falta astunak: 60 egun.

Faltak preskribatzeko aipatutako epeak enpresak falta hoi-riek gertatu direla jakiten duen egunetik hasiko dira, eta, nola-nahi ere, faltak gertatu eta sei hilabetera.

VII. KAPITULUA

45. artikula. Laneko segurtasuna eta osasuna.

O. PMG Polmetasa S.A.U. enpresak konpromiso handia du laneko segurtasunarekin eta osasunarekin. Hori dela eta, per-tsona batzuei prebentzio-arloko eginkizunak esleituko zaizkiela ezarri da. Zehazki, arlo horretaz gutxienez pertsona bat ardura-tuko dela erabaki da.

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

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

g) La realización de actividades que impliquen competen-cia desleal a la empresa.

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

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

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

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

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

— Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comi-sión de las faltas señaladas son las siguientes.

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

— Prescripción:

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

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

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

CAPÍTULO VII

Artículo 45.^º Seguridad y salud laboral.

O. Dado el alto grado de compromiso de PMG Polmetasa S.A.U. con la Seguridad y Salud Laboral, queda establecida la modalidad preventiva de personas designadas, determinándose que habrá al menos una persona responsable de este aspecto.

Zuzendaritza eta langileen ordezkariak bat datoz: beharreko iruditzentzat zaie absentismoa murriztea, eta, horretarako, ezinbestekotzat jotzen dute segurtasun- eta higiene-baldintza egokiak eta lan-giro egokia izatea. Horren helburua langileen osasuna modu eraginkorrean babestea da, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legearen eta arlo horri buruz ezartzen diren araudi eta xedapen guztien esparruaren barruan.

Urtero, larrialdieta rako plan bat egingo da, eta segurtasuna Enpresaren Kudeaketa Sistema Integratuan sartuko da (sistema horrek bere baitan hartzen ditu kalitatea, segurtasuna eta ingurumena).

Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legearen arabera, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeko kideak Enpresa Batzordeak hautatuko ditu bere ordezkarien artetik.

Dena den, Zuzendaritzak eta prebentzioko ordezkariekin hiztatu dute Enpresa Batzordeak hautatuko dituela Laneko Osasun eta Segurtasun Batzordeko kideak eta Enpresa Batzordeak Enpresa Batzordeko kideak ez diren pertsonak proposatu ahalko dituela.

Prebentzioko ordezkariekin, Enpresa Batzordekoak izan edo ez, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeko 36. eta 37. artikuluetan eta gainerako legeria aplikagarrian ezarritako esku-menak, ahalmenak, bermeak eta lanbide-isilpeketasuna izango dituzte.

Enpresa Batzordeko kideak ez diren Laneko Osasun eta Segurtasun Batzordeko prebentzioko ordezkariekin hilean 8 orduko ordutxoa gehigarria izango dute.

I. Langileen segurtasuna eta osasuna eraginkortasunez babestu behar dira, eta hori betetzeko hartu beharreko neurri guztiak hartuko ditu enpresak: arriskuen ebaluazioa, informazioa, prestakuntza, osasuna zaintzea, parte-hartzea eta prebentzioko ordezkarieki kontsultatzea.

Enpresak etengabe egingo ditu arriskuei aurre egiteko jaruerak, printzipio hauei jarraituz:

1. Arriskuak saihestea.
2. Saihestu ezin diren arriskuak ebaluatzea.
3. Arriskuei jatorrian aurre egitea.
4. Lana pertsonara egokitzea –batez ere lanpostuen ikuskerari dagokionez–, bai eta ekipoen eta lan- eta produkzio-metodoen aukeraketara egokitzea ere, batez ere lan monotono eta errepikakorra arintzeari eta horrek osasunean dituen eraginak gutxitzeari begira.
5. Teknikaren eboluzioa kontuan izatea.
6. Arriskua sortzen duenaren ordez, arrisku txikia edo arriskuk sortzen ez duena erabiltzea.
7. Prebentzioaren plangintza egitea, prebentzioan honako hauek barnean hartzen dituen multzo koherentea bilatz: teknika, lanaren antolamendua, lan-baldintzak, gizarte-harremanak eta ingurumen-faktoreen eragina.
8. Babes kolektiboa norberaren babesaren aurretek jarritzen duten neurriak hartzea.
9. Langileei jarraibideak ematea.
10. Langileei zereginak agintzean, enpresak aintzat hartuko ditu langileek segurtasun- eta osasun-arloan dituzten lanbide-gaitasunak.
11. Enpresak behar diren neurriak hartuko ditu arrisku larria eta espezifiko duten tokietan informazio egoki eta behar adinako jaso duten langileak baino sartuko ez direla bermatzeko.

Bestalde, langileak, banaka aintzat hartuta, Laneko Segurtasunari eta Osasunari buruz jaso dituzten jarraibideak betetzeera behartuta daude, betiere IV. atalean aipatzen den behar adira

La Dirección y los Representantes de los/as Trabajadores/as coinciden en la necesidad de reducir el Absentismo, contando para ello con unas condiciones adecuadas de Seguridad, Higiene y Ambiente de Trabajo; todo ello en orden a una efectiva protección de la salud de los trabajadores, dentro del marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 y cuantas normativas y disposiciones se establezcan al respecto.

Se elaborará anualmente un Plan de Emergencia y la Seguridad estará integrada en el Sistema Integrado de Gestión de la Empresa que abarca la Calidad, Seguridad y el Medio ambiente.

De acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 (L.P.R.L.), las personas miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral serán elegidas por y entre las personas representantes del Comité de Empresa.

No obstante y según acuerdo entre la Dirección y las personas Delegadas de Prevención, personas miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral serán elegidas por el Comité de Empresa que podrá proponer personas que no formen parte del Comité.

Las personas Delegadas de Prevención, personas miembros o no del Comité de Empresa, tendrán las competencias y facultades así como, la garantía y sigilo profesional recogidos en el artículo 36 y 37 de la L.P.R.L., y resto de la legislación aplicable.

Las personas Delegadas de Prevención, personas miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral que no pertenezcan al Comité de Empresa podrán disponer de un crédito horario adicional de 8 horas/mes.

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

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

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

Por su parte, las personas individualmente consideradas están obligadas, previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a la que se hace referencia en el

nako informazioa eta prestakuntza egokia, teorikoa zein praktikoa, jasoko dutelarik aldez aurretik. Norberaren babeserako baliabideen eta jantzien erabilerari buruzko aholkuak jasoko dituze batez ere.

II. Indarrean dagoen Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legeak eta prebentzioaren arloan indarrean dauden gainerako xedapeneak ezarritako bermeak izango dituzte prebentzioko ordezkariekin.

Hitzarmen honen 59. artikuluak aipatzen duen ordu-kredituan ez dira kontuan hartuko Segurtasun eta Osasun Batzordearen bileretarako nahiz enpresaburuak prebentzioaren arloan egiten dituenetarako erabiltzen den denbora, ez eta Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legearen 36. artikuluko bigarren zenbakian, a) eta c) letratan, aurreikusitako bisi-taldietarako erabiltzen den denbora ere.

Halaber, prebentzioko ordezkariekin behar adina baimen ordaindu izango dute Laneko Segurtasunaren eta Osasunaren arloko ikastaroetara joateko, arlo horretan eskumena duten era-kunde edo instituzio ofizialek antolatuak badira (31/1995 Legeko 37.2 art.) edo hitzarmen hau sinatzen duten sindikatuetako zerbitzuek antolatuak, betiere eskumeneko erakundeeek harta-rako eskumena eman dieten arloetako ikastaroak antolatzen baditzute. Enpresaburuak eman behar du baimen horiek balia-tzeko baimena. Baimena ukatzen badie, Hitzarmena Interpretatzeko Batzorde Mistoaren aurrean errekurtoa aurkezteko auke-ra izango dute langileek, eta batzorde horrek erabakiko du.

III. Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordea, presidente-ak aurretik deialdia eginda eta nolanahi ere Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legearen 38. artikulan ezarri-takoarekin bat, hilero bilduko da ohiko bilera egiteko, eta, horretaz gainera, bildu egindo da presidenteak berak beharrezkotzat jotzen duen guztieta eta batzordeko kideen gehiengoak edo langileen ordezkari guztiak eskatzen dutenean.

Horretarako, eta behar izanez gero elkarren arteko bestela-ko berariazko erabakiak hartzeko proposamen-gaitasunaz baliatzeko, enpresaburuak izendatutako kideek eta langileek izendatutako ordezkariekin boto-kopuru bera izango dute beti.

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordearen bilera bakoi-tzaren akta egingo da, eta horren kopia bana emango zaie hitzarmen honen 51. artikulan aipatzen diren enpresako sindika-tu-ataletako ordezkari guztiei.

IV. Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legea aplika-tuz, enpresa behartuta dago langileari prebentzio-arloko presta-kuntza teoriko eta praktiko nahikoa eta egokia ematera, bai langilea kontratatzerakoan, kontratu-mota eta beroren iraupena edozein dela ere, bai eta langilearen zereginetan aldaketak egiti direnean edo lan-ekipamenduetan teknologia berriak edo aldaketak sartzen direnean ere.

Prestakuntza hori baliabide propioak erabiliz eta kanpoko zerbitzu homologatuak kontratatzu eman ahalko da. Atal hone-tan ezarritakoa betez enpresak gauzatzen dituen prestakuntza-prozesuen berri eman beharko zaie langileen legezko ordezkariei.

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

V. Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak eta preben-tzio-zerbitzuek eskumen eta erantzukizun espezifiko hauek izango dituzte (batez ere 31/1995 Legearen 31. artikulan prebentzio-zerbitzuei esleitzen zaizkienak), indarrean dauden legezko xedapenetan unean-unean esleitzen zaizkienak alde batera utzi gabe:

a) Artikulu honetako I. idatz-zatian zehaztutako programak eta lantokian nahitaez bete behar diren laneko segurtasun eta osasuneko arauak prestatzeko, martxan jartzeko eta horien aplikazioa kontrolatzeko prozesuetan parte hartzea.

apartado IV, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de Seguridad y Salud Laboral. Especialmente serán asesoradas en las que se refieran al uso de medios y prendas de protección personal.

II. Los/as Delegados/as de Prevención tendrán las garantías que se establecen en la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia.

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

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

III. El Comité de Seguridad y Salud Laboral, previamente convocado por su Presidente/a o en todo caso de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, se reunirá mensualmente con carácter ordinario y, además, cuantas otras veces lo juzgue necesario el/la propio/a Presidente/a o así sea solicitado por la mayoría de sus miembros o la totalidad de la representación del personal en dicho Comité.

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

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

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

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

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

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

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

b) Egokitzat hartzen duten lehentasun-hurrenkera proposatzea enpresaburuari aurreikusitako programak gauzatzeko behar diren inbertsioak onartu aurretik.

c) Materialei, instalazioei, makinei eta produkzio-prozesuan gainerako aldeei buruzko informazioa izatea, informazioa beharrezkoa bada, dauden edo izan litekeen arriskuak atzemateko eta arrisku horiek kentzeko edo murrizteko neurriak proposatzeko.

d) Eraginpeko langileei osasun-neurriei edo arriskuen zein istripuen ikerlanari buruzko informazioa ematea, aipatutako batzordeak eta zerbitzuek egokientzat jotzen dituzten baliabideen bidez, betiere produkzioaren martxa arrunta eragozten ez badute.

e) Langileen osasunerako begi-bistako edo egiaztatutako arriskuak dituzten lanpostuetarako, babes-neurri edo zaintza-neurri bereziak jartzeko eskatzea enpresaburuari.

f) Zerbitzu medikoarekin, arduadunekin eta segurtasunteknikariarekin lankidetza aktiboan aritza istripuak eta lanbide-gaixotasunak saihestea helburu duten prebentzio-neurriak ezartzeko eta neurri horien eraginkortasuna eta emaitzak kontrolatzeko lanetan.

g) Osasun Zerbitzuaren eta segurtasun-teknikariaren aholkularitza izatea, lanbide aldetik berez eta espezifikoki horiei dagozkien gai guztietan.

h) Era berean, laneko segurtasunean eta osasunean adituak diren erakunde ofizialek, eta, hala badagokio, beste era-kunde aditu batzuek esku hartzeko eta aholkua emateko eska-zea –betiere aldez aurretik enpresaburuarekin adostuta–, lanpostuetan dagoen arrisku-maila edo agente kutsatzaileen kontzentrazio-maila ikertzeari begira. Edonola ere, bi aldeek onartu egingo dituzte egindako neurketen emaitzak, eta aplikatu egingo dituzte egindako azterketa jasotzen duten txostenetan proposatzen diren agindu eta neurri zuzentzaileak. Egindako azterketa-ren kopia bat Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeari eman-го zaio.

VI. Enpresa nagusiak behar beste neurri ezarriko ditu lane-ko arriskuen prebentzioari buruzko jarduerak enpresa kontratis-tekin edo zerbitzu-enpresekintzako koordinatzeko, enpresa horietako langileek enpresa nagusikoek dituzten segurtasun-baldintza berberak izatea bermatzearen.

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

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

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

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

Aipatutako babes-jantziez gain, enpresek babes-arropa eta -jantzi egokiak emango dizkiete langile guztiei. Laneko Agintaritza eskudunak ebatziko ditu arlo horren inguruan sor daitezkeen gorabeherak.

46. artikulua. Osasuna zaintza.

Enpresek bertan lanean ari diren langileen osasun-egoera aldi zaindutako dutela bermatuko dute, egiten dituzten lanek sortzen dituzten arriskuen arabera (osasunari buruzko informazioak arrisku-ebaluazioetan eta prebentzio-planetan txertatuko dituzte).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 46.^º Vigilancia de la salud.

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

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

Horretarako, osasunaren zaintza zer prebentzio-zerbitzuren bidez egingo den jakinaraziko die enpresak prebentzioko ordezkariei eta Segurtasun eta Osasun Batzordeari. Kanpoko prebentzio-zerbitzu bat aukeratuz gero, itun horren ezaugarri teknikoei buruzko informazioa bidaliko die nola prebentzioko ordezkariei, hala Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeari.

Osasunaren zaintza hori egiteko, berariazko protokoloak edo osasun-arloko agintariekin ematen dituzten jarraibideak aplikatuko dira (zarata, kargak eskuz jaso beharra, jarrera behartuak, bistaratze-pantailak, beruna...), eta arreta berezia jarriko zaie lanbide-gaixotasunei eta arrisku-ebaluazioak hala agintzen dituen gaixotasunei.

Osasunaren zaintzak borondatzkoa behar du, hirugarrenak ere arriskuan jar daitezkeenean izan ezik. Informazioa langile bakoitzari emango zaio, diskriminaziorik eza eta konfidentialtasuna (berariazko baimenik badago salbu) errespetatuz. Zaintza hori lanean hasi ondoren edo lanpostu berri batean hasi ondoren bermatuko da, bai eta osasun-arrazoia direla-eta denbora luzez lanera etorri gabe izan den langilea lanean hasi ondoren ere.

Enpresaburuak bere zerbitzura lanean ari diren langileen osasun-egoera aldean-aldean zainduko duela bermatu behar du, lanak berak sortzen dituen arriskuen arabera.

Zaintza egin ahal izateko, langileak baimena eman behar du ezinbestean. Langileen ordezkariek egindako txostenaren ondoren, honako kasu hauetan baino ez da borondatzkoia izango: langileen osasunari buruzko lan-baldintzen ondorioak aztertzeko osasun-azterketak egitea nahitaezkoa bada, edo langilearen osasun-egoera langilearentzat, gainerako langileentzat eta enpresarekin lotutako beste pertsona batzuentzat arriskutsua den egiazatzeko, edo arrisku bereziak eta arriskugarritasun berezikoa jarduerak babesteari buruz legezko xedapen batean horrela ezarrita badago.

