

## EUSKO JAURLARITZA

### LAN ETA ENPLEGU SAILA

#### Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

*EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena, Maderas Mejoradas Industrial, S.A.U. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (kodea 20100812012014).*

#### AURREKARIAK

*Lehenengoa.* 2021eko irailaren 6an enpresako zuzendariak eta langileen ordezkariak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

*Bigarrena.* 2021eko abenduaren 22an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

#### ZUZENBIDEKO OINARRIAK

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

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

Honen ondorioz,

#### EBATZI DUT

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

*Bigarrena.* Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2022ko urtarrilaren 7a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaria. (184)

## 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 Maderas Mejoradas Industrial, S.A.U. (código 20100812012014).*

#### ANTECEDENTES

*Primero.* El día 6 de septiembre de 2021 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de los trabajadores.

*Segundo.* El día 22 de diciembre 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 7 de enero de 2022.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (184)

*Maderas Mejoradas Industrial, S.A.U. enpresak Legorretan duen lantegiaren IV Hitzarmen Kolektiboa.*

## I. KAPITULUA

### EREMUA

#### 1. artikulua. Aplikazio eremua.

Hitzarmen kolektibo honek zuzenean eragiten die Maderas Mejoradas Industrial S.A.U. enpresak Legorretan duen lantegiko behargin guztiei. Honako hau da lantegiaren helbidea: San Miguel auzoa 9, 20250 posta-kutxa, Legorreta, Gipuzkoa (IFZ A20009247).

Ez zaie aplikatuko goi-zuzendaritzako langileei ezta Langileen Estatutuaren 1-3c artikuluan jasotakoei.

#### 2. artikulua. Indarraldia eta amaiera iragartzea.

Hitzarmen hau, ondorio guztietarako, 2020ko urtarrilaren 1etik 2023ko abenduaren 31ra egongo da indarrean.

Hitzarmenaren amaiera automatikoki iragarritzat joko da amaitu baino hiru hilabete lehenago.

Hitzarmen hau indarrean izango da bi alderdiek berau ordezkatzeko duen beste hitzarmen bat sinatu arte.

#### 3. artikulua. Zurgapena eta konpentsazioa.

Honako Hitzarmen honetan ezarritako baldintza ekonomikoak aurretik ezarritako mota guztietako hobekuntzek zurgatu eta konpentsa ditzakete (Plusak eta beste edozein sortzapen), honako Hitzarmen honetan eta legez espreski ezarritako salbuespenak izan ezik.

#### 4. artikulua. Baldintza onuragarrienak.

Enpresak ezarri dituen Hitzarmen honetan zehazten diren baldintzak baino baldintza onuragarriagoak, oro har, gordeko dira, eta horiek ezartzeak ez ditu, beraz, langileak kaltetuko.

## II. KAPITULUA

### ORDAINSARIAK ETA HABOROKINAK

#### 5. artikulua. Soldatak.

2020 eta 2021 urteetako soldaten taulak enpresa-hitzarmen honen I. eranskinean jasotzen dira; izan ere, hitzarmena indarrean dagoen bitartean, soldatek honako kontzeptu hauek jasoko dituzte:

1) Hitzarmenaren oinarrizko soldata: Eranskinean soldata-tauletako A zutabean azaltzen dena hartuko da hitzarmeneko oinarrizko soldatatzat.

2) Lanegunerako hitzarmen-plusa: Eranskinean soldata-tauletako B zutabean lanbide-kategoria bakoitzarentzat ezarritzen den kopurua da. Plus hori lanegun bakoitzeko jasoko da.

3) Pizgarririk ez dagoenerako saria: Neurtuta ez dauden lanak egiten dituzten langileek erantsitako solda-tauletako A + B zutabeen baturaren gaineko % 25eko igoera jasoko dute lanegun bakoitzeko, pizgarririk ez egotearen kontzeptupean. Pizgarririk ez dagoenerako sari hori aipatu tauletako C zutabean zehazten da.

Soldata-igoera eta -berrikuspina:

2020ko ekitaldirako, % 1,20ko soldata-igoera ezarri da; 2021eko ekitaldirako, % 1,20ko soldata-igoera; 2022ko ekitaldirako, Estatuko 2021eko KPlaren adinako soldata-igoera; 2023ko ekitaldirako, Estatuko 2022ko KPlaren adinako soldata-igoera. Estatuko 2021eko edo 2022ko KPla % 1,20tik beherakoa bada,

*IV Convenio Colectivo de la planta de Legorreta de la empresa Maderas Mejoradas Industrial, S.A.U.*

## CAPÍTULO I

### ÁMBITO

#### Artículo 1.º *Ámbito de aplicación personal.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todas las personas que presten sus servicios en el centro de trabajo de Legorreta de la empresa «Maderas Mejoradas Industrial, S.A.U.», (ubicada en Barrio San Miguel n.º 9, 20250 Legorreta, Gipuzkoa y con NIF A20009247).

No será de aplicación a todas aquellas personas consideradas de alta dirección y las contempladas en el artículo 1-3c del E.T.

#### Artículo 2.º *Ámbito temporal y denuncia.*

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos, a partir del 1 de enero de 2020 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2023.

El convenio quedará automáticamente denunciado tres meses antes de la fecha de su finalización.

Se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

#### Artículo 3.º *Absorción y compensación.*

Las condiciones económicas fijadas en el presente Convenio son absorbibles y compensables por las mejoras de toda clase (Pluses y cualquiera otro devengo) que existan con anterioridad, salvo las excepciones que expresamente se determinan en este convenio, y las establecidas legalmente.

#### Artículo 4.º *Condiciones más beneficiosas y vinculación a la totalidad.*

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implantadas por la empresa en cuanto aquellas superen en conjunto, las especificadas en este Convenio, de tal forma que ningún trabajador pueda verse perjudicado por la aplicación de las mismas.

## CAPÍTULO II

### RETRIBUCIONES Y GRATIFICACIONES

#### Artículo 5.º *Salarios.*

Las retribuciones salariales durante la vigencia de este convenio, cuyas Tablas Salariales correspondientes a 2020 y 2021 se incluyen en el anexo n.º 1 de este Convenio de Empresa, contemplarán los siguientes conceptos:

1) Salario base de Convenio: Se considera Salario Base de Convenio el que figura como tal en las Columnas A de las Tablas Salariales anexas.