Edozein kasutan ere, langileari ahalik eta kalterik gutxienagitegi dioten azterketak eta probak aukeratu beharko dira, bai eta arriskuarekiko proporcionalak direnak ere.

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

Aurrekooa gorabehera, lanpostua betetzeko langilearen gaitasunari edo babeserako eta prebentziorako neurriak sartzeko edo hobetzeko premiari buruz egindako osasun-azterketetik ateratak ondorioen berri emango zaie enpresaburuari eta prebentzio-gaietan erantzukizuna duten pertsonei edo organoiei, prebentzio-arloko gaiei dagokienez dituzten eginkizunak behar bezala bete ditzaten.

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

Prebentzio Zerbitzuen Araudiko 37.3 c) artikuluan ezarritakoarekin bat etorriz, osasun-azterketek, nolanahi ere, barnean hartuko dute laneko historia klinikoa; bertan, anamnesiaren, esplorazio klinikoaren, kontrol biológicoaren eta lan-motak berekin dituen arriskuen araberako azterketa osagarrien datuez gain, lanpostuaren deskribapen zehatza, iraupena zenbatekoan den, lan-baldintzak aztertzean zein arrisku hauteman diren eta zer prebentzio-neurri hartu diren ere jasoko da.

47. artikulua. Gaitasuna murriztua duten langileak.

Lan-istripuren bat edo laneko gaixotasun bat dela-eta ahalmen fisikoak eta intelectualak murriztuak dituzten langile guztiak enpresan beren baldintzarako egokiagoak diren lanpos-

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

La referida vigilancia de la salud se realizará aplicando los Protocolos Específicos o criterios de las autoridades sanitarias (ruido, manipulación manual de cargas, posturas forzadas, pantallas de visualización, plomo,...) teniendo en cuenta especialmente las Enfermedades profesionales reconocidas o que la evaluación de riesgo lo contempla.

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

El empresario garantizará a los/as trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

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

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

Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

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

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

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

Artículo 47.^º Personal con capacidad disminuida.

Todos aquellos/as trabajadores/as que, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufren una capacidad disminuida,

tuak betetzeko lehentasuna izango dute; betiere, lanpostu berria betetzeko gaitasuna baldin badute. Ordura arte jasotzen zuten ordainsaria errespetatuko zaie langile horiei.

48. artikula. Emakume haurduna.

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

Kasu horretan, enpresako Zuzendaritzak, Enpresa Batzordeari entzun ondoren, haurdun dagoen langileak utzitako lanpostu hutsa egoera horrek irauten duen bitartean derrigor beteko duen langilea izendatuko du, eta haurdun dagoen langilea lanera itzulzen denean langilea hura bere lanpostura itzuliko da.

Haurdun dagoen langileak nahiz aldaketak eragindako langileak une bakotzean betetzen duten lanpostuari dagozkion ordainsariak jasoko dituze.

Amatasun-baja dela-eta kontrataua etetea gaixotasuntzat hartuko da enpresa barruan, oporrik, aparteko ordainsariak, antzinatasuna eta abar aitortzeko.

VIII. KAPITULUA

49. artikula. Lan-baldintzen funtsezko aldaketa eta mugikortasun geografikoa.

a) Arrazoi ekonomiko, tekniko, antolamenduko edo produkziokoengatik, enpresaburuak berak bakarrik lantegiko langile batengan, hainbat langilerengan edo langile guztiengän ondorio kolektiboa dituen erabaki bat hartzen duenean, eta, horren bitarte, langileek akordio edo itun kolektibo bidez aitortuak dituzten edo baliatzen dituzten baldintzetan aldaketa nabarmenak egiten direnean, prozedura honi jarraitu beharko zaio:

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

c) Langileen legezko ordezkariekin 15 eguneko kontsultaldi bat ezartzea.

d) Epe horren barruan, aldaketari buruz gehiengoaren akordiorik lortzen ez bada, arrazoa PRECOren arbitraje-prozeduren esku jarriko da, eta horrek dagokion Laudoa eman beharko du, gehienez ere 15 eguneko epean, aurreko idatz-zatian ezarritako kontsultaldia amaitzen denetik. Langileen legezko ordezkariek nahitaezko arbitrajea onartzen ez badute, aldatzeko erabakia betearazlea izango da enpresarentzat, kontsultak egiteko aldia amaitzen denetik aurrera, Langileen Estatutuaren 41. artikulan ezarritako baldintzetan.

e) Aurreko paragrafoan adierazitako prozedura enpresako Zuzendaritzak proposatzen dituen mugigarritasun geografiko kolektiboa ere aplika daiteke.

50. artikula. Arrazoi objektiboen ondorioz etorritako kaleratzeak eta enplegua erregulatzeko expedienteak.

Langileei arrazoi objektiboa oinarritutako kaleratzea jakinara ziaretik –kaleratze hori indarrean dagoen legedian arau-tuta dago–, eta Laneko Agintaritzaren aurrean enplegua erregulatzeko expedientea zabaltzeko eskaera aurkeztu aurretik, enpresak honako hauek bete beharko ditu nahitaez:

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

tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos a sus condiciones que existan en la empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto, respetándose la retribución que se viniese percibiendo.

Artículo 48.^º Mujer embarazada.

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

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

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

La suspensión del contrato por baja de maternidad será contemplada internamente como baja de enfermedad para el reconocimiento de vacaciones, pagas extras, antigüedad, etc.

CAPÍTULO VIII

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

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

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

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

d) En caso de que en dicho plazo no se alcance un acuerdo mayoritario sobre la necesidad de tal modificación, se someterá la cuestión al procedimiento arbitral del Preco, quien deberá dictar el correspondiente Laudo en un plazo que no exceda a los 15 días desde la finalización del período de consultas establecido en el apartado anterior. En el caso de que la representación legal del personal no acepte el arbitraje obligatorio, la decisión de modificación será ejecutiva por parte de la empresa en los términos establecidos en el artículo 41 del Estatuto de los/as Trabajadores/as a contar desde la finalización del período de consultas.

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

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

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

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

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

Enpresak baldintza formal horiek betetzen ez baditu, kalera-tea baliogabea izango da.

Kaleratzea bidegabetzat jotzen duen epairen bat baldin badago, baina enpresak langilea berriz hartzeko asmorik ez badu, Enpresa Batzordeari jakinarazi beharko dio lehenik, interesa-tuari baino lehenago.

Enpresaren eta plantillak murrizteko espedienteek eraginpe-an hartutako langileen artean akordioa lortuz gero, betiere akordio horren bidez, izapide gehiagorik gabe, enpresak nahi duen murrizketarako baimena lortzen badu, adosturiko kalte-ordaina ezin izango da honako hau baino txikiagoa izan: 1,5 egun Zerbitzuan emandako urte bakoitzeko. Gehienez ere, 12 urteko antzinatasuna hartuko da kontuan. Enpresa ordainketak etenda edo porrotean badago, ez da aplikatuko goikoa.

Arrazoi objektiboen ondoriozko kaleratzeen kasuetan, enpresaburuak kalte-ordinan hauek ordaindu beharko dizkie kale-ratutako langileei:

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

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

c) Enpresan hamar urtetik gorako antzinatasuna duten lan-gileei, hogeita hamar lanegun, Zerbitzuan emandako urte bakoitzeko edo urtearen zati bakoitzeko.

Edozelan ere, gehienez 12 hileko indemnizazioa jasoko dute.

IX. KAPITULUA

SINDIKATU-JARDUERA ENPRESAN

ENPRESAKO SINDIKATU-ATALAK

51. artikula. Eraketa.

Legez eratutako sindikatu batean afiliatuta dauden enpresa edo lantoki bateko langileek enpresako sindikatu-atal bat era-tzeko aukera izango dute.

52. artikula. Bermeak.

Enpresako sindikatu-atalek berme hauek izango dituzte:

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

b) Enpresa Batzordeko postuak betetzeko haueskundee-tarako hautagaiak proposatzea.

Batzordekideak zerrenda itxien sistemaz hautatu badira eta sindikatu baten ordezkapenean hautatua izan zen batzor-dekideren batek baja ematen badu, bertako sindikatuek kargu horretatik ken dezakete eta haren ordezko langilea izendatu.

c) Sindikatu-atal bakoitzeko sindikatu-ordezkarriak hautatzea, enpresaburuaren aurrean afiliatuen ordezkaritza izango dutenak.

d) Enpresari jakinarazi eta haren baimena lortu ondoren, gai kolektiboei dagokienez (negoziario kolektiboa, soldata-berri-kuspenak, enpleguera erregulatzeko espedienteak, eta abar), sin-

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

El incumplimiento por la Empresa de tales requisitos forma-les traerá consigo la nulidad del despido.

En caso de no readmisión en sentencias que declaren la im-procedencia o nulidad de un despido, será preceptiva la notifi-cación al Comité de Empresa con carácter previo a su comuni-cación al interesado.

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

En los supuestos de despido por causas objetivas, el/a em-presario/a estará obligado a satisfacer al personal afectado las siguientes indemnizaciones:

a) Para el personal con menos de cinco años de antigüedad en la empresa, veinte días de su salario por cada año de servicio o fracción de año.

b) Para el personal con una antigüedad en la empresa entre cinco y diez años, veinticinco días de su salario por cada año de servicio o fracción de año.

c) Para el personal con antigüedad en la empresa superior a diez años, treinta días de su salario por año de servicio o frac-ción de año.

En todo caso la máxima indemnización será de doce men-sualidades.

CAPÍTULO IX

ACTIVIDAD SINDICAL EN LA EMPRESA

SECCIONES SINDICALES DE EMPRESA

Artículo 51.^º Constitución.

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

Artículo 52.^º Garantías.

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías:

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

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

Si la elección de las personas miembros del Comité se hu-biera efectuado por el sistema de listas cerradas, las Centrales Sindicales presentes en el mismo podrán destituir a aquella persona del Comité que haya causado baja en la Central Sindical por la que fue elegida, y designar en su caso al/a trabaja-dor/a que le haya de sustituir.

c) Elegir Delegados/as Sindicales que representen a los/as afiliados/as de la Sección Sindical ante el/a empresario/a.

d) Utilizar, previa notificación y autorización de la empresa, los servicios de expertos/as sindicalistas, economistas, aboga-dos/as, etc., en los temas colectivos (negociación colectiva, re-

dikatuetako adituen, ekonomisten, abokatuen eta abarren zerbitzuak erabiltzea, eta horiek enpresako lokaletara sartzeko eskuidea izatea.

e) Hurrengo artikulan ezarritako afiliazio baldintzak betetzen dituzten enpresako sindikatu-atalen ordezkarien Enpresa Batzordearei dei egin diezaiokete, azken horien ordu ordaindunen barruan, beren ohizko bilerak egin ahal izateko ezarrita dituzten baldintzak eta aurrejakinarazpenak betez.

f) Hurrengo artikulan adierazten diren afiliazio baldintzak betetzen dituzten enpresako sindikatu-atalen ordezkarien:

* Enpresak Enpresa Batzordearen eskura jarriko duen informazio eta dokumentazio guztia izango dute.

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

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

Enplegua erregulatzeko expedienteen kasuetan, txostena igorri ahalko dute indarrean dagoen legerian aurreikusitako epeetan. Txosten hori dagokion Laneko Agintaritzari emango zaion expedienteari erantsiko zaio, Enpresa Batzordeak egiten duenarekin batera, eta, hala badagokio, kontsultuen amaiera-ak-tarekin batera.

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

g) Lanorduetatik kanpo enpresaren beraren lokaletan biltzeko aukera emango die enpresak enpresako sindikatu-atal bateko kideei. Hurrengo artikulan ezarritako baldintzak betetzen dituen enpresako sindikatu-atal bateko kideen bileretara sindikatuko arduradun bat joan daiteke, enpresari jakinarazi eta enpresak baimena emanez gero. Enpresak dituen aukeren barruan, bilera horiek egiteko lokalak emango dira, bai eta ondorenko artikulan ezarritako baldintzak betetzen dituen sindikatu-ataleko ordezkariarentzako berezko lekuak ere.

h) Sindikatuko kide den langileren baten aurkako falta astun edo oso astunengatiko diziplina-neurrien kasuan, betiere sindikatu-atalak enpresari baldintza horren berri eman badio, enpresako Zuzendaritzak zehapena jartzeko asmoa duela jakinaraziko dio sindikatu-ordezkariari. Hurrengo 48 orduetan sindikatu-ordezkariak txostena igorriko du. Txosten hori ez da lotes-lea izango, eta egoki irizten dion zehapena jarri ahalko du enpresak, izapide gehiagorik gabe.

53. artikula. Ordaindutako orduak.

Enpresa bakoitzean gutxieneko afiliatuen kopurua lortzen duten, edota langileen ordezkaritza betetzeko hauteskundeetan ezarritako ehunekoak lortu dituzten enpresako sindikatu-ordezkarien, edo, horrela badagokio, lantokiko ordezkarien, kubidea izango dute hilean ordaindutako gehieneko ordu-kopuru bat izateko benetako soldatan, taula honen arabera:

visiones salariales, expedientes de regulación de empleo, etc.) con acceso a los locales de la empresa.

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

f) Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos establecidos en el artículo siguiente:

* Dispondrán de la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa.

* Deberán ser informados, y oídos por la empresa, de cuantas cuestiones afecten colectivamente al personal, y en especial las relativas a:

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

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

* Tendrán el mismo tratamiento que las personas del Comité de Empresa, en cuanto a la prioridad de permanencia en la misma, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

h) En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves contra cualquier trabajador/a afiliado/a, y siempre que esta condición haya sido puesta en conocimiento de la empresa por la respectiva Sección Sindical, la dirección de la empresa notificará al/a Delegado/a Sindical la propuesta de sanción. En el término de las 48 horas siguientes, éste emitirá informe, que no tendrá carácter vinculante y la empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada.

Artículo 53.^º Horas retribuidas.

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

Langileak	Kideak	Bot. %	Sind. haut.	Ordezk.	Ord.
101 - 250 langile	% 15			1	Hilean 15 ordu
250 langile baino gehiago	% 10	Edo	% 10	1	Hilean 40 ordu

Tamaño	Nº afil.	% voto	Elec. sind.	Nº deleg.	Nº horas
101 a 250 trabajadores/as	15 %			1	15 horas/mes
Más de 250 trabajadores/as	10 %	Ó	10 %	1	40 horas/mes

Enpresaren tamaina edozein dela ere, sindikatu-atalak 200etik gora kide baditu, sindikatu-ordezkari bat izango du. Ordezkari horrek 25 ordu ordaindu izango ditu hilean. Hala ere, gerta liteke aurreko paragrafoa aplikatzearen ondorioz ordezkari eta ordu ordaindu gehiago egokitzea.

Aipatutako sindikatu-ordezkarien hala nahi badute, Enpresa Batzordeareen bileretan parte har dezakete ordaindutako ordu horien barruan.

54. artikulua. Bilerak egiteko lizenziak.

Bat. Plantilla osoaren % 10eko gutxieneko afiliacióna izatearen baldintza betetzen duten sindikatu-atalek, hitzarmen honen sindikatu-ordezkarien negoziatzalea osatzeko legitimazioa duten zentral sindikalekoak baldin badira (alegia, ELA, LAB, CC.OO. eta UGT sindikatuak, hitzarmenak indarrean diraueen bitarte), ordaindu gabeko lizenziako bost egun izango dituzte gehienez urtean afiliatu guztientzat (ez banaka) sindikatu-prestakuntzako ikastaroetara, zentralaren biltzarretara edo antzeko jardueretara joateko. Lizentzia-egun horiek erabili ahal izateko, derrigorrezko izango da zentral sindikalak aurretiaz hala jakinaraztea, 48 ordu lehenago, egun bakarra erabiltzen bada, eta 72 ordu lehenago ordaindu gabeko lizenziako egun bat baino gehiago erabili nahi badira.

Bi. Hitzarmen hau indarrean dagoen urte bakoitzean, Enpresa Batzordean ordezkarien duten sindikatu-atalek gutxinez lau ordu eta gehienez zortzi ordu edukiko dituzte urtean sindikatu-bilerak egiteko lanorduetatik kanpo; ordu horiek sindikatu-tako kideei soilik ordainduko zaizkie. Bilera horiek enpresako lokaletan edo enpresatik kanpoko lokaletan egin ahalko dira. Non lanahi ere, sindikatu-atalek kideen % 15 biltzen badute, aurreko paragrafoan aipatu diren orduak sei (6) izango dira, eta, kideen kopurua % 20 bada, zortzi ordu (8) hartu ahalko dituzte urtean.

Adierazitako bilerak sindikatu-ordezkarien deituko ditu, eta gutxinez 48 ordu lehenago jakinaraziko dio enpresa Zuzendaritzari. Jakinarazpen horretan bilera-data eta bilera horretako gai-zerrenda ezarriko ditu.

Salbuespen-arrazoiak tarteko, eta betiere arrazoi horiek sendoa badira, sindikatu-ordezkarien 24 ordura murriztu ahalko du aurreabisu-epea.

Bilerak egiten diren lokala Enpresa Batzordeak, langileen ordezkarien edo sindikatu-atalek soilik erabiltzera bideratu ez badu enpresak, enpresa Zuzendaritzarekin adostuta jarriko da bilera-ordua.

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

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

Dagokion sindikatu-atalak hala erabakitzenten badu, artikulu honetan azaltzen den ordainsaria sindikatu-ordezkariaren bitartez ordainduko da. Horretarako, hartutako erabakia enpresa jakinaraziko zaio; dena dela, langile afiliatuei idazki bana emango zaie, eta, bertan, sindikatu-ordezkariak zenbateko hori ordaintzea baimenduko du; baimen horrek hitzarmen honek duen indarraldi bera izango du. Kasu horietan, bilera horietara joaten diren afiliatuei dagozkien ordainsarien zenbateko osoa emango dio enpresa sindikatu-ataleko ordezkariari, ondoren hark bana dezan. Sistema horren bitartez ordainduriko ordainsariekin enpre-

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

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

Artículo 54.º Licencias para formación reuniones.

Uno. Las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan el requisito de un mínimo de afiliación del 10 % del total de la plantilla, y que correspondan a las Centrales Sindicales que están legitimadas para integrar la representación sindical negociadora de este Convenio, es decir, y para el período de vigencia del mismo, ELA, LAB, CC.OO. y UGT, dispondrán para el conjunto de sus afiliados/as (no individualmente) de hasta un máximo de 5 días anuales de licencia no retribuida para asistencia a cursos de formación sindical, congresos de su Central y actividades análogas. La utilización de dichos días de licencia requerirá, preceptivamente, comunicación previa de su Central Sindical con 48 horas de antelación si fuese un sólo día el utilizado y 72 horas si se pretendiese utilizar más de un día de licencia no retribuida.

Dos. Toda Sección Sindical con representación en el Comité de Empresa, dispondrá mínimamente de 4 horas y con un máximo de 8 horas anuales durante cada año de vigencia de este Convenio para la celebración de reuniones sindicales fuera de horas de trabajo, y que serán retribuidas únicamente para sus afiliados/as. Estas reuniones podrán realizarse tanto dentro como fuera de los locales de la empresa. Para el caso de que las Secciones Sindicales agrupen al 15 % de afiliación, el número de horas a que se refiere el presente párrafo será de seis (6) anuales y si el porcentaje de afiliación es del 20 % el número de horas anuales que se dispondrá será de ocho (8).

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

Por razones excepcionales y fundamentadas el/a Delegado/a Sindical podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

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

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

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

La retribución a la que se hace referencia en este artículo, podrá ser abonada, si así lo acuerda la correspondiente Sección Sindical, a través el/a Delegado/a Sindical. A tal efecto se comunicará la decisión a la empresa, acompañando, en todo caso, escrito individual de cada uno de los/as trabajadores/as afiliados/as autorizando el abono de dicho importe a través de su Delegado/a Sindical, autorización que tendrá la misma vigencia que el presente Convenio. En dichos casos, la empresa entregará al/a Delegado/a de la Sección Sindical correspondiente, para su posterior distribución, el importe íntegro de las

sak langileei zuzenean ordainduko balie bezalako soldata-erre-gimena eta erregimen fiskala izango dute.

55. artikula. Eszedentziak.

Enpresan gutxienez egon behar den alditik salbuetsita daude gutxienik probintzia maila duen kargu sindikal bat bete behar dutela-eta eszedentzia eskatzen duten langileak. Eszedentzia horiek nahitaezkoak izango dira agintaldi sindikalak irauten duen bitartean, eta arloan aplika daitezkeen xedapen orokoren bidez arautuko dira.

56. artikula. Hiru hilez behingo bilerak.

Enpresako Zuzendaritzako edo horrek ordezkari izendatzen duena eta 53. artikuluan ezarritako afiliazio-baldintzak betetzen dituzten enpresako sindikatu-ataletako ordezkariak gutxienez hiru hilez behin bilduko dira enpresaren egoera orokorrari buruzko informazioa jasotzeko.

BERME SINDIKALAK

57. artikula. Diskriminaziorik eza.

Eskubide sindikalak erabili ahal izateko, langileek ondoren aipatzen diren berme sindikalak izango dituzte, eta baliogabeztat hartuko dira diskriminazio sindikala helburutzat duten eginga edo itun guztiek, honako hauek hain zuen ere:

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

ENPRESA BATZORDEA

58. artikula. Kopurua eta osaera.

Enpresa Batzordea langileak ordezkatzeko organoa da. Une bakoitzean indarrean dauden legeetan azaltzen den osaera eta bermeak izango ditu, hitzarmen honek ezartzen dituen berariazko bermeak alde batera utzi gabe.

Beren jarduera egiteko ordaindutako ordu-kreditua erabiltzeko eskubidea duten Enpresa Batzordeko kideen kopurua, enpresako Zuzendaritzaren edo Langileen Estatutuaren 67. artikuluan aipaturiko hauteskunde sustatzaileen ekimenez, plantilla-murrizketei egokituko zaie.

Gutxienez sei hilabeteko epealdi etengabean dagozkion sindikatu-huteskundeetarako erabili zen erroldak gutxienez % 10eko murrizketa izan duenean eta gutxienez 10 langile gutxiago dauenean eragingo du aipatutako plantilla-murrizketak.

Hautagai-zerrendak irekiak direnean, murrizketak automatikoki eragingo du hauteskunde sindikaletan botorik gutxi jaso zuen edo jaso zuten ordezkariengana. Hautagai-zerrendak itxiak direnean, aldiz, zerrenda horretan botorik gutxi jaso zuen edo jaso zuten hautatuengana.

Artikulu hau aplikatzearen eraginpean daudenek langileen ordezkari izaten jarraituko dute (Enpresa Batzordeko kide), eta gainerakoentzutik berberak izango dituzte, ordaindutako ordu-kreditua izan ezik; izan ere, ordu-kreditua enpresako Zuzendaritzarekin egin beharreko hileko bilerara joatera mugatuko da –bilkerik badago-, eta, gehienez ere, hilean hiru ordura.

retribuciones que correspondan a los/as afiliados/as asistentes a las reuniones. Las retribuciones abonadas por este sistema tendrán el mismo régimen salarial y fiscal que si fueran abonadas directamente por la empresa a los/as trabajadores/as.

Artículo 55.^º Excedencias.

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

Artículo 56.^º Reuniones trimestrales.

La Dirección de la empresa o persona en quien delegue y los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 53.^º se reunirán trimestralmente para informar sobre la situación general de la empresa.

GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 57.^º No discriminación.

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

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

COMITÉ DE EMPRESA

Artículo 58.^º Número y composición.

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

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

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

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

Las personas afectadas por la aplicación del presente artículo mantendrán su condición de representantes de los/as trabajadores/as (miembros del Comité de empresa) y gozarán de iguales garantías que el resto de los mismos, a excepción del crédito horario retribuido que se limitará al necesario para acudir a la reunión mensual ordinaria, si la hubiera, con la Dirección de la empresa, con un tope en todo caso de tres horas mensuales.

59. artikula. Ordaindutako orduak.

Enpresaren tamainaren arabera, Enpresa Batzordeko kideen jarduera egiteko ordaindutako orduak hauek izango dira:

151-250 langile: hilean 35 ordu.

250 langiletik gora: hilean 40 ordu.

Enpresa Batzordeko kideek eta sindikatu-ordezkariet, enpre-sak edozein tamaina duela ere, gehienez 40 ordu har ditzakete enpresa horretan emplegu-erregulazioa izapidezen ari den hilean, edota enpresari eragiten dion bideragarritasun-plana edo sektoreko birmoldaketa negoziatzen ari den bitartean (azken kasu horietan, ordu-kopurua hilabete batean handitu ahalko da gehienez ere).

Enpresa Batzordeko kideen eta sindikatu-ordezkarien orduak hilero metatu ahalko dira kide batengan edo batzuengan:

— Metaketa horrek ez du mugarik izango 250etik gora langile dituzten enpresetan, betiere baldintza hauek betetzen badira:

a) Sindikatu bereko kideen artean egitea metaketa hori, sindikatu horretako probintzia mailako organoek baimenduta.

b) Sindikatuak dituen kideak gutxienez enpresako plantillaren % 10 izatea.

c) Enpresari jakinaraztea, aurreko hilabetearen barruan eta gutxienez 15 eguneko epean, metaketa hori baliatu behar duen titulararen edo titularren izenak.

d) Ordu-metaketa gutxienez segidako sei hilabetez mantentzea. Betiere, sindikatuak metaketa hori ezeztatu ahalko du.

— 250 langile baino gutxiago dituzten enpresetan, artikulu honetan tamainaren arabera aitortuak dituzten halako bi arte, baldintza hauek betetzen badituze:

a) Sindikatu bereko kideen artean egitea metaketa hori, sindikatu horretako probintzia mailako organoek baimenduta.

b) Sindikatuak dituen kideak gutxienez enpresako plantillaren % 10 izatea.

c) Enpresari jakinaraztea, aurreko hilabetearen barruan eta gutxienez 8 eguneko epean, metaketa hori baliatu behar duen titulararen edo titularren izenak.

d) Ordu-metaketa gutxienez segidako hiru hilabetez mantentzea. Betiere, sindikatuak metaketa hori ezeztatu ahalko du.

Lehen ezarritakoa alde batera utzi gabe, Enpresa Batzordeko kideen sindikatu-ekintzarako ordaintzen diren orduak ezin izango dira berriz metatu, enpresako Zuzendaritzarekin berariaz adosten ez bada.

Erakunde horietako kideentzat ezarritako ordu ordainduen barruan enpresako Zuzendaritzarekin hilero bilera bat egitea sartzen da, eta ordezkarien ekimenez Zuzendaritzak deitutakoa, baina baztertuta geratzen dira Zuzendaritzaren ekimenez dei egin daitezkeen gainerakoak.

60. artikula. Eginkizunak.

Enpresa Batzordearen eta hitzarmen honen 53. artikuluan ezarritako afiliatze-baldintzak betetzen dituzten sindikatu-ataleko ordezkarien eginkizunak honako hauek izango dira:

a) Enpresan indarrean dauden lan-arauak, laneko seguritasuna eta osasuna, eta Gizarte Segurantzari buruzko arauak

Artículo 59.^º Horas retribuidas.

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

De 151 a 250 trabajadores/as: 35 horas/mes.

Más de 250 trabajadores/as: 40 horas/mes.

Los/as miembros del Comité de Empresa y Delegados/as Sindicales, dispondrán de hasta un máximo de 40 horas, cualquiera que sea el tamaño de la empresa, durante el mes en que se esté tramitando un expediente de regulación de empleo en la misma, o en su caso, se esté negociando un plan de viabilidad o una reconversión sectorial que afecte a la misma (en estos últimos casos la ampliación horaria sólo podrá referirse a un mes como máximo).

Las horas de los/as Miembros de Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, podrán ser mensualmente acumuladas en uno o varios miembros:

— Sin límite alguno en las empresas de más de 250 trabajadores/as, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que se trate de acumulación entre miembros de una misma Central Sindical y con autorización de los Órganos Provinciales de la misma.

b) Que la Central Sindical tenga un mínimo de afiliación del 10 % de la plantilla de la empresa.

c) Que se ponga en conocimiento de la empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de quince días el nombre del titular o titulares que hayan de disfrutar de la acumulación.

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

— Hasta el límite máximo del doble a las que por tamaño tengan reconocidas en este artículo, en las empresas de menos de 250 trabajadores/as, siempre que cumplan los requisitos siguientes:

a) Que se trate de acumulación entre personas miembros de una misma Central Sindical y con autorización de los Órganos Provinciales de la misma.

b) Que la Central Sindical tenga un mínimo de afiliación del 10 % de la plantilla de la empresa.

c) Que se ponga en conocimiento de la empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de 8 días, el nombre de la persona titular o titulares que hayan de disfrutar de la acumulación.

d) Que la acumulación se mantenga como mínimo por un período de tres meses consecutivos, sin perjuicio de la posibilidad de la Central Sindical correspondiente de revocar tal acumulación.

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

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

Artículo 60.^º Funciones.

Serán funciones de las personas del Comité de Empresa, y de los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales que cumplen los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 53.^º del Convenio, las siguientes:

a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad y salud laboral en el trabajo y Seguridad Social vigentes

betzen direla ziurtatzea, eta izan litzkeen arau-hausteen berri ematea Zuzendaritzari, bai eta horiek betearazteko beharrezkoak diren erreklamazio guztia egingo ere.

b) Lanbide-sailkapeneko administrazio-espedienteetan informatzea, bai eta, legezko beharrizana tarteko, beharrezkoa deinetan ere.

c) Enpresak bete asmo dituen lanpostuen berri izatea, behar den aurrerapenaz, bai eta egingo diren kontratu berrien modalitateen berri ere (finkoak, behin-behinekoak, bitartekoak, lanaldi partzialekoak, etxetik lan egitea, eta abar). Horretaz gainera, kontratu horiek zerk eragin dituen, kontratuaren iraupena, lanbide-kategoria, eta gainerako baldintza orokorrak ere jakinazko zaizkio.

Era berean, enpresak hilero epealdi horren barruan egindako iraupen mugatuko kontratuaren berri emango dio langileen ordezkaritzari.

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

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

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

f) Langileengan eragin zuzena izan dezaketen neurri guztiak buruz informatuak eta konsultatuak izatea, eta, bereziki, honako hauetako buruz:

- Emplegua erregulatzeko expedienteak.
- Enpresa osorik edo haren zati bat lekuz aldatzea.
- Lan-sistema berriak eta pizgarriak sartzea.
- Empleguan, lan-baldintzetan, laneko osasunean edo pres-takuntzan eragina izan dezaketen teknologia berriak sartzea.
- Lanaren antolamenduan eragin handia izan dezaketen erabakiak.

Ezarritako informazio- eta konsulta-betebeharrek baldintzatu dute atal honetan sartzen diren gaiei buruz enpresak egiten dituen jardueren baliotasuna.

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

61. artikula. Enpresaren martxari buruzko informazioa.

Gutxienez hiru hilez behin, negozioen bilakaerari, ekoizpenaren egoerari, merkatuaren aukerei eta aurrekusitako inbertsion planari buruzko informazioa emango dio enpresak Enpresa Batzordeari.

Enpresak hilero aurkeztuko dizkio Enpresa Batzordearekin lan-contratuak, TC2 agiriak, prima-kalkuluak, emaitzen kontua, absentismoa eta abar, dokumentu horiei dagokien hilabetearen hurrengo hilabeteko hirugarren astelehena baino lehenago.

Hori guztia Langileen Estatutuaren 64. artikuluan, Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoan eta horiekin bat datozen xedapenetan ezarritako informazio-betebeharren kalterik gabe.