2) Plus Convenio día de trabajo: Se conceptuará como tal la cantidad que para cada categoría profesional se establece en las Columnas B de las Tablas Salariales anexas. Este Plus se percibirá por día de trabajo.

3) Prima por Carencia de Incentivo: El personal que realice trabajos que no estén medidos, percibirá por día de trabajo, en concepto de carencia de incentivo, un incremento del 25 % sobre la suma de las columnas A + B de las Tablas Salariales anexas. Dicha prima por carencia de incentivo se determina en las Columnas C de las Tablas mencionadas.

Incremento y revisión salarial:

Para el ejercicio 2020 se establece un incremento salarial del 1,20 %; para el ejercicio 2021 se establece un incremento salarial del 1,20 %; para el ejercicio 2022 se establece un incremento salarial igual al IPC estatal de 2021; para el ejercicio 2023 se establece un incremento salarial igual al IPC estatal de 2022.

% 1,20ko gutxieneko igoera bermatuko da 2022ko eta 2023ko ekitaldietarako.

Soldata errealarari aplikatuko zaizkio igoera horiek.

2022ari eta 2023ari dagozkien soldata-etaulak hitzarmen honen sinatzaileen artean onartuko dira, Estatuko 2021eko eta 2022ko KPlaren datua ezagutu ondoren, hurrenez hurren.

**6. artikulua.** *Gaueko txandako ordainsaria. Igandeko eta jai egunetako ordainsariak.*

– Gaueko txandaren ordainketa:

Erabaki da urtero gaueko lanaren plusa soldata-igoeran onartutako ehuneko berean igotzea.

Bada, 2020an, gaueko lanaren plusa 23,504842548 euro/gaueko da Fabrikako Arduradunen kasuan, eta 15,696569328 euro/gaueko gainerako kategorietan.

Eta 2021., 2022., eta 2023an, aurreko paragrafoan zehaztutako gau-plusak ekitaldi horretan zehaztu den soldataren ehuneko berean igoko dira.

– Igande eta jai egunetako ordainsariak:

Hitzarmen honi eranskin gisa gaineratutako Alokairu Taularen A zutabearen adierazitako Alokairua izango da bere zenbatekoa, gehi Antzinasun Plusa, horrelakorik badagokio.

**7. artikulua.** *Bereziki toxikoak, nekagarriak eta arriskutsuak diren lanak.*

Toxiko, nekagarri eta arriskutsu gisa deklaraturako zeregineetan diharduten langileek Hitzarmen honetako A zutabea alokairuaren gainerako haborokin bat eskuratuko dute, lehen deskribaturako zirkunstantzietatik bat, bi edo hiru ematen diren arabera, % 20, % 25 edo % 30eko Antzinasun Plusa gehituz.

Alor honetan eskuduntzak dituen Agintaritzaren ebazpenen eragin ekonomikoak dagokion espediente administratiboa hasi zeneko datara arte eramango dira.

**8. artikulua.** *Erreminten higadura.*

Enpresak adierazitako eta enpresaren kargurako lanak egiteko beren erremintak erabil ditzaten langileek kontzeptu honen gainetik asteroko 2,23 euroko kalte-ordain bat eskuratuko dute.

**9. artikulua.** *Urruntasunagatiko plusa.*

Lan-zentrotik bi kilometrotik gora kokaturiko helbidea duten langile guztientzat plus bat ezarri da. Plus honen zenbatekoa ondokoa izango da:

a) Garraio publikorik baldin badago, helbidetik lan-zentrorara egin daitezkeen joan-etorriak adina bidaia ordainduko dira eta zenbatekoa garraio publikoaren biletearen prezio bera izango da.

b) Garraio publikorik ez badago, hitzarmena indarrean dagoen bitartean 0,2105842 euro ordainduko dira, kilometro bakoitzeko, bidaia norberaren autoan egiten bada, eta 0,094850 euro, kilometroko, gainerako kasuetan.

c) Zenbateko hauek ez dira aplikatuko langilearen helbidea eta lan-zentroa hirigunearen barruan badaude.

Hasierako kontratazioan Urruntasunagatiko Plusa ezarri ondoren, plus horren zenbatekoak ez du inolako gehikuntzarik edo murrizketarik izango langileak ostean etxebizitzaz aldatzen badu.

**10. artikulua.** *Aparteko haborokinak.*

Uda eta Gabonetako bi aparteko haborokin ezarri dira, eta bakoitza hogeita hamar eguneko izango da. Alokairu Errealera ordainduko dira 25 lanegun eta 5 jaiegunen arabera, prima benetan lan egindako azken hiru hilabeteen batez bestekoaren arabera kalkulatu.

Si el IPC estatal de 2021 o 2022 fuese inferior al 1,20 %, se garantizaría un incremento mínimo para los ejercicios 2022 y 2023 del 1,20 %.

Los incrementos se aplicarán sobre salario real.

Las tablas salariales correspondientes a 2022 y 2023 se aprobarán entre los firmantes del presente Convenio una vez conocido el dato del IPC estatal de 2021 y 2022 respectivamente.

**Artículo 6.º** *Retribución del turno nocturno. Retribución dominical y de días festivos.*

– Retribución del turno nocturno:

Se establece que cada año el plus de nocturnidad se incrementa en el mismo porcentaje aprobado como incremento salarial.

Durante 2020, el plus de nocturnidad se pagará a razón de 23,504842548 euros/noche en el caso de los encargados de Fábrica y de 15,696569328 euros/noche al resto de categorías.

Durante 2021, 2022 y 2023 los pluses de nocturnidad indicados en el párrafo anterior se incrementarán en el mismo porcentaje que se aplique al salario en dicho ejercicio.

– Retribución dominical y de días festivos:

Su importe será el salario que se señala en la Columna A de la Tabla Salarial anexa al presente Convenio, más el Plus de Antigüedad Consolidada, en su caso.

**Artículo 7.º** *Trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos y peligrosos.*

Los trabajadores que realicen labores tóxicas, penosas o peligrosas percibirán una bonificación sobre el salario de la Columna A del presente Convenio, incrementado con el Plus de Antigüedad Consolidada, de un 20 %, 25 % o 30 %, según concurren una, dos o las tres circunstancias anteriormente descritas.

Los efectos económicos de las resoluciones de la Autoridad Laboral en esta materia se retrotraerán al inicio del expediente administrativo correspondiente.