Sekretupekoak izango dira Enpresa Batzordearekin eginiko bileretan enpresako Zuzendaritzak ematen dituen isilpeko informazioak. Enpresa Batzordeko kideek isilpean gorde beharko dituzte informazio horiek, eta ezin izango diete enpresako gainerako langileei ezer esan.

62. artikula. Diziplina-neurriei buruzko informazioa.

Edozein langileri diziplina-neurri larriak edo oso larriak ezar-tzen dizkionean, enpresak, aldez aurretik, Enpresa Batzordeari emango dio horien berri, eta Enpresa Batzordeak bere iritzia

para la empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

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

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

Asimismo, la empresa deberá entregar mensualmente a la representación del personal información sobre los contratos de duración determinada celebrados en dicho período.

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

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

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

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

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

La validez de las actuaciones de la empresa en las materias comprendidas en este apartado estará condicionada a los requisitos de información y consulta establecidos.

g) Proponer a la empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de producción o mejoras técnicas.

Artículo 61.º Información sobre la empresa.

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

La empresa aportará mensualmente al Comité: contratos de trabajo, TC2, cálculo de prima, cuenta de resultados, absentismo... antes del tercer lunes de mes siguiente al que correspondan.

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

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

Artículo 62.º Información sobre medidas disciplinarias.

Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la empresa a cualquier trabajador/a, deberán ser puestas en conocimiento previo del Comité de Empresa, que

emateko aukera izango du. Horretaz gainera, enpresako sindikatu-atalek afiliatuei buruzko txostenak egin ahalko dituzte.

BERME ERKIDEAK

63. artikula. Guztien berme erkideak.

Enpresa-batzordeetako kide eta sindikatu-ordezkari guztiak berme hauek izango dituzte:

a) Enpresa aldez aurretik jakinarazita, iragarki-taula bat erabiltzea, sindikatu- edo lan-arloko jakinarazpenak bertan jaritzeko.

b) Enpresa bakoitzaren ahalmenen arabera, guztiak erabili ahalko dituzten biltzeko lokalak jar daitezela lortzea, Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoaren 8. artikuluan ezarritakoaren kaltetan izan gabe.

Enpresa-batzordeen bilerak gutxienez 24 ordu lehenago jakinaraziko dira, premiazkoak diren eta behar bezala arrazoituta dauden kasuetan izan ezik, horietan aurreabisu-epa laburragoa izan baitaiteke.

Ahal dela, Enpresa Batzordearen bilerak behar adinako aurrerapenaz programatuko dira.

c) Falta larri edo oso larriengatik diziplina-neurrik ezarri baino lehenago, neurri horiek baliozkoak izan daitezen, honako hauei jakinaraziko zaie zehapen-proposamena 24 orduko aurrerapenaz:

— Langileen ordezkarien kasuan, Enpresa Batzordeari.

— Sindikatu-ordezkarien kasuan, dagokion tokiko edo protzniako sindikatuari.

Hurrengo 48 orduen buruan, organismo horiek izaera loteslerik edukiko ez duen txostena egindo dute, eta enpresak, beste izapiderik gabe, egoki deritzon zehapena jarri ahalko du.

Berme horrek agintaldia bukatu eta ondorengo bi urteetan iraungo du.

d) Hitzarmen honetako 53. artikuluan zehaztutako afiliazio-baldintzak betetzen dituzten sindikatu-ataletako ordezkariekin indarrean dagoen Langileen Estatutuko 68. artikuluan, c) atalean, ezarritako bermeak izango dituzte.

64. artikula. Sindikatu-ekintzan jarduteko arau erkideak, enpresa-batzordeentzat eta sindikatu-atalentzat.

Ordaindutako orduak sindikatu-eginkizunetarako erabili nahi izanez gero, gutxienez 24 ordu lehenago jakinarazi behar zaio enpresako Zuzendaritzari.

Sindikatu-jarduera betetzeak ez du gainerako ekoizleen lana eragotziko, ez eta produkzioaren martxa orokorra ere. Langileek lanorduetatik kanpo joko dute beren sindikatu-ordezkariengana.

Enpresak ahalmena izango du sindikatu-jardueraren ondorioz enpresaren prozesu orokorraren jarraitutasun normala era gozten duten ekoizleak lanpostuz aldatzeko, aldi baterako eta bere aginteak irauten duen denboran.

Aldaketa hori Enpresa Batzordeari jakinarazi beharko zaio lehendabizzi, bai eta horren gaineko iritzia eskatu ere.

Eragindako langileek ez dute kalte ekonomikorik izango lanpostu-aldaketaren ondorioz, ez eta halen sindikatu-jardueraren garapenean ere. Lanpostu berriak, enpresaren aukeren barruan, aurrekoaren ahalik eta antzekoena izan beharko du.

Sindikatu-ekintzarako ordu ordainduak, enpresa barruan nahiz kanpoan erabili ahalko dira. Dena dela, ordu horiek baliatzea

podrá emitir su opinión sobre las mismas. Asimismo podrán emitir informe las Secciones Sindicales de Empresa respecto de sus afiliados/as.

GARANTÍAS COMUNES

Artículo 63.^º Garantías comunes a todos.

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

a) Utilizar, con conocimiento previo de la empresa, un tablón de anuncios para fijar comunicaciones de carácter sindical o laboral.

b) A que sean facilitados locales de reunión, para uso común, dentro de las posibilidades de cada empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8 de la LOLS.

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

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

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

— En caso de representantes de los/as trabajadores/as al Comité de Empresa.

— En caso de Delegado/a Sindical al Sindicato local o provincial al que pertenezca.

En el término de las 48 horas siguientes, estos organismos emitirán informe, que no tendrá carácter vinculante, y la empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada.

Esta garantía se mantendrá durante los dos años siguientes a la expiración del mandato.

d) Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 53.^º tendrán las garantías establecidas en el apartado c) del artículo 68.^º del vigente Estatuto de los/as Trabajadores/as.

Artículo 64.^º Normas para el ejercicio de la acción sindical, comunes para comités de empresa y secciones sindicales.

La utilización de las horas retribuidas para la acción sindical deberá comunicarse con un plazo de 24 horas como mínimo de antelación a la Dirección de la Empresa.

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

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

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

El personal afectado no podrá ser perjudicado económicamente en el desarrollo de su actividad sindical como consecuencia del traslado. El nuevo puesto de trabajo deberá ser, dentro de las posibilidades existentes en la empresa, lo más similar al anterior.

Las horas retribuidas para la acción sindical podrán ser utilizadas tanto dentro como fuera de la empresa. En todo caso, el

justifikatu beharko dute langileek; horretarako, ez da nahitaezkoia izango gai-zerrendaren edo aztergaien zerrenda aurkeztea.

65. artikulua. Batzarrak.

Enpresek baimena emango diente langileei ordaindutako bilak egiteko, nola laneko orduetan hala laneko orduetatik kanpo. Urtean, gehienez, 8 bilera egindo dira, eta, horietarako, urtean gehienez 4 ordu izango dira.

Batzarrak Enpresa Batzordeak deituko ditu, bere ekinenez, edota enpresako sindikatu-ataleko ordezkariak hala eskatuta, hurrengo paragrafoan ezartzen diren baldintzetan, eta gehienez ere 8 batzar eta 4 ordu baimenduko dira.

Enpresako sindikatu-atal bateko ordezkariak hala eskatzen, ezarritako mugaren barruan batzar ordainduak deitzera ber-hartua dago Enpresa Batzordea, baldin eta sindikatu horrek enpresako plantilla osoaren % 33ri dagokion afiliatu-kopurua biltzen badu, edo, zuzenean, plantillako langileen herenak hala eskatzen badu.

Gutxienez 48 ordu lehenago eman behar zaio enpresako Zuzendaritzari batzarretarako deien berri. Horretaz gainera, batzarraren eguna eta gai-zerrenda ere jakinarazi behar zaizkio.

Batzarra egiteko ordua enpresako Zuzendaritzarekin ados-tuta finkatuko da.

Salbuespen-arrazoi sendoak tarteko, enpresak batzar horren data aldatu ahalko du; era berean, langileen ordezkartzak 24 ordura murriztu ahalko du aurreabisu-epoa.

Batzar horiei dagokien ordainsaria benetako soldaten gaine-koa izango da, ezarritako mugara arte, produkzio-prima edo, hala badagokio, pizgarri eza sartu gabe.

Ordaindu gabeko batzarrak lanorduetatik kanpo egingo dira beti, enpresan ezarritako erabilera eta ohiturekin bat etorriz.

X. KAPITULUA

66. artikulua. Lanbide-prestakuntza.

Enpresaren eta langileen ordezkariak sinetsita daude etengabeko prestakuntza garantzitsua dela, eta, horregatik, hobekuntza teknikoetara eta antolamendu-aldaketetara egokitzent launtzeko, hau hitzartu dute:

1. Enpresa Batzordeak enpresako prestakuntza-plana zein den jakingo du, eta enpresarentzat eta langileentzat interesgarriak iruditzen zaizkion prestakuntza-ekintzak proposatu ahalko dizkio Zuzendaritzari.

2. Enpresa Batzordeari hilero emango zaio prestakuntza-planaren barruan egiten diren ekintzen berri, bai eta emaitzen berri eta egitea aurreikusten diren ikastaroen berri ere.

3. Ahalegina egingo da prestakuntza-ekintzak ahalik eta langile gehienentzat izan daitezen.

4. Langileek lankidetzen jardungo dute enpresarekin planteatzen diren prestakuntza-jarduera guztietan; izan ere, helburua ezagutzak eguneratzea da.

5. Zuzendaritzak ezarriko eta koordinatuko ditu prestakun-tza-planak.

6. Prestakuntza-ekintzak hala lanaldian nola lanalditik kanpo programatuko dira, teoriaren, praktikaren eta ezagutzen aplikazioaren arabera.

7. Enpresak finantzatuko ditu ikastaroen gastuak, irakas-leak, materiala, egonaldiak eta soldatak, edo organismo ofizialek ematen dituzten laguntzekin finantzatuko dira.

personal deberá justificar la utilización de las mismas, sin que, a tales efectos, sea obligatoria la presentación del Orden del Día o de los temas a tratar.

Artículo 65.^º Asambleas.

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

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

El Comité de Empresa estará obligado a convocar asambleas retribuidas dentro del límite establecido, cuando a tal fin sea requerido por el/a Delegado/a de una Sección Sindical de Empresa, siempre que la misma agrupe a un número de afiliados/as que represente, como mínimo, el 33 % de la plantilla total de la empresa o directamente por petición formulada por un tercio de las personas de la plantilla.

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

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

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

La retribución de estas asambleas, hasta el límite establecido, se realizará sobre los salarios reales, sin inclusión de prima de producción o primas por carencia de incentivo, en su caso.

En cuanto a las asambleas no retribuidas seguirán celebrándose fuera de las horas de trabajo, conforme a los usos y costumbres que se tenga establecido en la empresa.

CAPÍTULO X

Artículo 66.^º Formación profesional.

Las representaciones de la empresa y de los/as trabajadores/as, convencidas de la importancia de la Formación Continua con objeto de facilitar la adaptación a las mejoras técnicas y cambios de la organización acuerdan:

1. El Comité de Empresa conocerá el plan de formación de la empresa y podrá proponer a la Dirección las acciones de formación que considere de interés tanto de la empresa como de las personas.

2. Se informará mensualmente al Comité de las acciones sobre al Plan de Formación que se vayan realizando así como de los resultados y de la previsión de cursos a realizar.

3. Se procurará que las acciones formativas alcancen al mayor número de personas.

4. El personal colaborará con la Empresa en todas las acciones de formación que se aborden, ya que se persigue una puesta al día y actualización de conocimientos.

5. El establecimiento y coordinación de los Planes de Formación correrá a cargo de la Dirección.

6. Las acciones de formación serán programadas indistintamente durante el tiempo de trabajo o fuera de éste en función de la teoría, práctica y aplicación de los conocimientos.

7. Los gastos de cursos, profesorado, material, estancias y salarios serán financiados por la Empresa o con ayudas concedidas por Organismos Oficiales.

8. Enpresaren edozein prozesu edo prozeduratan txertatutako bitarteko berriak ezagutzea, erabiltzea edo horietara egokitzea, teknología aurreratuagoa txertatzea edo emaitzak hobetzea helburutzat duten ikastaroetara ez joatea behar bezala justifikatu beharko da.

Enpresatik kanpoko planetan sartzeko erraztasunak emanago dizkie enpresak hala eskatzen duten langileei, baldin eta jarduera horiek lanorduetatik kanko gauzatzen badira.

Horretarako, langileak plan horietara sartzeko baimena emango du enpresak, dagokion atxikimenduaren bidez.

XI. KAPITULUA

ABANTAILA SOZIALAK

67. artikulua. Gaixotasun- eta istripu-bajengatiko osagarria.

1. Langileentzat: % 100 ordainduko da.

2. Operarioentzat:

a) Laneko istripuak eta in itinere istripuak: lehen egunetik aurrera osatuko da hileko soldataren % 100, emaitzen prima barne. Zenbateko hori abantaila sozialen kontura izango da (oinarrizko soldata + prima + emaitzen prima + txanda + antzinatasuna).

b) Gaixotasun arrunta eta lanekoa ez den istripua:

Prestazioa hileko soldataren % 100eraino osatuko da, emaitzen prima barne. Zenbateko hori Gizarte Abantailen kontura izango da (oinarrizko soldata + prima + emaitzetako plusa + txanda + antzinatasuna).

Hala ere, osagarri hori % 100era arte ez da egokituko edozein gertakarigatiko (gaixotasuna, lanekoa ez den istripua, lanbide-gaixotasuna, lan-istripua eta haundunaldi-arriskua) bajen absentismo-indizea % 7,01 baino handiagoa bada uneko hilabeteen.

% 7,01 hori gaindituz gero, oinarri arautzailearen % 60 soilik ordainduko da osagarri gisa bajaren lehenengo 3 egunetan, eta 4. egunetik 20. egunera oinarri arautzailearen % 60 jasoko da, eta 21. egunetik aurrera, berriz, oinarri arautzailearen % 75.

Artikulu honetan araututako kasu guzietan, langileak, medi-kuaren baja dela-eta, osagarrien bidez ezingo ditu kopuru handiagoak jaso benetan lanean egonda jasoko lituzkeenak baino.

Aparteko ordainsariak % 100ean osatuko dira, baldin eta ordainsaria sortu den seihilekoari dagokion edozein gertakarigatiko bajen ziozko absentismoa % 5 edo txikiagoa bada.

Ordainsaria sortu den seihilekoari dagokion edozein gertakarigatiko bajen ziozko absentismoa % 5,01 eta % 7 artekoa bada, aparteko ordainsariak % 50ean osatuko dira.

Ordainsaria sortu den seihilekoari dagokion edozein gertakarigatiko bajen ziozko absentismoa % 7,01eko edo altuagoa bada, aparteko ordainsariak % 25ean osatuko dira.

Osagarri horiek 2022ko abenduaren 31ra arte aplikatuko dira.

Egun horretan edozein gertakarigatiko baja medikoengatik absentismoa % 5ean edo gutxiagoan murriztea lortzen ez bida, zuzendaritza eta Enresa Batzordea bilduko dira bajaren kasuan aurreko osagarri-sistemara itzultzeko, PMG Polmetasa SAU enpresaren II. Hitzarmen Kolektiboaren artikulu berean araututakoaren arabera.

2022ko abenduaren 31n edozein gertakarigatiko bajen ziozko absentismoa % 5ean edo gutxiagoan zuzentzea lortzen bida, 2023ko urtarrilaren 1etik aurrera osagarriak honako hauetik izango dira:

8. La inasistencia a Cursos cuyo objeto sea el conocer, adaptarse o utilizar nuevos medios introducidos en cualquiera de los procesos o procedimientos de la Empresa, introducir tecnología más avanzada o para mejorar resultados, deberá ser justificada convenientemente.

La empresa facilitará la incorporación de sus trabajadores/as que lo soliciten a planes externos a la empresa, siempre que éstos se realicen fuera de sus horas de trabajo.

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

CAPÍTULO XI

VENTAJAS SOCIALES

Artículo 67.^º Complemento por bajas de enfermedad y accidente.

1. Para empleados/as: Se abonará el 100 %.

2. Para operarios/as:

a) Accidentes Laborales e in itínere: se complementará a partir del primer día el 100 % del salario mensual, incluida la Prima de Resultados. Dicho importe irá con cargo a Ventajas Sociales (salario base + Prima + P. Resultados + Turno + Antigüedad).

b) Enfermedad común y accidente no laboral:

Se complementará la prestación hasta el 100 % del salario mensual, incluida la Prima de Resultados. Dicho importe irá con cargo a Ventajas Sociales (salario base + Prima + P. Resultados + Turno + Antigüedad).

No obstante, dicho complemento hasta el 100 % no corresponderá si el índice de absentismo de bajas por cualquier contingencia (enfermedad, accidente no laboral, enfermedad profesional, accidente laboral y también riesgo de embarazo), supera el 7,01 % en el mes en curso.

En caso de superarse dicho 7,01 %, únicamente se abonará como complemento el 60 % de la base reguladora en los 3 primeros días de baja, percibiendo del día 4 al 20 la prestación del 60 % de la base reguladora y a partir del día 21 la prestación del 75 % de la base reguladora.

En cualquiera de los supuestos regulados en el presente artículo, el trabajador/a no podrá percibir de baja médica a través de complementos más percepciones de las que percibiría si estuviera efectivamente trabajando.

Las pagas extras se complementarán al 100 %, si el absentismo por bajas de cualquier contingencia correspondiente al semestre de devengo de la paga, es inferior o igual al 5 %.

En el supuesto de que el absentismo por bajas de cualquier contingencia correspondiente al semestre de devengo de la paga, esté entre el 5,01 % y el 7 %, las pagas extras se complementarán al 50 %.

En el supuesto de que el absentismo por bajas de cualquier contingencia correspondiente al semestre de devengo de la paga, sea igual o superior al 7,01 %, las pagas extras se complementarán al 25 %.

Los complementos indicados, se aplicarán hasta el 31 de diciembre de 2022.

En caso de que no se logre reducir el absentismo por las señaladas bajas médicas por cualquier contingencia a dicha fecha, en porcentaje igual o inferior al 5 %, se reunirá la dirección y el Comité de Empresa para volver al anterior sistema de complementos en caso de baja, regulado en el mismo artículo del II Convenio Colectivo de PMG Polmetasa, S.A.U.

En el supuesto de que a 31 de diciembre de 2022 se logre corregir el absentismo por bajas de cualquier contingencia, en porcentaje igual o inferior al 5 %, a partir de del 1 de enero de 2023, los complementos serán los siguientes:

Prestazioa hileko soldataren % 100eraino osatuko da, emaitzen prima barne. Zenbateko hori Gizarte Abantailen kontura izango da (oinarrizko soldata + prima + emaitzetako plusa + txanda + antzinatasuna).

Hala ere, osagarri hori % 100era arte ez da egokituko edozein gertakarigatiko (gaixotasuna, lanekoa ez den istripua, lanbide-gaixotasuna, lan-istripua eta haerdunaldi-arriskua) bajen absentismo-indizea % 6,71 baino handiagoa bada uneko hilabeteen.

% 6,71 hori gaindituz gero, oinarri arautzailearen % 60 soilik ordainduko da osagarri gisa bajaren lehenengo 3 egunetan, eta 4. egunetik 20. egunera oinarri arautzailearen % 60 jasoko da, eta 21. egunetik aurrera, berriz, oinarri arautzailearen % 75.

Artikulu honetan araututako kasu guzietan, langileak, medikuaren baja dela-eta, osagarrien bidez ezingo ditu kopuru handiagoak jaso benetan lanean egonda jasoko lituzkeenak baino.

Aparteko ordainsariak % 100ean osatuko dira, baldin eta ordainsaria sortu den seihilekoari dagokion edozein gertakarigatiko bajen ondoriozko absentismoa % 4,7 edo txikiagoa baino.

Ordainsaria sortu den seihilekoari dagokion edozein gertakarigatiko bajen ziozko absentismoa % 6,71koa edo altuagoa baina, aparteko ordainsariak % 25ean osatuko dira.

Ordainsaria sortu den seihilekoari dagokion edozein gertakarigatiko bajen ziozko absentismoa % 6,71koa edo altuagoa baina, aparteko ordainsariak % 25ean osatuko dira.

c) Haudunaldiko arriskuaren ondoriozko baja:

Haudunaldiko arriskuaren ondoriozko bajaren prestazioa hileko soldataren % 100eraino osatuko da, emaitzen prima barne. Zenbateko hori Gizarte Abantailen kontura izango da (oinarrizko soldata + prima + emaitzetako plusa + txanda + antzinatasuna).

68. artikula. Gabonsaria.

Eguberrieta, ohiko gabonsaria emango da. Gabonsari hori borondatezkoa da izatez eta edukiz.

25 urteko antzinatasuna duten langileei opari bat emango zaie, enpresari dioten leialtasunaren aitorpen gisa.

69. artikula. Erretiro aurreratuak.

Enpresak konpromisoa hartzen du manufaktura-industriako erretiro partzialari buruzko legedia aplikatzen zaien langileentzat lanaldieren % 20ko erretiro partialeko kontratua sinatzeko, dagokion txanda-kontratuarekin, 61 urtetik aurrera (edo dagokion adinetik aurrera).

Legedi horren ordez araudi orokorra bete behar duten langileen kasuan, enpresak konpromisoa hartzen du lanaldieren % 25eko erretiro partialeko kontratua sinatzeko, dagokion txanda-kontratuarekin, 63 urtetik aurrera.

Horrez gain, kalte-ordainen taula hauek ezartzen dira, ondoren adierazten diren kasuetarako:

— Borondatezko erretiro aurreratua txanda-kontraturik gabe, edo adostutako kargu-uztea beste kalte-ordinik jaso gabe.

— Erretiro aurreratua txanda-kontratuarekin, manufaktura-industriako legedi bereziaren arabera.

Se complementará la prestación hasta el 100 % del salario mensual, incluida la Prima de Resultados. Dicho importe irá con cargo a Ventajas Sociales (salario base + Prima + P. Resultados + Turno + Antigüedad).

No obstante, dicho complemento hasta el 100 % no corresponderá si el índice de absentismo de bajas por cualquier contingencia (enfermedad, accidente no laboral, enfermedad profesional, accidente laboral y riesgo de embarazo), supera el 6,71 % en el mes en curso.

En caso de superarse dicho 6,71 %, únicamente se abonará como complemento el 60 % de la base reguladora en los 3 primeros días de baja, percibiendo del día 4 al 20 la prestación del 60 % de la base reguladora y a partir del día 21 la prestación del 75 % de la base reguladora.

En cualquiera de los supuestos regulados en el presente artículo, el trabajador/a no podrá percibir de baja médica a través de complementos más percepciones de las que percibiría si estuviera efectivamente trabajando.

Las pagas extras se complementarán al 100 %, si el absentismo por bajas de cualquier contingencia correspondiente al semestre de devengo de la paga, es inferior o igual al 4,7 %.

En el supuesto de que el absentismo por bajas de cualquier contingencia correspondiente al semestre de devengo de la paga, esté entre el 4,71 % y el 6,70 %, las pagas extras se complementarán al 35 %.

En el supuesto de que el absentismo por bajas de cualquier contingencia correspondiente al semestre de devengo de la paga, sea igual o superior al 6,71 %, las pagas extras se complementarán al 25 %.

c) Baja por Riesgo durante el embarazo:

Se complementará la prestación de baja por riesgo durante el embarazo hasta el 100 % del salario mensual, incluida la Prima de Resultados. Dicho importe irá con cargo a Ventajas Sociales (salario base + Prima + P. Resultados + Turno + Antigüedad).

Artículo 68.º Lote-aguinaldo.

Por Navidad, se entregará el tradicional lote-aguinaldo que es de carácter y contenido voluntario.

Se establece un obsequio como reconocimiento de fidelidad a la empresa para los/as trabajadores/as que alcancen los 25 años de antigüedad.

Artículo. 69.º Jubilaciones anticipadas.

La empresa se compromete, para los/as trabajadores/as a los que les sea de aplicación la legislación sobre jubilación parcial para la industria manufacturera, a suscribir contrato de jubilación parcial al 20 % de jornada, con el correspondiente contrato de relevo, a partir de los 61 años de edad (o la edad que le corresponda).

Para el caso de los/as trabajadores/as a los que no sea de aplicación dicha legislación, sino la normativa general, la empresa se compromete a suscribir contrato de jubilación parcial al 25 % de jornada, con el correspondiente contrato de relevo, a partir de los 63 años de edad.

Además, se establecen las siguientes tablas de indemnización, para los supuestos que a continuación se relacionan:

— Jubilación anticipada voluntaria sin contrato de relevo, o cese acordado sin percibo de otra indemnización.

— Jubilación anticipada con contrato de relevo, según legislación especial para la industria manufacturera.

ERRETIRO AURRERATUAK EDO BESTE KALTE-ORDAINIK GABE ADOSTUTAKO KARGU-UZTEAK

Adina/Urteak	Errelebo-Kontraturik gabe (Hilerokoak)	Manufaktura-industriako errelebo-kontratuarekin (Hilerokoak)	Legedi Orokorreko errelebo-kontratuarekin (Hilerokoak)
< 59	17	-	-
60	15	-	-
61	13	12	-
62	12	10,5	-
63	10	9	0
64	8	7,5	0

JUBILACIONES ANTICIPADAS O CESES ACORDADOS SIN OTRA INDEMNIZACIÓN

Edad/Años	Sin contrato de relevo (Mensualidades)	Con contrato relevo industria manufacturera (Mensualidades)	Con contrato relevo legislación general (Mensualidades)
< 59	17	-	-
60	15	-	-
61	13	12	-
62	12	10,5	-
63	10	9	0
64	8	7,5	0

Hileko soldata oinarrizko soldataren, primaren, aparteko ordainsariaren eta oporren batura izango da, zati 12.

Erretiro aurreratuei eta/edo txanda-kontratuei buruzko lege-dia aldatzen bada, artikulu honen idatzketa aldatu ahal izango da, enpresaren eta langileen ordezkarien batzordearen arteko akordioaren bidez.

70. artikulua. Ekarpene berezia Geroari.

Aldi baterako ezintasunengatik zuzeneko ordainketetan, 18 hiletik gorako ezintasun-prozesuak barne hartuta, enpresak dagokion kuota ordaintzen jarraituko dio Geroari.

71. artikulua. Aseguru medikoa.

Aseguru mediko bat mantentzen da plantillako langile guztientzat.

72. artikulua. Bizi- eta baliaeziuntasun-asegurua.

Enpresak langile guztientzat sinatuko du bizi-aseguruaren poliza; 12.000 euroko estaldura edukiko du heriotzetarako eta ezintasun iraunkor absolutuetarako, eta 6.000 eurokoa ezintasun iraunkor osoetarako.

Langileek, zenbateko hori handitu nahi izanez gero, konpaiarekin negoziatu beharko dute, pertsona kontratatuaren kargura.

Lehen xedapen gehigarria. Batzorde Parekidea.

Batzorde Parekideari dagokio hitzarmen hau interpretatzea, aplikatzean desadostasunik egonez gero.

Enpresa Batzordean dagoen talde bakoitzeko ordezkari batetik eta enpresako Zuzendaritzaren ordezkari kopuru berak osatuko dute.

Arau orokor gisa, urtean bitan bilduko da, ekainean eta abenduan, eta bi aldeetako edozeinek egokitzat jotzen duen adina aldiz.

La mensualidad será igual a la suma de salario base, prima, paga extra y vacaciones, dividida entre 12.

En el supuesto de que se modifique la legislación sobre jubilaciones anticipadas y/o contratos de relevo, se acuerda que la redacción del presente artículo podrá ser modificada por acuerdo entre la empresa y el comité de representantes de los trabajadores.

Artículo 70. Aportación especial a Geroa.

En situaciones de pago directo por incapacidad temporal, incluyendo los procesos de incapacidad que excede de los 18 meses, la empresa seguirá aportando a Geroa la cuota correspondiente.

Artículo 71. Seguro médico.

Se mantiene un Seguro Médico para todo el personal en Plantilla.

Artículo. 72. Seguro de vida e Invalidez.

La empresa suscribirá para todo el personal en plantilla una póliza de seguro de vida con una cobertura de 12.000 € para las contingencias de fallecimiento e Incapacidad Permanente Absoluta y de 6.000 € para la contingencia de Incapacidad Permanente Total.

En el caso de que haya interés por parte del personal en incrementar dicho importe se negociará con la Compañía con cargo a las personas contratadas.

Disposición adicional primera. Comisión Paritaria.

La interpretación de este Convenio, caso de discrepancia en su aplicación, corresponde a la Comisión Paritaria.

Estará formada por una persona representante por cada formación presente en el Comité de Empresa y de igual número por parte de la dirección de la Empresa.

Como norma general se reunirá dos veces al año, junio y diciembre y cuantas veces lo considere oportuno cualquiera de las dos partes.

Bileren aktak egingo dira, eta, aktetan, adostasunak edo desadostasunak jasoko dira. Aktak lotesleak izango dira bi aldeentzat.

Akordiorik izan ezean, aldeetako edozeinek ustez bidezkoak diren ekintzak edo eskubideak gauzatuko ditu.

Bigarren xedapen gehigarria. Ezarritako ez aplikatzeko klausula.

Enpresaren bideragarritasuna eta enplegua mantentzea arriskuan jar dezaketen kausa ekonomikoak, teknikoak eta antolamendukoak daudenean soiliq justifikatuko da laneko baldintzak funtsean aldatzearen ondorioz hitzarmen honetan hitzartutako laneko baldintzak ez aplikatzea, betiere sindikatu-ordezkaritzarekin adostuta. Hortaz, enpresak konpromisoa hartzen du ezarritako baldintzarik alde bakarretik ez baztertzeko.

Hirugarren xedapen gehigarria. Euskararen sustapena.

Zuzendaritza eta Enpresa Batzordea bat datozi indarrak batu behar dituztela euskara PMG Polmetasan defendatzeko eta zaultzeko.

Horretarako, aurreko hitzarmenean sortu zen Euskara Batzordearen bidez lan egiten jarraitzea hitzartu dute, euskararen erabilera eta zabalpena lortzera bideratutako jarduerak garatzeko; eginkizun horretarako, beren esku dituzten baliabideak jarriko dituzte bi aldeek.

Laugarren xedapen gehigarria. Gatazkak kopontzeko prozedura. Preco.

1. Bi aldeek beren gain hartzen dute Gatazka Kolektiboak Ebazteko borondatezko Procedurei buruzko Akordio Interkonfederala (Preco), 2000ko apirilaren 4ko 66. *Euskal Herriko Agitaritzaren Aldizkarian* argitaratua. Erabaki hori honako hitzarmen honen eremuan izango da aplikagarria, berorren klausulak aplikatzearen ondoriozko gatazka kolektiboetarako ebazpenei dagokienez.

2. Aurrekoa eragotzi gabe, hitzarmen kolektibo honetako 9., 17. eta 49. artikuluak prozedura horretako 6. puntuaren ezarritako eta PRECOren Batzorde Parekideak hartutako erabakietan ezarritako baldintzak kontuan hartuta aplikatuko dira (horren arabera, PRECOren prozedurak erabili behar dira arbitraje-ko konpromiso espezifikoak izapidetzeko).

Bosgarren xedapen gehigarria. Ekarpenak Geroa-BGAERi.