**Artículo 8.º** *Desgaste de herramientas.*

Los trabajadores que utilicen herramientas propias por indicación y para trabajos por cuenta de la empresa, percibirán una indemnización por este concepto de 2,23 € semanales.

**Artículo 9.º** *Plus de distancia.*

Se establece un plus de distancia para todos los trabajadores cuyo domicilio se encuentre a más de dos kilómetros del centro de trabajo. La cuantía de este plus será la siguiente:

a) Caso de existir transporte público, que se ajuste al horario de trabajo en la empresa, se abonarán tantos desplazamientos como viajes se efectúan del domicilio al centro de trabajo y su importe será el del precio del billete del transporte público.

b) Caso de no existir transporte público, durante la vigencia del convenio se abonarán 0,2105842 euros/km euros por kilómetro si el traslado se efectúa en automóvil propio y 0,094850 euros/km euros por kilómetro en los demás casos.

c) No se aplicarán estos importes si el domicilio del trabajador y el centro de trabajo se encuentran dentro del casco urbano.

Una vez establecido el Plus de Distancia en la contratación inicial, la cuantía de dicho plus no sufrirá incremento ni disminución alguna por posteriores modificaciones del domicilio del trabajador.

**Artículo 10.º** *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad que serán de treinta días cada una, abonándose a Salario Real, a razón de 25 días laborables y 5 festivos, calculándose la prima en base a la media de los tres últimos meses realmente trabajados.

### 11. artikulua. Aparteko orduak.

Hitzarmen hau izenpetzen dutenek bat egin dute 1999ko urtarrilaren 15ean Confebask eta ELA, CCOO, UGT eta LAB sindikatuek aparteko orduak ezabatzeari buruz itundu duten konfederazioarteko erabakiarekin. Horren arabera eta akordio hori garatu asmoz honakoa:

Erabaki dute:

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

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

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

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

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

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

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

3. Bigarren pasartean aurreikusi diren egoera berezien besean betetzen diren aparteko orduen orde, atsedean denbora hartuko da. Kasu horietan emango den konpentsazioa, honakoa izango da: 1,40 ordukoa lan egindako ordu bakoitzeko.

Kompentsazio ekonomikoa honako kasu hauetan bakarrik burutu ahal izango da: Ezinbesteko kasuetan eta 2.c) puntuan aurreikusitako egoera dela eta, atsedean denboraz konpentsatzea ezinezkoa gertatzen denean. Kasu horietan, honela ordainduko dira aparteko orduak: Lanordua arruntari % 40 erantsiz.

Puntu honetan ezarritako guztia hitzarmen honetako 3. artikuluan ezarritakoa kaltetu gabe ezarriko da.

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

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

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

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

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

5. Enpresaren zuzendaritzak zein langileen ordezkariak, biek proposa dezakete aurreko puntuan adierazitako negoziatzioa; alderdietako batek proposamena eginez gero, negoziatze-ara behartuta egongo da beste alderdia. Alderdiek ez dute arbitrajera edota gatazken konponbiderako derrigorrezko bitartekaritzara moduetara jotzeko asmorik. Hala ere, beharrezkoa izango da aurretiaz adostea Preco, ORPRICE edota gatazkek konpon-

### Artículo 11.º Horas extraordinarias.

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

Acuerdan:

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

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

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

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

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

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

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

3.º Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2.º) serán compensadas por tiempo de descanso. En estos casos la compensación será equivalente a 1,40 horas por hora trabajada.

Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto 2.ºc). En estos casos, esas horas se abonarán con un recargo del 40 % sobre el valor de la hora ordinaria.

Todo lo establecido en este punto lo será sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3.º de este Convenio.

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

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

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

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

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

5.º La iniciativa de negociación de lo señalado en el punto anterior podrá ser tomada por la Dirección de la empresa o por la Representación Legal de los trabajadores en la misma, estando la otra parte obligada a sentarse a negociar. Dada la expresa voluntad de las partes de no someterse a arbitraje o mediación obligatorios para la resolución de conflictos, en el caso de que alguna de las partes se negara a iniciar la negociación o surgie-



tzeko beste organo baten bitartekaritza, baldin eta alderdietako batek negoziatu nahiko ez balu edota akordioa zailtzen duten ezadostasun larriak sortuko balira (4.c atala salbu).

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

**12. artikulua.** *Aldi baterako ezintasuna. Lan-istripu edo lanbide gaixotasuna.*

Lan-istripu edo lanbide gaixotasunagatik eratorritako LEI prestazioa erantsitako Alokairu Tauletan beren kategoriarako ezarritako Hitzarmeneko Alokairua (pizgarririk eza barne)baino baxuagoa duten langileek, bajako lehenengo egunetik eta lehen hilabete jarraitua osatu arte, LEI prestazioa osa dezan enpresako osagarri bat eskuratuko dute Hitzarmeneko Alokairuaren % 100era arte beren lanbide kategoriaren arabera, aipatu kalteordain ekonomikoa eskuratzen duten bitartean eta gehienez ere 18 hilabetez, lehen baja egunetik kontatzen hasita. Esandako langileek ez dute aipatutako bajaren ondorioz dagokien aparteko haborokinean eraginik jasango.

Lan-istripu edo lanbide gaixotasunagatik eratorritako LEI prestazioa erantsitako Alokairu Tauletan beren kategoriarako ezarritako Hitzarmeneko Alokairua (pizgarririk eza barne)baino altuagoa duten langileek, bajako lehen hilabete jarraitutik aurrera LEIren prestazioa beren alokairu errearen % 100era arte osa dezan enpresako osagarri bat eskuratuko dute, esandako kalteordain ekonomikoa eskuratzen duten bitartean eta gehienez ere 18 hilabetez, lehen baja egunetik kontatzen hasita. Esandako langileek dagokien aparteko haborokina eskuratuko dute, LEIren prestazioan erakunde aseguratzaileak ordaindutako aipatutako aparteko haborokinaren zati proportzionala beren zenbatekotik deskontatuz, osatu gabeko baja aldietan Alokairu Errealaren % 100eraino.