Geroa-BGAERako ekarpenak legez ezarritako ehunekoetan egingo dira, langilearen kontura eta enpresaren kontura.

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

Xedapen iragankorra.

2021eko urtarriletik sortzen diren soldata-atzerapenak hura sinatu eta 2 hilabete igaro baino lehen ordainduko dira, argitaratzen den eguna edozein dela ere.

De las reuniones celebradas se levantará acta, haciendo constar los acuerdos o desacuerdos que tendrán carácter vinculante para ambas partes.

Caso de no existir acuerdo, cualquiera de las partes podrá ejercitar las acciones o derechos de que se crea asistida.

Disposición adicional segunda. Cláusula de inaplicación.

La inaplicación de las condiciones de trabajo acordadas en este convenio con motivo de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sólo 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 sindical. Por lo que la empresa se compromete a no realizar ningún descuento de manera unilateral.

Disposición adicional tercera. Impulso del euskera.

La Dirección y el Comité de Empresa coinciden en la estimación de que deben aunar sus esfuerzos en la defensa y extensión del Euskera en PMG Polmetasa.

A tal efecto acuerdan seguir trabajando a través de la Comisión de Euskera creada en el anterior convenio para desarrollar actividades encaminadas a la utilización y extensión del Euskera facilitando ambas partes los medios que estén a su disposición para la efectiva ejecución de esta tarea.

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

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

2. Sin perjuicio de lo anterior la aplicación de los artículos 9., 17.º y 49.º del presente convenio colectivo, que remite a los procedimientos del Preco la tramitación de compromisos específicos de arbitraje, se realizará atendiendo a lo establecido en el punto 6 de dicho procedimiento y a las condiciones previstas en los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria del Preco.

Disposición adicional quinta. Aportaciones a Geroa-EPSV.

Las aportaciones a Geroa-EPSV, se realizarán en los porcentajes que legalmente se establezcan, con la imputación correspondiente a cargo del/a trabajador/a y a cargo a la empresa.

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

Disposición transitoria.

Los atrasos salariales que se generen desde enero de 2021, se abonarán antes del transcurso de 2 meses desde la firma del mismo, independientemente de la fecha de su publicación.

I. ERANSKINA / ANEXO |

2021EKO SOLDATA TAULA (IGOERARIK GABE) / TABLA 2021 (SIN SUBIDA)

422,05-ZAINTZA /VIGILANCIA. 180,85 LAGUNTA-TALDE/RETÉN
2021 EKO SOI DATA TAU AK TAIFERREKO IANGU FAK /TABIAS SAN ARAI ES AÑO 2021 PERSONAL DE TAII ER

Hileko zenbatekoak (14 ordaintsari kontuan hartuta) / Importes mensuales (teniendo en cuenta 14 pagas)
Ordukako zenbatekoak (158,8 hileko orduak terreferentziatzat hartuta) / Importes por horas (teniendo como referencia las 158,80 horas mensuales)

2021eko SOLDATA TAULAK-ENPLEGATUTAKO LANGILEAK / TABLAS SALARIALES AÑO 2021-PERSONAL EMPLEADO

Kategoria / Categoría	Maita / Nivel	Guztikoa Total	Prima Prima	Sueldo base Sueldo soldada	Antizintasuna (bosquejoa) / Antizintasuna (bosturtekoak) / Antizintasuna (bosturteakoa) /	Hileko zen. Importe mes	Hileko zen. Importe Mes	Orduko zen. / Importe Hora								
								H.extras 100% 75% Aparterko ordutak % 75% H.Extras 100% 75% O. adabera % 100% H.Cambio 100% 75% O. adabera % 100% H.Cambio 100% 75%	Gaukeko lana	Tranquillidad	A.releva 4.tienda					
Erdi-mailako arduradunak / Mando Intermedios	G2	32.853,23	15.758,89	48.612,11	630,23	2.346,66	1.125,63	45,02	64,53	821,33	5,17	45,81	41,08	18,47	24,68	17,73
Erdi-mailako arduradunak	G1	32.057,84	15.387,59	47.445,43	630,23	2.289,85	1.099,11	45,02	62,97	801,45	5,05	44,70	40,09	18,02	24,08	17,30
1. mailako ofiziala / Mando Intermedios Oficial de 1. ^a	F2	31.261,90	15.016,03	46.277,93	630,23	2.232,99	1.072,57	45,02	61,41	781,55	4,92	43,59	39,09	17,58	23,48	16,87
1. mailako ofiziala Oficial de 1. ^a	F1	30.467,05	14.644,99	45.112,03	630,23	2.176,22	1.046,07	45,02	59,85	761,68	4,80	42,48	38,10	17,13	22,89	16,44
2. mailako ofiziala Oficial de 2. ^a	E2	29.014,59	13.966,96	42.981,55	572,69	2.072,47	997,64	40,91	56,99	725,36	4,57	40,46	36,28	16,31	21,79	15,66
2. mailako ofiziala Oficial de 2. ^a	E1	28.150,04	13.563,37	41.713,41	570,89	2.010,72	968,81	40,78	55,29	703,75	4,43	39,25	35,20	15,83	21,15	15,19
3. mailako ofiziala Oficial de 3. ^a	D2	27.250,89	13.143,64	40.394,53	551,03	1.946,49	938,83	39,36	53,53	681,27	4,29	38,00	34,08	15,32	20,47	14,71
3. mailako ofiziala Oficial de 3. ^a	D1	26.351,74	12.723,91	39.075,65	531,19	1.882,27	908,85	37,94	51,76	658,79	4,15	36,74	32,95	14,82	19,79	14,22
Peoi especialista Peón Especialista	C2	25.833,01	12.481,76	38.314,77	511,35	1.845,22	891,55	36,52	50,74	645,83	4,07	36,02	32,30	14,52	19,40	13,94
Peoi especialista Peón Especialista	C1	25.314,28	12.239,61	37.553,89	491,49	1.808,16	874,26	35,11	49,72	632,86	3,99	35,30	31,65	14,23	19,02	13,66
B2	24.760,96	11.981,31	36.742,28	471,65	1.768,64	855,81	33,69	48,64	619,02	3,90	34,53	30,96	13,92	18,60	13,37	
B1	24.207,65	11.723,02	35.930,66	471,65	1.729,12	837,36	33,69	47,55	605,19	3,81	33,75	30,27	13,61	18,18	13,07	
B-Ofic	24.207,65	3.247,69	27.455,33	0,00	1.729,12	231,98	0,00	47,55	605,19	3,81	33,75	30,27	13,61	18,18	13,07	

Erreferentzia giza (hileko 158,80 orduko prezioa)
A modo de referencia (precio calculado por 158,80 horas mensuales)

2021. URTEKO SOLDATA TAULAK. % 1 IGOERA / TABLAS SALARIALES AÑO 2021. SUBIDA 1 %
422,05 ZAINZIA / 422,05 VIGILANCIA, 180,85 TALDE / 180,85 RETÉN

2021. URTEKO SOLDATA TAULAK - TALLERREKO LANGILEAK / TABLAS SALARIALES AÑO 2021 - PERSONAL DE TALLER

Kategoría / Categoría	Malla / Nivel	Dinarrizko soldata jaiegunkak / Salario base festivo	Primerizo-prima /	Antzinatasuna (bositureko) / Antigüedad jubilatoria	Hileko Zenbatekoak / Importe Mensual	Hileko Zenbatekoak / Importe Mensual	Antzinatasuna (bositureko) / Antigüedad jubilatoria	Gaueko lana / Importe Hora	Ordutxo orduak %75 / H.Extras 75%	Apanteke orduak %100 / H.Extras 100%	Ordutxo zen. / Importe Hora
F2	31.574,51	15.166,19	46.740,71	599,09	2.255,32	1.083,30	42,79	62,02	4,97	44,03	39,48
F1	30.480,01	14.655,26	45.135,27	599,09	2.177,14	1.046,80	42,79	59,87	4,80	42,50	38,11
E2	29.117,38	14.019,17	43.136,55	547,40	2.079,81	1.001,37	39,10	57,19	4,58	40,60	36,41
E1	28.283,22	13.629,77	41.912,99	547,40	2.020,23	973,56	39,10	55,56	4,45	39,44	35,37
D2	27.359,70	13.198,66	40.558,36	518,01	1.954,26	942,76	37,00	53,74	4,31	38,15	34,21
D1	26.372,69	12.737,91	39.110,60	518,01	1.883,76	909,85	37,00	51,80	4,15	36,77	32,98
C2	25.541,15	12.349,74	37.890,89	481,49	1.824,37	882,12	34,39	50,17	4,02	35,61	31,94
C1	25.314,35	12.243,86	37.558,21	481,49	1.808,17	874,56	34,39	49,72	3,99	35,30	31,65
B2	24.820,31	12.013,24	36.833,56	476,37	1.772,88	858,09	34,03	48,75	3,91	34,61	31,04
B1	24.163,01	11.706,40	35.869,41	476,37	1.725,93	836,17	34,03	47,46	3,80	33,69	30,21
B-Esp	24.163,01	3.251,59	27.414,59	0,00	1.725,93	232,26	0,00	47,46	3,80	33,69	30,21

Hileko zenbatekoak (14 ordainsari kontuan hartuta) / Importes mensuales (teniendo en cuenta 14 pagas)
Ordutxo zenbatekoak (158,80 hileko ordiak tenetzaiztat hartura) / Importes por horas (teniendo como referencia las 158,80 horas mensuales)

2021eko SOLDATA TAULAK-ENPLEGATUTAKO LANGILEAK / TABLAS SALARIALES AÑO 2021-PERSONAL EMPLEADO

Kategoría / Categoría	Malla / Nivel	Guztizko Total	Prima Prima	Oinarrizko soldatza / Sueldo base	Antzinatasuna (bosqueo) / Antzinateasuna (bosqueo) / Antigüedad (quinquenio)	Hileko zenbatekoa Importe mes	Hileko zen. Importe mes	Ordutxo zen. / Importe hora				O. aldiaketa % 100 / H. cambio 100 %	O. aldiaketa % 75 / H. cambio 75 %	Apartekoo ordutxoak % 100 / H. extras 100 %	Apartekoo ordutxoak % 75 / H. extras 75 %	4. txandea / 4 rellevo
								Txandekoa lana	Gauetako lana	Nocturnidad	Hileko zen.					
Erdi-mailako arduradunak / Mando	G2	33.181,76	15.916,47	49.098,23	636,54	2.370,13	1.136,89	45,47	65,18	829,54	5,22	46,27	41,49	18,66	24,93	17,91
Erdi-mailako arduradunak / Mando Intermedios	G1	32.378,42	15.541,47	47.919,88	636,54	2.312,74	1.110,10	45,47	63,60	809,46	5,10	45,15	40,49	18,20	24,32	17,48
Erdi-mailako arduradunak / 1. mailako ofiziala / Mando Intermedios Oficial de 1. ^a	F2	31.574,51	15.166,19	46.740,71	636,54	2.255,32	1.083,30	45,47	62,02	789,36	4,97	44,03	39,48	17,75	23,72	17,04
1. mailako ofiziala Oficial de 1. ^a	E2	29.304,74	14.106,63	43.411,37	578,41	2.093,20	1.007,62	41,32	57,56	732,62	4,61	40,86	36,64	16,48	22,01	15,82
1. mailako ofiziala Oficial de 1. ^a	E1	28.431,54	13.699,01	42.130,54	576,60	2.030,82	978,50	41,19	55,85	710,79	4,48	39,64	35,55	15,99	21,36	15,35
2. mailako ofiziala Oficial de 2. ^a	D2	27.523,40	13.275,08	40.798,48	556,54	1.965,96	948,22	39,75	54,06	688,08	4,33	38,38	34,42	15,48	20,67	14,86
2. mailako ofiziala Oficial de 2. ^a	D1	26.615,26	12.851,15	39.466,41	536,50	1.901,09	917,94	38,32	52,28	665,38	4,19	37,11	33,28	14,96	19,99	14,37
3. mailako ofiziala Oficial de 3. ^a	C2	26.091,34	12.606,58	38.697,92	516,46	1.863,67	900,47	36,89	51,25	652,28	4,11	36,38	32,63	14,67	19,60	14,08
3. mailako ofiziala Oficial de 3. ^a	C1	25.567,42	12.362,00	37.929,43	496,41	1.826,24	883,00	35,46	50,22	639,19	4,03	35,65	31,97	14,38	19,21	13,80
Peoi espezialista / Peón especialista	B2	25.008,57	12.101,13	37.109,70	476,37	1.786,33	864,37	34,03	49,12	625,21	3,94	34,87	31,27	14,06	18,79	13,50
Peoi espezialista / Peón especialista	B1	24.449,72	11.840,25	36.289,97	476,37	1.746,41	845,73	34,03	48,03	611,24	3,85	34,09	30,57	13,75	18,37	13,20
Peoi espezialista / Peón especialista	B-Ofic	24.449,72	3.280,16	27.729,89	0,00	1.746,41	234,30	0,00	48,03	611,24	3,85	34,09	30,57	13,75	18,37	13,20

II. ERANSKINA

2021eko ASTEBURU ETA JAIEGUNETAKO ZAINTZA-ZERBITZUA

Gure instalazioak, labeak eta abar direla-eta, beharrezko da asteburu, jaiegun eta opor guztietan zaintza-zerbitzu bat izatea.

Egin beharreko lanen ezaugarrriak eta gerta daitezkeen gorabeherak direla eta, xedatuta dago mantentze-lan elektrikoko langileek egingo dituztela zaintza-lanak.

1. Langile horiek prestakuntza egokia izan behar dute zaintza-lanak egiteko.

2. Saileko buruak urtero ezarriko du langileantzako egutegia. Ezinbestekoa izango da egutegia txandakakoa izatea eta zaintzak bidezko moduan banatzten saiatzea.

3. Zerbitzu horietan kontzeptu hauek bete behar dira:

— Zaintaldea: Langileak leku jakin batean egotea, zaintzako telefonoa izatea eta larrialdiren bat izanez gero fabrikara joan ahal izatea da.

Normalean, ostiraleko 22:00etatik igandeko 22:00etara arte izango da.

Zain egoteko eginkizuna eman zaion pertsonak fabrikatik 30 minutuko erradioan egon beharko du.

Kontzeptu horregatik, 173,47 € ordainduko dira 24 orduko.

— Zaintza: Errondak egingo ditu aldizka, bi plantetan, jaarraian adierazten den planaren arabera. Kontzeptu horregatik 404,82 € jasoko dira zaintzan emandako 24 orduko.

ANEXO II

SERVICIO DE GUARDIA FINES DE SEMANA Y FESTIVOS 2021

Debido a nuestras instalaciones, hornos, etc. es necesario mantener un servicio de guardia todos los fines de semana, festivos y vacaciones.

Dado el carácter de los trabajos a realizar y posibles incidencias que puedan surgir, está definido que el personal asignado sea el de Mantenimiento Eléctrico.

1. Dicho personal deberá tener la formación adecuada para realizar las guardias.

2. Anualmente, el Jefe de Departamento, establecerá el calendario para el personal, que deberá ser rotativo y procurando un reparto equitativo de las guardias.

3. Los conceptos a cubrir en dichos servicios son:

— Retén: Se considera como tal el hecho de que el personal esté localizado y lleve el teléfono de guardia pudiendo acudir a fábrica ante cualquier emergencia.

Normalmente será desde las 22:00 horas del viernes hasta las 22:00 horas del domingo.

La persona asignada deberá estar en un radio de 30 minutos de la fábrica.

Por este concepto se abonará 173,47 € por cada 24 horas.

— Guardia: Realizará rondas periódicas en las dos plantas con el plan que se expone a continuación; percibiendo por este concepto 404,82 € por cada 24 horas de guardia.