\* Gaixotasun arrunta eta lanekoa ez den istripua:

Gaixotasun arruntatik edo lanekoa ez den istriputik eratorritako Lanerako ezintasun Iragankorraren suposamenduan, bajako etengabeko hirugarren hilabetetik aurrera beren Alokairu Errealaren % 100eraino osa dezan enpresako osagarri bat eskuratuko dute langileek, gehienez ere 18 hilabetez, lehen baja egunetik kontatzen hasita. Aipatutako langileek dagokien aparteko haborokina eskuratuko dute, haien zenbatekotik Gizarte Segurantzak LEIren prestazioan ordaindutako aparteko haborokinaren zati proportzionala deskontatuz, osatu gabeko baja aldietan Alokairu Errealaren % 100eraino.

Gaixotasun arrunta ematen den kasuetan eta urteko lehenengo baja denean, lehenengo lau egun-erdien % 50a ordainduko da edo, bidezko denean, bajaren lehenengo bi egunen % 75a.

\* Gaixotasun arruntak edo lanetik kanpoko istripuak eragindako aldi baterako Ezintasunagatik (ABE) prestazioaren osagarria, absentismo-indizearen arabera:

Urtero diru-poltsa bat osatuko da, osagarrien % 100 biltzen duena, lan taldean gerta daitezkeen gaixotasun arruntan eta lanetik kanpoko istripuen ondorioei aurre egiteko. Diru-poltsa osorik edo partzialki banatu ahal izango da urtean behin langileen artean, beti ere honako prozeduraren arabera:

– Diru-poltsaren % 50 banatuko da langileen artean, baldin eta Legorretako lantegiaren urteko absentismo indizea % 5,5 eta % 6 artean badago. Indikadoreak kontzeptu guztiak neurtuko ditu, amatasuna izan ezik.

ran en la misma discrepancias que impidieran el acuerdo (excepto en el apartado 4.ºc), será necesario pactar previamente la mediación del Preco, ORPRICCE u otro órgano de mediación o arbitraje para instar los Procedimientos de Resolución de Conflictos previstos por este organismo.

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

**Artículo 12.º** *Incapacidad temporal. Accidente de trabajo y enfermedad profesional.*

Los trabajadores cuya prestación de I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, sea inferior al salario de Convenio (incluida la carencia de incentivo) establecido para su categoría profesional en las Tablas Salariales anexas, percibirán, desde el primer día de baja y hasta completar el primer mes ininterrumpido, un complemento de la empresa que complete la prestación de I.T. hasta el 100 % del salario de Convenio para su categoría profesional. A partir del primer mes ininterrumpido de baja, derivada de la misma contingencia el trabajador percibirá un complemento que complete la prestación de I.T. hasta el 100 % de su salario real, hasta un máximo de 18 meses contados desde el primer día de baja. Dichos trabajadores no sufrirán ninguna repercusión en la gratificación extraordinaria correspondiente, como consecuencia de dicha baja.

Los trabajadores cuya prestación de I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional sea superior al salario de Convenio (incluida la carencia de incentivo) establecido para su categoría profesional en las Tablas Salariales anexas, percibirán a partir del primer mes ininterrumpido de baja, un complemento de la empresa que complete la I.T. hasta el 100 % de su salario real, hasta un máximo de 18 meses contados desde el primer día de baja. Dichos trabajadores percibirán la gratificación extraordinaria correspondiente, descontando de su importe la parte proporcional de dicha gratificación extraordinaria abonada a los mismos, por las entidades aseguradoras, en la prestación de I.T., durante los períodos de baja no completados hasta el 100 %.

\* Enfermedad común y accidente no laboral:

En el supuesto de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, los trabajadores percibirán a partir del tercer mes ininterrumpido de la baja, un complemento de la empresa que complete la prestación de I.T. hasta el 100 % de su salario real, hasta un máximo de 18 meses contados desde el primer día de baja. Dichos trabajadores percibirán la gratificación extraordinaria correspondiente, descontando de su importe a los mismos, por la Seguridad Social, en la prestación de I.T., durante los períodos de baja no complementados hasta el 100 % del Salario Real.

En los casos de enfermedad común y sólo en la primera baja del año se abonarán los cuatro primeros medios días al 50 % o en su caso los dos primeros días de baja al 75 %.

\* Complemento de la prestación de IT por enfermedad común y accidente no laboral en base al índice de absentismo:

Se establece para cada ejercicio anual la creación de una bolsa conjunta de dinero con los complementos al 100 % que pudieran corresponder por situaciones de IT por enfermedad común y accidente no laboral de la plantilla. Dicha bolsa de dinero se podrá repartir total o parcialmente una vez al año entre todos los trabajadores por medio del siguiente mecanismo:

– Se procederá al reparto del 50 % de montante de la bolsa si el indicador de absentismo anual de la totalidad del personal de la planta de Legorreta de Maderas Mejoradas Industrial, S.A.U. se encuentra entre el 6 % y el 5,5 %. A estos efectos, el indicador del absentismo incluirá todos los conceptos a excepción de la maternidad.

– Diru-poltsa bere osotasunean banatuko da, baldin eta indikadorea % 5 baino txikiago bada.

– Ez da diru-poltsarik banatuko, baldin eta absentismo-indikadorea % 6 baino handiago bada.

– Diru-poltsa banatu behar izanez gero, urtearen azken egunean lan taldea osatzen duten pertsonen artean egingo da banaketa. Ondorioz, abenduaren 31n lan taldea osatzen dutenek jasoko dute dirua.

#### 13. artikulua. Dietak.

Zenbateko honetako dietak ezarri dira:

– Dieta osoa: 53,34 € eguneko.

– Dieta erdia: 26,14 € eguneko.

– Norberaren automobileen joan-etorria: 0,38 €/km.

– Laguntzailearekin joan-etorria: 0,38 €/km.

#### 14. artikulua. Subentzioa euskarari.

Enpresariak langileen euskarazko eskolak subentzionatuko dituzte % 50ean, eskoletara bertaratzen direla egiaztatu ondoren. Enpresak ikasketa-zentroa hautatu ahal izango du.

#### 15. artikulua. Nominen ordainketa.

Enpresaren eta langileen erabakiz alokairuak langile guztiei hilero ordaindu ahal izango zaizkie, eta konturako aurrerakinak ezarri ahal izango dira.

### III. KAPITULUA

#### LAN-JARDUNALDIA, OPORRAK ETA BAIMENAK

#### 16. artikulua. Lan-jarduna.

Lan-jarduna, enpresak langileari adierazitako obra edo lantokian hasiko da.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, hots 2020ko urtarrilaren 1etik 2023ko abenduaren 31ra arte, urteko lanaldia 1.717 ordukoa izango da.

Jardun etena: 1.717 ordu.

Etengabeko jarduna: 1.717 ordu, hauen artean lanekotzat harzen diren atsedenaldirako 15 minutuak barne direlarik.

#### 17. artikulua. Lan-egutegiak.

Lan egutegia abenduan finkatuko dute, urtero, enpresaren zuzendaritzak eta langileen ordezkariak. Horretarako, hurrengo urteko produkzio egutegia negoziatuko duen batzorde paritario bat osatuko da urtero. Akordiorik ez balego, Legorretako zuzendaritzak ezarriko luke egutegia, eta langileek auzitara jotzeko aukera lukete.

Enpresaren Zuzendaritzak, langileen legezko ordezkariakin adostu ondoren, produkzioak eskatuta, erabakitako egutegi lan-egun bakoitzari dagozkion ordu kopuruak gehitu edo murriztu ahal izango ditu, alabaina, gehienez ere egunean 9 ordu bete ahal izango dira. Zuzendaritzak lan-egutegiaren aldaketaren eraginpean dauden langileei eta langileen legezko ordezkariak idatziz gutxienez bost egun lehenago abisatuta, lanaldiaren banaketa irregularra erabiltzeko jakinarazi beharko die lan-egutegiaren aldaketa eta lan-egutegiak konpentsatzeko modua eta epea, urte batean bete beharreko jardunak Hitzarmen honetarako itundutako guztizko ordu kopurua gairatu gabe.

– Se procederá al reparto del 100 % de la bolsa si el citado indicador de absentismo es inferior al 5,5 %.

– No procederá ningún reparto si el citado indicador de absentismo es superior al 6 %.

– Cuando proceda algún reparto del montante de la bolsa, este se realizará uniformemente entre todos los trabajadores que formen parte de la plantilla el último día de cada ejercicio, de manera que cada trabajador percibirá el resultante de dividir el montante de la bolsa anual entre el número de trabajadores en plantilla a 31 de diciembre de cada año.

#### Artículo 13.º Dietas.

Se establecen dietas en la cuantía siguiente:

– Dieta completa: 53,34 €/día.

– Media dieta: 26,14 €/día.

– Desplazamiento de vehículo propio: 0,38 €/km.

– Desplazamiento con acompañante/s: 0,38 €/km.

#### Artículo 14.º Subvención al euskera.

Los empresarios subvencionarán a los trabajadores las clases de euskera al 50 % previa justificación de la asistencia a clase. La empresa podrán designar el centro de estudios.

#### Artículo 15.º Pago de nóminas.

Por acuerdo entre empresa y trabajadores, se podrán abonar los salarios de forma mensual a la totalidad del personal, pudiendo establecerse anticipos a cuenta.

### CAPÍTULO III

#### JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

#### Artículo 16.º Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo se iniciará en la obra o lugar de trabajo al que haya sido destinado el trabajador por indicación de la empresa.

Durante la vigencia del presente Convenio, es decir, desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2023, la jornada anual será de 1.717 horas cada año.

Jornada partida: 1.717 horas.

Jornada continuada: 1.717 horas, quedando incluidos dentro de la misma, los 15 minutos de descanso considerados como de trabajo.

#### Artículo 17.º Calendario de trabajo.

El calendario de trabajo se establecerá, durante el mes de diciembre de cada año, de común acuerdo entre la Dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores. Para ello, cada año se constituirá una comisión paritaria de negociación del calendario anual de producción. En el supuesto de que dicha comisión no alcance ningún acuerdo, la responsabilidad de fijar el calendario recaerá en la Dirección de la planta de Legorreta de Maderas Mejoradas Industrial, S.A.U., todo ello sin perjuicio de que los trabajadores inicien las acciones legales a su alcance.

Sobre los calendarios acordados, y previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, la Dirección de la empresa podrá por exigencia de la producción, aumentar o disminuir el número de horas correspondientes a cada día de trabajo, con el tope máximo de 9 horas diarias. La Dirección deberá comunicar por escrito a los trabajadores afectados y a los representantes legales de los trabajadores la modificación de los calendarios de trabajo con un preaviso mínimo de cinco días para hacer uso de la distribución irregular de la jornada indicando la forma y período para compensar los calendarios de trabajo, de forma que la jornada a realizar anualmente no supere el número de horas total pactado para este Convenio.

Aurreko paragrafoa aplikatzeak eragin dezakeen orduen berreskurapena enpresa bakoitzari dagokion lan-egutegian lan-egun gisa azaltzen diren egun horietan soilik bete ahal izango da.

#### 18. artikulua. Kanpoan egin beharreko lanak.

Enpresa kokatuta dagoen herritik kanpo joan behar den kasuetan eta desplazamenduetan erabilitako denbora ohizkoa baino luzeagoa denean, diferentzia hori lan-jardun gisa konputatu edo ohizko-jardunari dagokion alokairuarekin hainbanatuz ordainduko zaio.

Halaber, enpresariak kilometrajea ordaindu beharko du, hizarmen honetan finkatutako prezioen arabera, honako kontsiderazio hauen kontuan hartuz:

a) Langilearen etxebizitza enpresaren kokapenarekin bat baldin badator, eta langilea beste herri batera eramaten badute, tokiz aldatze honen zenbatekoa ordaindu beharko da, enpresatik langilea eramandako lantokirainoko tartearen arabera.

b) Langilearen etxebizitza enpresaren kokapenarekin bat ez badator, eta langilea beste lantoki batera eramaten badute, honako irizpide hauek hartuko dira kontuan:

– Eramaten duten lantokia langilearen etxearen eta enpresaren egoitzaren artean baldin badago, bien arteko tartea ordainduko da, honetarako ezarritako tarte-plusaren arabera.

– Eramaten duten lantokia enpresaren kokapena baino urrugo baldin badago, langilearen etxearen eta enpresaren egoitzaren arteko tartea ordainduko da, honetarako ezarritako tarte-plusaren arabera. Eta enpresa kokatuta dagoen herritik langilea eramandako lantokirainoko tartea desplazamenduetako kilometrajearentzat ezarritako prezioan.

– Langilearen etxea eta eraman duten lantokia langilearen etxearen eta enpresaren egoitzaren arteko norabideaz bestelako batean baldin badaude, desplazamenduetako kilometrajearentzat ezarritako prezioan ordainduko da, langilearen etxearen eta eraman duten herriaren arteko tartearen arabera.