		Uribarri etorbidea, 36	Markulete
OSTIRALA	Arratsaldea (22:00)	Guardia (*) 45 minuto	Guardia (*) 15 minuto
LARUNBATA	Goiza (8:00-10:00)	Guardia (*) 45 minuto	Guardia (*) 15 minuto
	Eguerdia (13:00-15:00)	Guardia (*) 45 minuto	Guardia (*) 15 minuto
	Arratsaldea (16:00-22:00)	Guardia (*) 45 minuto	Guardia (*) 15 minuto
IGANDEA	Goiza (8:00-10:00)	Guardia (*) 45 minuto	Guardia (*) 15 minuto
	Eguerdia (13:00-15:00)	Guardia (*) 45 minuto	Guardia (*) 15 minuto
	Arratsaldea (18:00-22:00)	Lurruna jartzea zoladura-labeetan, sinterizazio-labeak berrikustea, gerta daitezkeen gorabeherak ikustea. 120 minuto	Galdara martxan jartzea, atmosfera N2 H2ra aldatzea, konpresorea martxan jartzea, sinterizazio-labeak ikustea. 60 minuto

		Planta Avda. Uribarri, 36	Planta Markulete
VIERNES	Tarde (22:00 horas)	Guardia (*) 45 minutos	Guardia (*) 15 minutos
SABADO	Mañana (De 8 a 10 horas)	Guardia (*) 45 minutos	Guardia (*) 15 minutos
	Mediodía (De 13 a 15 horas)	Guardia (*) 45 minutos	Guardia (*) 15 minutos
	Tarde (De 16 a 22 horas)	Guardia (*) 45 minutos	Guardia (*) 15 minutos

		Planta Avda. Uribarri, 36	Planta Markulete
DOMINGO	Mañana (De 8 a 10 horas)	Guardia (*) 45 minutos	Guardia (*) 15 minutos
	Mediodía (De 13 a 15 horas)	Guardia (*) 45 minutos	Guardia (*) 15 minutos
	Tarde (De 18 a 22 horas)	Poner vapor en los hornos de pavonado, revisar los hornos de sinterizado, ver posibles incidencias 120 minutos	Poner en marcha la caldera, cambiar la atmosfera a N2 H2, poner el compresor en marcha, ver los hornos de sinterizado. 60 minutos

(*)Zaintza: Bisiten jarraipen-orri bat ezarri da, langileek bete beharrekoa. Funtsean, bisitaren helburua hau da: plantetan egotea, ateak ikustea, argiak piztu eta itzaltea, eta labeak, gal-darak eta abar ikustea.

Aparteko inguruabarrak:

— Segurtasun-zaindariengandik, labeatatik, ponpetatik eta abarretik jasotako abisuak bisita programatueta egokituko dira, eta bisitak bi aldiz egitea saihestuko da.

— Beharrezkoa eta ezinbestekoa bada programatutakoak baino bisita gehiago egitea, jaiegunetako aparteko ordu bat ordainduko da fabrikara gertatutako matxura edo gertakaria kontontzera joategatik.

— Zaintzen eta abisuen ondorio diren aparteko lanak, aurre-kusitako denbora gainditzen badute, jaiegunetako aparteko ordu gisa ordainduko dira, eta ordu-erdiko epetan zenbatuko dira.

— Zaintzan dauden langileak asteburuko lan programaturen batean sartuta badaude, orduak beren lankideei bezala ordainduko zaizkie: zaintaldeari dagokion zenbatekoa osorik mantenduko zaie, eta egindako bisita mantentze- eta zaintza-lan gisa ordainduko zaie (adibidea: Goizeko lan programatua, 1. bisita barnean hartzen duena: langileei gainerako langileen antzera ordainduko zaizkie aparteko orduak, eta arratsaldean 2. bisita egiten badute, 75 € ordainduko zaizkie).

Nominan ordaintzeko, aparteko orduak eta zaintzako orduak mantentze-lanetako arduradunak onartu eta ikus-onetsi behar ditu.

Zaintaldeen eta zaintzen zenbatekoek aurrekusitako igor-rak izan ditzaten, enpresako hitzarmenaren tauletan sartuko dira, eta hitzarmenean ezarritako igoerek eragingo diete.

Enpresako autoa lanegunetan soilik erabiliko da.

(*)Guardia: Se establece una hoja de seguimiento de las visitas que deberá cumplimentar el personal. Básicamente la visita estará centrada en mantener una presencia en las plantas, ver puertas, encender-apagar las luces, ver los hornos, calderas, etc.

Circunstancias extraordinarias:

— Los avisos recibidos del Guardia de Seguridad, hornos, bombas etc. se adecuarán a las visitas programadas, evitando la duplicidad de las mismas.

— Si es necesario e imprescindible realizar más visitas que las programadas, se abonará una hora extraordinaria festiva por ir a la Fábrica a solucionar la avería o incidencia surgida.

— Los trabajos extraordinarios que deriven de las guardias y avisos y excedan del tiempo previsto, se abonarán como horas extraordinarias festivas, computándose en períodos de $\frac{1}{2}$ hora.

— Si el personal que está de Guardia estuviera integrado en algún trabajo programado de fin de semana, se le abonarán las horas igual que al resto de sus compañeros, se le mantendrá íntegro el importe de Retén y cobrará en concepto de Mantenimiento y Vigilancia la visita realizada (ejemplo: Trabajo programado de mañana que incluye la 1.^a visita, se le abonarán horas extras igual que al resto del personal y si por la tarde hace la 2.^a por la que se abonarían 75 €).

Para proceder al abono en nómina, tanto las Horas Extraordinarias como de Guardia deberán ser aprobadas y visadas por el Responsable de Mantenimiento.

Para que los importes de retenes y guardias tengan los incrementos previstos, serán incluidos en las tablas del Convenio de Empresa y verán afectados por los incrementos previstos en el mismo.

La utilización del coche de empresa se limitará a los días laborables.

III. ERANSKINA EGINKIZUNAK ANTOLATZEKO SISTEMA / ANEXO III SISTEMA ORGANIZATIVO DE ROLES

TARTEKA MULTZOKATZEA / AGRUPACIÓN POR INTERVALOS

TARTEKA / POR INTERVALOS	
Tarrea / Intervalo	Puntuazio-tarrea / Puntuación intervalo
Bezero-kalitatea 2. m / Calidad cliente n2	11
Proiekturen arduraduna (Prozesu ing) 2. m / Responsable de proyectos (Ing. Proceso) n2	11
Lineako burua 2. m / Jefe de línea n2	10
Kontu-kudeatzailea 2. m / Account manager n2	9
Proiekturen arduraduna (Ekoizpen ing.) 2 m / Responsable de proyectos (Ing. Producción) n2	9
Plangintza eta kudeaketa 2. m / Planificación y gestión n2	9
TPM programaren koordinatzailea 2. m / Coordinador Programa TPM n2	8
I+G+Bko proiekturen teknikaria 2. m / Técnico de proyectos I+D+i n2	8
Ingenieritza eta kalitate estandarrak 2. m / Ingeniería y Estándares de Calidad n2	8
Metrologia eta kalibratzeko arduraduna 2. m / Responsable metrología y calibración n2	8
Segurtasuna eta Ingurumena 2. m / Seguridad y medio ambiente n2	7
Trokelgintzako arduraduna 2. m / Responsable de troquelaje n2	7
Txandako burua 2. m / Jefe de turno n2	7
Produktuko ingeniería 2. m / Ingeniero de producto n2	7
PPAP piezen garapena 2. m / Desarrollo de piezas PPAP n2	7
Prestakuntza eta komunikazioa 2.m / Formación-comunicación n2	7
Plantako kalitatea 2. m / Calidad en planta n2	6
Hornitzairen garapena 2. m / Desarrollo de proveedores n2	6
Kontabilitate-teknikaria 2. m / Técnico de contabilidad n2	6
Teknikari informatikoa 2. m / Técnico informático n2	6
Kudeaketa-sistema integratuak 2. m / Sistemas integrados de gestión n2	5
Laborategia 2. m / Laboratorio n2	5
Administratzioa eta nominak 2. m / Administración y nóminas n2	5
Zuzendaritza orokorraren laguntzailea 2. m / Asistente de Dirección General n2	5
Elektrizitate teknikaria 2. m / Técnico eléctrico n2	4
Prentsaketa eta kalibraketa 2. m / Prensado-calibrado n2	4

Bezeroen arreta 2. m / Atención al cliente n2		4	
Trokelgintzako operarioak-Akabera zilindrikoa 2. m / Operarios de troquelaje - Acabado cilíndrico n2		4	
Trokelgintzako operarioak-Akabera forma 2. m /Operarios de troquelaje - Acabado forma n2		4	
Eskaintzen teknikaria 2. m / Técnico de ofertas n2		4	
Mantentze-lan mekanikoa 2 m / Mantenimiento mecánico n2		4	
Proiekturen teknikaria (Prozesu ing) 2. m / Técnico de proyectos (Ing. proceso) n2		4	
Mantentze-lan elektrikoa 2. m /Mantenimiento eléctrico n2		4	
Erosketetako administraria 2. m /Administrativo de compras n2		3	
Trokelgintzako operarioak-Prestakuntza 2. m / Operarios de troquelaje - Preparación n2		3	
Kalibraketa eta mekanizazioa 2.m /Calibrado-mecanizado n2		3	E1
Kalibratzea eta paketatzea 2. m / Calibrado-empaquetado n2		3	
Bankua/fakturaziona 2. m / Banco/facturación n2		2	
Produktu berriak egokiak diren aztertzea 2. m / Verificación conformidad de nuevos productos n2		2	
Biltegia 2. m / Almacén n2		2	
Teflonatua eta ontziratzea 2. m / Teflonado-envasado n2		2	
Metrologia eta kalibraketako teknikaria 2. m / Técnico de metroología y calibración n2		2	D2
Plangintza eta kudeaketako administraria 2. m / Administrativo planificación y gestión n2		2	
Eragiketa osagarriak 2. m / Operaciones Complementarias		2	
Erreminten kudeaketa 2. m / Gestión utilaje n2		2	
Zulagailua eta ontziratzea 2 m / Taladro-envasado n2		1	
Sinterizazioa, granailaketa, ilunketa eta ontziratzea 2. m / Sinterizado-granallado-pavonado-envasado n2		1	B1
Kokilatzea eta ontziratzea 2. m / Encasquillado-envasado n2		1	
Langile sartu berriak / Personal en incorporación		0	B-Apr 1mes /B- Esp

ÁREA	ROLES	Puntuación máxima del factor	Factores diferenciales							
			5	13	7	10	4	6	5	6
Puestos taller	Prensado-calibrado n2	3	7	1	1	2	2	2	2	1
Puestos taller	Prensado-calibrado n1.2	3	5	1	1	2	2	2	1	1
Puestos taller	Prensado-calibrado n1.1	3	3	1	1	1	1	1	1	1
Puestos taller	Prensado-calibrado n1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
Puestos taller	Calibrado-mecanizado n2	3	4	1	1	1	2	2	2	1
Puestos taller	Calibrado-mecanizado n1.1	3	3	1	1	1	1	1	1	1
Puestos taller	Calibrado-mecanizado n1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
Puestos taller	Calibrado-empaquetado n2	3	4	1	1	1	2	2	2	1
Puestos taller	Calibrado-empaquetado n1.1	3	3	1	1	1	1	1	1	1
Puestos taller	Calibrado-empaquetado n1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
Puestos taller	Taladro-envasado n2	3	1	1	1	1	1	1	1	1
Puestos taller	Sinterizado-granallado-pavonado-envasado n2	2	1	1	1	1	1	1	1	3
Puestos taller	Encasquillado-envasado n2	2	1	1	1	1	1	1	1	3
Puestos taller	Teflonado-envasado n2	3	2	1	1	1	1	2	2	1
Puestos taller	Teflonado-envasado n1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
Ing. producción	Responsable de proyectos (Ing. Producción) n2	4	10	3	2	4	5	4	4	2
	Responsable de proyectos (Ing. Producción) n1.2	4	6	3	2	3	4	2	2	2
	Responsable de proyectos (Ing. Producción) n1.1	4	3	3	2	2	1	1	1	2
	Responsable de proyectos (Ing. Producción) n1	4	1	3	1	1	1	1	1	1

Finanzas								
Finanzas	Banco/facturación n2	3	2	2	1	1	3	1
	Banco/facturación n1	3	1	2	1	1	1	1
IT	Técnico de contabilidad n2	5	3	3	1	2	4	3
	Técnico de contabilidad n1.1	5	2	3	1	2	2	1
IT	Técnico de contabilidad n1	5	1	3	1	1	1	1
	Técnico informático n2	4	5	3	2	1	2	4
Compras	Técnico informático n1.1	4	3	3	2	1	2	2
	Técnico informático n1	4	1	3	1	1	1	1
Ing. producto y proceso	Administrativo de compras n2	3	3	3	1	1	4	2
	Administrativo de compras n1.1	3	2	3	1	1	2	1
Ing. producto y proceso	Administrativo de compras n1	3	1	3	1	1	1	1
Ing. producto y proceso	Técnico de ofertas n2	3	6	2	1	1	2	2
	Técnico de ofertas n1.1	3	2	2	1	1	2	1
Ing. producto y proceso	Técnico de ofertas n1	3	1	2	1	1	1	1
Ing. producto y proceso	Ingeniero de producto n2	4	7	3	3	2	5	3
	Ingeniero de producto n1.1	4	3	3	3	2	4	1
Ing. producto y proceso	Ingeniero de producto n1	4	1	3	1	1	1	1
Ing. producto y proceso	Responsable de proyectos (Ing. Proceso) n2	5	13	5	3	4	5	3
	Responsable de proyectos (Ing. Proceso) n1.2	5	8	5	3	3	4	1
Ing. producto y proceso	Responsable de proyectos (Ing. Proceso) n1.1	5	4	5	3	2	4	1
	Responsable de proyectos (Ing. Proceso) n1	5	1	5	1	1	1	1
Troquelaje	Técnico de proyectos (Ing. proceso) n2	3	6	2	1	1	1	2
	Técnico de proyectos (Ing. proceso) n1.1	3	3	2	1	1	1	1
Troquelaje	Técnico de proyectos (Ing. proceso) n1	3	1	2	1	1	1	1
	Desarrollo de piezas PPAP n2	3	10	3	2	3	3	5
Troquelaje	Responsable de troquelaje n2	3	8	3	6	2	5	3
	Responsable de troquelaje n1.1	3	4	3	6	2	4	2

Troquelaje	Responsable de troquelaje n1	3	1	3	4	1	1	1	2
	Operarios de troquelaje - Preparación n2	3	5	1	1	2	1	2	1
	Operarios de troquelaje - Preparación n1.1	3	3	1	1	1	1	1	1
	Operarios de troquelaje - Preparación n1	3	1	1	1	1	1	1	1
	Operarios de troquelaje - Acabado cilíndrico n2	3	7	1	1	2	1	2	1
	Operarios de troquelaje - Acabado cilíndrico n1.1	3	4	1	1	1	1	1	1
	Operarios de troquelaje - Acabado cilíndrico n1	3	1	1	1	1	1	1	1
Troquelaje	Operarios de troquelaje - Acabado forma n2	3	7	1	1	2	1	2	1
	Operarios de troquelaje - Acabado forma n1.1	3	4	1	1	1	1	1	1
	Operarios de troquelaje - Acabado forma n1	3	1	1	1	1	1	1	1
	Calidad cliente n2	5	9	6	3	4	6	5	6
	Calidad cliente n1.2	5	9	6	2	3	5	4	6
	Calidad cliente n1.1	5	4	6	2	2	4	2	6
	Calidad cliente n1	5	1	6	1	1	1	1	6
	Sistemas integrados de gestión n2	4	6	3	2	1	2	3	1
Calidad	Sistemas integrados de gestión n1.1	4	3	3	2	1	2	1	1
	Sistemas integrados de gestión n1	4	1	3	1	1	1	1	1
	Ingeniería y Estándares de Calidad n2	5	10	4	3	1	3	3	3
	Ingeniería y Estándares de Calidad n2	5	10	4	3	1	3	3	3
	Ingeniería y Estándares de Calidad	5	10	4	3	1	3	3	3
	Calidad en planta n2	3	7	2	3	2	5	3	1
	Calidad en planta n1.1	3	4	2	2	2	4	1	1
	Calidad en planta n1	3	1	2	1	1	1	1	1
Calidad	Responsable metrología y calibración n2	4	9	3	4	1	5	3	1
	Responsable metrología y calibración n1.1	4	4	3	4	1	4	1	1
	Responsable metrología y calibración n1	4	1	3	3	1	1	1	1
	Técnico de metrología y calibración n2	3	3	2	1	1	1	1	1
	Técnico de metrología y calibración n1	3	1	2	1	1	1	1	1