– Dietak ordaintzeari dagokionean, kanpo geratzen dira enpresa kokatuta dagoen herrian bertan ematen diren desplazamenduak.

– Tokiz aldatutako langileak gaua bere etxean eman badezake, bakar-bakarrik dieta erdia izango du.

#### 19. artikulua. Oporrak.

Hizarmen honen eraginpean dauden langileek 30 egun natural ordainduz gozatzeko eskubidea izango dute, arauzko opor gisa, eta eskusiboki eta derrigorrez hogeita sei lanegun hartu beharko dira.

Opor eraginetarako larunbatak lanegun oso gisa hartuko dira.

Langileak jardun normalean benetan eskuratutako alokairuaren arabera ordainduko dira oporrak, prima benetan lan eginda azken hiru hilabeteen batez bestekoaren arabera kalkulatu.

Zenbait kasutan langileek ezarritako opor garaitik kanpo hartu ahal izango dituzte oporrak. Honako kasu hauetan aplikatu daiteke salbuespena: aldi baterako ezintasun kasu batzuetan (haurdunaldia, erditzea edota amagandiko edoskitzea) eta Langileen Estatutuaren 48. artikulua ezartzen dituen 4, 5 eta 7 atalen arabera lan-kontratuen etenaldietan. Aldi baterako ezintasunaren ondoren, eskatutako baimena bukatu ondoren edota etenaldiaren ondoren har ditzakete oporrak, nahiz eta opor horiei dagokien urte naturala bukatuta egon.

La recuperación de las horas que pueda dar lugar la aplicación del párrafo anterior se deberá efectuar exclusivamente en aquellos días que figuren como de trabajo en los correspondientes calendarios laborales.

#### Artículo 18.º Trabajos en el exterior.

Cuando sea necesario un desplazamiento fuera de la localidad donde radique la empresa, si el tiempo invertido en tales desplazamientos, fuera superior al habitual el exceso de dicho tiempo se abonará a prorrata del salario en jornada ordinaria.

Así mismo, el empresario vendrá obligado a abonar el kilometraje al precio estipulado para los desplazamientos en el presente convenio con las siguientes consideraciones:

a) Si el domicilio del trabajador coincide con el de la ubicación de la empresa y el trabajador es desplazado a otra localidad se abonará el importe del desplazamiento, según la distancia existente entre la empresa y el centro de trabajo al que ha sido destinado.

b) Si el domicilio del trabajador es distinto del lugar donde se ubica la empresa y es desplazado a otro centro de trabajo operaran los siguientes criterios:

– Si el centro de trabajo al que es desplazado, se encuentra entre el domicilio del trabajador y el de la ubicación de la empresa, se abonará la distancia entre ambos al precio establecido para el plus de distancia.

– Si el centro de trabajo al que es desplazado, se encuentra más alejado que el de la ubicación de la empresa, se abonará la distancia existente entre el domicilio del trabajador y ésta al precio establecido para el plus de distancia. Y la distancia existente entre la localidad donde esté ubicada la empresa y la del centro de trabajo al que ha sido desplazado al precio establecido por kilometraje para los desplazamientos.

– Si el domicilio del trabajador y del centro de trabajo donde ha sido desplazado, se encuentran en una dirección distinta a la existente entre el domicilio del trabajador y el de la ubicación de la empresa, se abonará el kilometraje en el precio estipulado para los desplazamientos, según la distancia existente entre el domicilio del trabajador y el de la localidad a la que ha sido desplazado.

– No se consideran desplazamientos al efecto del abono de dietas los que se realicen dentro del término municipal donde esté ubicada la empresa.

– Si el trabajador desplazado puede volver a pernoctar en su domicilio sólo devengará media dieta.

#### Artículo 19.º Vacaciones.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho al disfrute retribuido de 30 días naturales anuales en concepto de vacaciones, debiendo disfrutarse exclusiva y necesariamente veintiséis días laborables.

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

Las vacaciones se abonarán por el salario que realmente venga percibiendo el trabajador, en jornada normal, calculándose la prima en base a la media de los tres últimos meses realmente trabajados.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Goian aipatzen ez diren aldi baterako ezintasunei dagokienez, langileek badute urte naturalean osorik edo partzialki gozatu ez dituzten oporrak hartzeko parada. Horretarako, aldi baterako ezintasun egoera bukatu ostean eskatu ahal izango dituzte oporrak, baldin eta opor horiei dagokien urtearen bukaeratik 18 hilabete baino gehiago pasa ez badira.

#### 20. artikulua. Baimenak.

Langileek, aldez aurretik jakinaraziz eta egoki den justifikazioa aurkeztuz, opor ordainduak hartzeko baimena izango dute. Opor horiek hartzeko eta ordaintzeko, artikulua honetan bertan ezarritakoa beteko da.

Berebat, eta goiko pasarte horretan ezarritako baldintzetan, jarraian zehaztuko diren ordain gabeko opor baimenak ere izango dituzte. Enpresak ondoren zerrendatuko diren kasuetan emango ditu baimenak, baldin eta justifikatuta badaude. Ordaindutako lizentzia guztiak benetako alokairuaren arabera ordainduko dira.

a) Ezkontzagatik: 20 egun natural ordaindu hartzeko baimena; egun horiek beste 10 egun naturalez luzatu ahal izango dira, baina ordaindu gabe.

Era honetako oporra ezin izango da zurgatu, ez osorik ez zati batean, oporraldiarekin batera gertatu den aitzakia aitzaki.

b) Seme-alaben jaiotzagaitik: 3 egun, horietatik bik gutxienez lanegunak izan beharko dute; zesarea bidezko erditze kasuan 3 lanegun ordaindu gehiagoz luzatu ahal izango da opor hau.

c) Gaixotasun larria baldin bada: ospitaleratzea edo ebakuntza ospitalerazterik gabe, beharrezko atseden hartuta etxean:

1. Ezkontide edo langilearekin bizi diren guraso edo seme-alabena: 3 egun natural ordaindu, ordaindu gabeko 3 egun gehiagorekin zabaldu ahal izango da.

2. Guraso edo anai-arrebena: 2 egun natural ordaindu, ordaindu gabeko egun bat gehiagorekin zabaldu ahal izango da.

3. Biloba, aitona-amona, aita-amaginarreba, koinatu-koinata edo suhi-errainena: Bi egun natural ordaindu, beste hiru egunez luzatuko dena, senide horiek langilearekin bizi badira.

Baimena eragin duen gertakariak irauten duen bitartean (gaixotasun larria), langileak baimena hartzeko data aukeratu ahal izango du, enpresaren adostasunez. Adostasunik ez badago, baimena hurrenez hurreneko egunetan hartu beharko da.

Gaixotasun larriak dirauen bitartean:

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

– Kasu berdinetan eta denbora berdinerako ordaindu gabeko baimenak hartzeko eskubidea izango du, beti ere aurreko baimenetik ondoz ondo hogeita hamar egun igaro badira, kasu honetan ere ez da aplikagarria izango joan-etorrien ondoriozko zabalkuntzarik.

Atal honen ondorioetarako, gaixotasun larritzat dagokion fakultatiboak halakotzat kalifikatzen duena hartuko da, bai hasierako ziurtapenean bai edozein alde gerora eskatuz gero. Zalanztzarik gertatuz gero Batzorde Misto Interpretatzaileak erabakiko du, ondoko irizpen orientatzaileak osotasunean baloratuz: Ospitalean izateko beharra eta bertan eman beharreko denbora, nolabaiteko garrantzia duen interbentzio kirurjikoak, laguntzailearen beharra eta abar.

d) Heriotzagatik:

1. Ezkontidearena edo seme-alabena: 5 egun natural ordaindu.

2. Guraso edo anai-arrebena: 2 egun natural ordaindu; horietako bat gutxienez laneko eguna izango da enpresako lan egutegian.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### Artículo 20.º Licencias.

Los trabajadores, avisando con la posible antelación y con la debida justificación, tendrán derecho a licencias retribuidas, que se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se establece en el presente artículo.

Igualmente, con las mismas condiciones, los trabajadores dispondrán de las licencias no retribuidas que se señalan. La empresa concederá licencias en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean justificados. Todas las licencias retribuidas se abonarán a salario real.

a) Por matrimonio: 20 días naturales de licencia retribuida, pudiendo 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 alumbramiento de esposa: 3 días, de los que al menos dos serán laborables, pudiéndose ampliar en 3 días naturales más, asimismo retribuidos, en caso de parto por cesárea.

c) Por enfermedad grave, hospitalización o intervención sin hospitalización quirúrgica que precise reposo domiciliario:

1. Del cónyuge o hijos, así como de padres que convivan con el trabajador: 3 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar hasta tres días más de licencia no retribuida.

2. De padres o hermanos: 2 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar en un día más no retribuido.

3. De nietos, abuelos, padres políticos, hermanos políticos o hijos políticos: 2 días naturales retribuidos, que se ampliará a 3 en el caso de que dichos parientes convivan con el trabajador.

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

Cuando la enfermedad grave persistiera:

– Tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de 3 días naturales, en el caso de referirse al cónyuge o hijos, y de 2 días naturales, si se refiere a padres o hermanos que convivan con el trabajador, pasados treinta días consecutivos desde la finalización del disfrute de la primera licencia, 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.

A los efectos de este apartado, se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda dictaminará la Comisión Mixta Interpretativa en base a la valoración conjunta de los siguientes criterios orientativos: Necesidad de hospitalización y duración de la misma, intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.

d) Por muerte:

1. De cónyuge o hijos: 5 días naturales de licencia retribuida.

2. De padres o hermanos: 2 días naturales de licencia retribuida de los que al menos uno será laborable en el calendario de la empresa.



3. Biloba, aitona-amona, aita-amaginarreba, koinatu-koinata edo suhi-errainena: Bi egun natural ordaindu, beste hiru egunez luzatuko dena, senide horiek langilearekin bizi badira.

Ezkontidearen, seme-alaben, guraso edo anai-arreben heriotzagatiko baimena ezin izango da zurgatu oporrekin edo langilearen ezkontzagatiko baimenarekin bat egiten badu.

Semearen edo alabaren jaiotzagatik, gaixotasun larriagatik edo heriotzagatik bigarren gradura arteko odolkidetasun edo ahaidetasunarekin, lau egun ordaindu izango ditu langileak nonbaitera joan behar badu.

e) Baldin eta gurasoak, neba-arrebak, seme-alabak, guraso politikoak edo neba-arreba politikoak ezkontzen badira: ordainduta egun natural 1.

f) Ohiko bizilekua aldatzeagatik: Egun natural ordaindu bat.

g) Langileak Gizarte Segurantzako espezialisten kontsulta medikora joan behar duen kasuetan behar den denborako baimena izango du, kontsulta ordua lanorduetan gertatzen denean, beti ere aipatutako kontsulta medikuntza orokorreko fakultatiboak agindu badu. Dena den, langileak alde aurretik aurkeztu beharko dio enpresariari aipatutako agindu mediko hori justifikatuko duen bolantea. Gainerako kasuetan, Gizarte Segurantzako familiako sendagilearen kontsulta medikora edo medikuntza partikularrengana joateagatik gehienez urtean 30 ordu ordaindu izan-gira, hauek ere justifikatu egin beharko direlarik.

Era berean, beharrezkoa den denboraz eta urtean 30 orduko muga horren barruan, ezkontidea seme-alabak eta gurasoak, langilearekin bizi diren edo ez, kontsulta medikoetara, azterketa medikoetara eta ospitalean sartzera laguntzeko hutsegiteak, bai eta garrantzi txikiko interebentzioetan laguntzeko hutsegiteak ere barne hartuko dira. Zalantzarik geratuz gero, Batzorde Misto Interpretatzailearen irizpenera jo ahal izango da.

h) Emakumezko langileek edoskitze aldi (9 hilabete arte) bi zatitan zatitu ahal izango duten ordu bateko geldiunea hartzeko eskubidea izango dute edo euren borondatez, helburu berarekin, eskubide hau euren jarduera arruntaren ordu bateko murrizte batekin aldatzekoa. Baimen hau aitak zein amak, edozeinek, har dezake biek lan egiten duten kasuetan.

i) Egitatezko bikoteek, kideen sexua edozein delarik ere, behar bezala egiaztatzen badute elkarrekin bizi direla (elkarrekin erroldatuta dauden ziurtagiria, ziurtagiria eskatu aurretik urte bateko etengabeko aldi batez, egitatezko bikote bezala erregistraturik dauden ziurtagiria edo beste edozein dokumentu, izaera ofizialez bikote bezala bizi direla egiaztatzen duena), artikuluko honetan ezkonduentzat aurreikusitako diren eskubide berdinak izango dituzte, baina betiere c), d), e) eta g) ataletan adiskideari eta elkarrekin bizi diren bakoitzaren guraso eta seme-alabei bereziki dagokienez; baimenak ez du ordea bizikidearen anai-arreben, biloben eta aitona-amonen kasua barnebiltzen.

j) Behar adinako denboraz izaera publiko eta pertsonaleko eginbehar saihestezin bat betetzeko. Ausentzia hau ordainduko izango da.