Calidad									
	Laboratorio n2	4	5	3	1	1	5	2	1
	Laboratorio n1.1	4	3	3	1	1	2	1	1
Calidad	Laboratorio n1	4	1	3	1	1	1	1	1
Calidad	Desarrollo de proveedores n2	4	3	4	2	1	4	4	3
	Desarrollo de proveedores n1	4	1	4	1	1	1	1	3
Calidad	Verificación conformidad de nuevos productos n2	3	2	2	1	1	3	1	1
	Verificación conformidad de nuevos productos n1	3	1	2	1	1	1	1	1
Comercial	Seguridad y medio ambiente n2	5	5	2	3	3	4	4	1
	Seguridad y medio ambiente n1.1	5	3	2	2	2	4	3	1
	Seguridad y medio ambiente n1	5	1	2	1	1	1	1	1
Comercial	Account manager n2	4	7	7	2	4	6	4	6
	Account manager n1.2	4	7	7	2	3	5	3	6
	Account manager n1.1	4	3	7	1	2	4	3	6
Comercial	Account manager n1	4	1	7	1	1	2	1	6
Comercial	Atención al cliente n2	3	3	5	1	1	6	2	1
	Atención al cliente n1.1	3	2	5	1	1	4	1	1
	Atención al cliente n1	3	1	5	1	1	2	1	1
Comercial									
RRHH	Almacén n2	3	2	1	1	1	1	2	1
	Almacén n1	3	1	1	1	1	1	1	1
RRHH	Administración y nóminas n2	4	4	1	2	1	4	3	2
	Administración y nóminas n1.1	4	2	1	2	1	2	1	2
	Administración y nóminas n1	4	1	1	1	1	1	1	2
I+D+i	Formación-comunicación n2	5	4	3	3	2	5	3	1
	Formación-comunicación n1.1	5	2	3	2	1	2	1	1
	Formación-comunicación n1	5	1	3	1	1	1	1	1
Mantenimiento									
Mantenimiento	Técnico de proyectos I+D+i n2	5	7	4	2	1	4	4	4
	Técnico de proyectos I+D+i n1.1	5	4	4	2	1	2	2	4
	Técnico de proyectos I+D+i n1	5	1	4	1	1	1	1	1
Mantenimiento									
Mantenimiento	Mantenimiento mecánico n2	3	3	2	1	2	2	3	3
	Mantenimiento mecánico n1	3	1	2	1	1	1	1	3

	Mantenimiento eléctrico n2	3	3	2	1	2	2	3	1
	Mantenimiento eléctrico n1	3	1	2	1	1	1	1	1
Mantenimiento									
	Técnico eléctrico n2	3	5	2	2	2	4	2	1
	Técnico eléctrico n1.1	3	3	2	1	1	1	1	1
	Técnico eléctrico n1	3	1	2	1	1	1	1	1
Gerencia									
	Coordinador Programa TPM n2	5	7	3	3	2	3	4	1
	Coordinador Programa TPM n1.1	5	4	3	3	2	3	3	1
	Coordinador Programa TPM n1	5	1	3	3	2	3	1	1
	Asistente de Dirección General n2	4	2	7	1	1	3	3	1
	Asistente de Dirección General n1	4	1	7	1	1	3	3	1
Producción									
	Jefe de línea n2	5	8	3	10	4	3	4	2
	Jefe de línea n1.2	5	8	3	10	3	3	3	2
	Jefe de línea n1.1	5	4	3	10	1	3	1	2
	Jefe de línea n1	5	1	3	8	1	1	1	2
Producción									
	Jefe de turno n2	3	7	1	8	3	3	4	1
	Jefe de turno n1.1	3	4	1	8	1	3	3	1
	Jefe de turno n1	3	1	1	8	1	1	1	1
Producción									
	Planificación y gestión n2	5	7	3	2	4	5	4	1
	Planificación y gestión n1.2	5	7	3	2	3	4	3	1
	Planificación y gestión n1.1	5	4	3	2	2	2	1	1
	Planificación y gestión n1	5	1	3	1	1	1	1	1
Producción									
	Administrativo planificación y gestión n2	3	2	1	2	2	1	1	1
	Administrativo planificación y gestión n1	3	1	1	1	1	1	1	1
Producción									
	Gestión utillaje n2	3	2	1	2	2	1	1	1
	Gestión utillaje n1	3	1	1	1	1	1	1	1
	GRADO MÁXIMO	5	13	7	10	4	6	5	6

IV ERANSKINA

BEROAGATIKO GERALDIAK

1. Zioen azalpena.

Udako ingurune-beroaren arazoari irtenbide bat ematearen, araudi hau ezarri da.

486/1997 Errege Dekretuko 7. artikulua, 3. eranskina, ingurune-baldintzei buruzkoa da, eta, bertan esaten denez, lantokietako ingurune-baldintzen eraginpean jartzea ez da arrisku izan behar da langileen segurtasunerako eta osasunerako.

Lantoki itxiei dagokienez, temperatura 14 °C-tik 25 °C-ra bitarteko izatea gomendatzen da, eta hezetasun erlatiboa % 30etik % 70era bitarteko.

2. Irizpideak eta plantako beroa neuritzeko sistemak.

2.1. Benetako temperatura. Nazioarteko irizpideei jarraikiz, benetako temperatura delakoaren arabera neurituko da temperatura. Benetako temperaturak plantan dagoen beroa eta giro-hezetasuna erlazionatzen ditu.

2.2. Termometro-motak. Bi motatako termometroak erabili dira:

- a) Termometro lehorra.
- b) Termometro hezea.

Bi motak merkuriozkoak izango dira, eta teknikoki homologatuta egongo dira. Enpresako Laneko Osasun Zerbitzuak zehatzuko du zehazki zer modelo erabili.

2.3. Kalkulatzeko formula. Benetako temperatura neuritzeko, formula hau aplikatuko da:

Benetako temperatura = (0,3 x temperatura lehorra) + (0,7 x temperatura hezea).

2.4. Termometroen kokalekua. Zuzendaritzak eta Segurtasun eta Osasun Batzordeak adostutako lekuetan eta kopuruan jarriko dira termometroak.

3. Atsedenen erregulazioa.

3.1. Atsedena hartzeko eskubidea. Langileek 10 minutuko atsedena hartzeko eskubidea izango dute, fabrikazioa gelditu gabe, baldin eta beren plantako, sekzioko edo eremuko benetako temperatura 25 °C-ra edo gehiagora iristen bada.

3.2. Temperaturak kontrolatzea. Bero egiten duen egunetan, tenperatura 10etan, 14etan, 16etan eta 20etan neurituko da. Neurketa egin izana eta benetako temperaturaren emaitza idatziz jasoko dira. Desadostasunen bat egonez gero, segurtasuneko teknikariak erabakiko du.

3.3. Atsedenak aplikatzea. Langileek txandako buruari eskatuko diote gelditzeko araua aplikatzeko, eta txandako buruak, bero egiten duen eremuaren arabera, atsedena hartzea bidezkoia den eta atsedena nola hartu (fabrikazioa geldituz edo gelditu gabe) erabakiko du. Atsedenak bi ordutik behin hartuko dira. Atsedena ogitartekorako 15 minutuekin edo geraldik teknikoekin batera gertatzen bada, batu egingo dira. Txandako buruak emango du gelditzeko agindua.

3.4. Gatazkak ebatzea. Erregulazio hori aplikatzean sordaitzkeen gatazkak ebatzeko, batzorde bat sortuko da. Hauek izango dira batzordeko kideak:

- Industria-arloko zuzendaria.
- Giza Baliabideetako zuzendaria.
- Enpresa Batzordeko bi ordezkari.
- Segurtasun-teknikaria.

3.5. Indarrean sartzea. Erregulazio hau 2001eko ekainaren 20an sartuko da indarrean.

ANEXO IV

PARADAS POR CALOR

1. Exposición de motivos.

Con el objeto de aportar una solución al problema del calor ambiental de la época estival, se establece la siguiente normativa.

El R.D. 486/1997 art. 7; anexo 3, trata sobre las condiciones ambientales, indicando que la exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no debe suponer un riesgo para la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as.

En cuanto a los locales de trabajo cerrados recomienda que la temperatura debe estar entre los 14 y los 25 °C y la humedad relativa entre el 30 y 70 %.

2. Criterios y sistemas de medición del calor en la planta.

2.1. Temperatura efectiva. Conforme a criterios internacionales, la medición de temperaturas se realiza en términos de «temperatura efectiva» que relaciona el calor y la humedad ambiental existente en la Planta.

2.2. Tipos de termómetro. Se utilizarán dos tipos de termómetros:

- a) Termómetro seco.
- b) Termómetro húmedo.

Ambos tipos serán de mercurio y estarán técnicamente homologados. El Servicio de Salud Laboral de la Empresa definirá los modelos concretos a utilizar.

2.3. Fórmula de cálculo. La medición de la temperatura efectiva se realizará mediante aplicación de la siguiente fórmula:

Temperatura efectiva = (0,3 x Temperatura seca) + (0,7 x Temperatura Húmeda).

2.4. Ubicación de los termómetros. Los termómetros estarán colocados en lugares y número acordados entre la Dirección y el Comité de Seguridad y Salud.

3. Regulación de las pausas.

3.1. Derecho de pausa. Se tendrá derecho a una pausa de 10' sin parada de fabricación, siempre que la temperatura efectiva de la Planta, Sección o Área concreta, alcance o rebase los 25 °C.

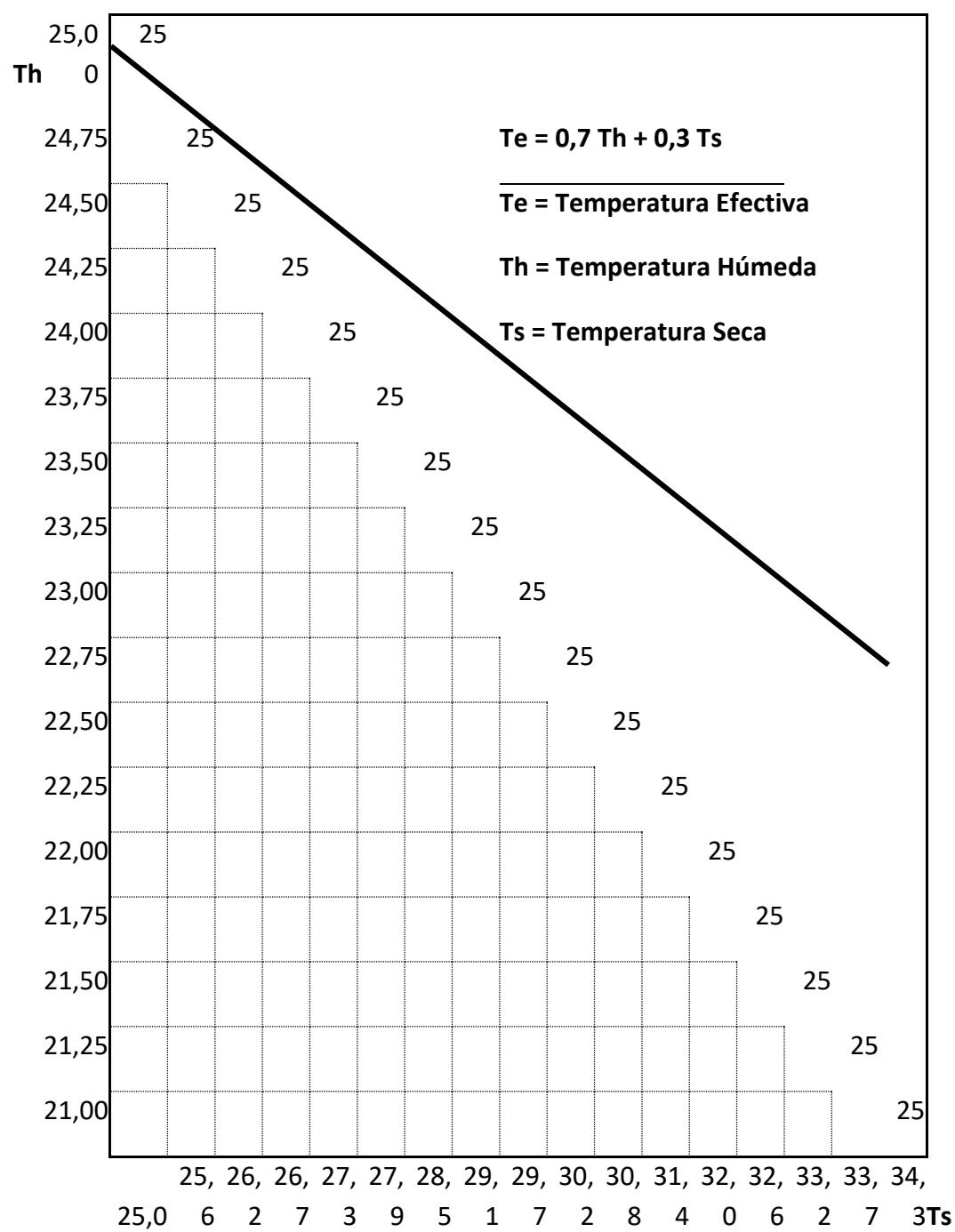
3.2. Control de temperaturas. Los días que presenten situaciones de calor, se medirá la temperatura a las 10, 14, 16 y 20 horas, dejando constancia de dicha medición y el resultado de la «temperatura efectiva». En caso de discrepancia decidirá el Técnico de Seguridad.

3.3. Aplicación de las pausas. Los/as trabajadores/as solicitarán a la persona Responsable de Turno la aplicación de la norma de parada y ésta, en función del área afectada, decidirá sobre la procedencia y forma de llevar a cabo (con parada o sin parada de fabricación) la pausa establecida. La aplicación de las pausas tendrá lugar cada dos horas. En el caso de que coincida con el ¼ de hora de bocadillo o paradas técnicas, absorberán la pausa citada. La orden de parar será dada por la persona Responsable de Turno.

3.4. Resolución de conflictos. Los conflictos que pudieran derivarse de la aplicación de esta regulación serán resueltos por la comisión constituida por:

- Dirección Industrial.
- Dirección de Persona.
- Dos Representantes del Comité de Seguridad.
- Técnico/a de Seguridad.

3.5. Entrada en vigor: La presente regulación entró en vigor a partir del 20 de junio de 2001.



V. ERANSKINA

NOMINAK, ALDI BATERAKO EZINTASUNAK ETA FINIKITOAK KALKULATZEN

VI. ERANSKINA

II. BERDINTASUN PLANA

Enpresak I. Berdintasun Plana du, eta II. Berdintasun Plana prestatzen ari da. Plan hori argitaratu eta erregistratu egingo da enpresak eta Batzordeak sinatu bezain laster.

ANEXO V

CÁLCULO DE NÓMINA, ITS Y FINIQUITOS

ANEXO VI

II PLAN DE IGUALDAD

La empresa dispone de un I Plan de Igualdad, y está en fase de elaboración del II Plan de Igualdad, que se publicará y registrará tan pronto esté firmado por la empresa y el Comité.