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

Langileak eginbeharra edo kargua betetzeagatik kalteordain bat jasotzen badu, kalte-ordain honen zenbatekoa enpresan dago-kion alokairuari kenduko zaio.

3. De nietos, abuelos, padres políticos, hermanos políticos o hijos políticos: 2 días naturales de licencia retribuida, que se ampliará a 3 en el caso de que dichos parientes convivan con el trabajador.

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

En el caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o muerte hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se establece cuatro días remunerados cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento.

e) Por matrimonio de padres, hermanos, hijos, padres políticos y hermanos políticos: 1 día natural retribuido.

f) Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural retribuido.

g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 30 horas al año retribuidas, que deberán ser asimismo justificadas.

Asimismo podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 30 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones de menor importancia del cónyuge así como de hijos y padres, convivan o no con el trabajador. En caso de duda, se podrá acudir al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa.

h) 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 o, a su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad. A este permiso podrán acogerse indistintamente la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

i) Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos un año con anterioridad a la fecha de solicitud, certificación de registro de parejas de hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acrediten su situación de convivencia de pareja) tendrán los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio, pero referidos exclusivamente en los apartados c), d), e) y g) al compañero/a, así como a los hijos y padres de los convivientes, no siendo extensible la licencia para los hermanos, nietos y abuelos del otro conviviente.

j) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Dicha ausencia será retribuida.

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

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

k) Langileek eskubidea dute lanik gabeko egun bateko baimena eskatzeko, norberaren eginkizunetarako. Egun hori soldatarik gabekoa izango da, eta aurretiaz eman beharko zaio abisua enpresaren zuzendaritzari, lanera ez joateak fabrikazioaren funtzionamendu normala oztapa ez dezan.

Artikulu honetan biltzen diren baimenek, oro har, Langileen Estatutuak eta izaera orokorreko xedapenek emandakoak hobetuko dituzte, beraz, euren osogarriztat hartu beharko dira, kasu zehatz batean hauen murriztapena ekartzen badute ere.

#### IV. KAPITULUA

##### ESZEDENTZIAK

###### 21. artikulua. Eszedentziak. Baldintza orokorrak.

Plantilako langile finkoak eszedentziatzko egoerara igaro ahal izango dira, eta ez dute inolako ordainsaririk eskuratzeko eskubiderik izango berriro laneratzen ez diren artean.

Eszedentzia bi motatakoa izango daiteke: Borondatezkoa eta nahitaezkoa.

— Borondatezko eszedentzia.

Urtebeteko gutxienezko antzinatasuna duen langileak borondatezko eszedentziatzko egoerara igartzeko aukera onar diezaiotelako eskubidea du. Aipatutako eszedentzia 4 hilabetearen edo hortik gora, eta gehienez 5 urtean, eta egoera honek iraun dezan denbora ez da zenbatuko zerbitzu-urteengatik gehikuntzen eraginetarako.

Idatziz eskatu beharko da, eta Enpresa Batzordeak edo Langileen Ordezkariek erabakiko du. Onarpena edo ezespina emateko epealdia ez da hogeit egunetik gorakoa izango.

Ezespina emateko arrazoiak honako hauetan oinarrituko dira:

- a) Pertsonal falta.
- b) Beste eszedentzia batzuk izatea.
- c) Ezespina justifikatu dezan beste edozein kausa.

Borondatezko eszedentziaren eskariari baiezkoa emango zaio ikasketak amaitu edo zabaltzeko denean, derrigorrezko famili galdakizunak direnean edo langileak behar bezala egiaztatutako anitzeko beste arrazoiak badira.

Eszedentziaren epea amaitu baino hogeita hamar egun lehenago langileak berriro laneratzeko baimena eskatzen ez bada, Enpresan duen lanposturako eskubidea galduko du.

Langilearen lanbide-kategorian lanpostu hutsik ez den kasuetan, Enpresak horren berri emango dio.

Ezarrirako epearen barruan berriro laneratzea eskatzen duen langileak bere kategorian sor dadin lehen lanpostu hutsa okupatzeko eskubidea izango du. Sortutako lanpostu hutsa bere kategoria baino maila baxuagokoa bada, bi aukera izango ditu: Hori okupatzea, lanpostuari dagokion alokairuarekin, edo bere kategoriako lanpostu huts bat sortzen den arte itxarotzea.

— Nahitaezko eszedentzia.

Nahitaezko eszedentziak lanpostua eta bere indarraldiko antzinatasunaren zenbaketa gordetzeko eskubidea emango du. Lanera joatea ezinezko bilakatzen duen kargu publiko baterako izendapena edo hautespena dela medio emango da. Kargu publikoa utzi eta hurrengo hilabetearen barruan eskatu beharko da berriro laneratzeko baimena.

Era berean, enpresako eszedentziako egoerara igaroko dira probintzia edo goragoko eremuan funtzio sindikalak egikari ditzaten langileak, beren kargu ordezkatzailearen egikaritzak iraun duen bitartean.

Langileen estatutuaren 46. artikuluan ezarrirakoaren kalte-rik gabe enpresan gutxienez 5 urteko antzinatasuna duten langi-

k) Los trabajadores dispondrán además de una licencia no retribuida por asuntos propios de un día de trabajo, que deberá solicitarse a la Dirección de la empresa con un preaviso suficiente de manera que no se interfiera en el normal funcionamiento de la fabricación.

Las licencias contempladas en este artículo mejoran en cómputo global las concedidas por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de carácter general, por lo que habrán de considerarse en su conjunto, aunque en algún caso específico supongan disminución de las mismas.

#### CAPÍTULO IV

##### EXCEDENCIAS

###### Artículo 21.º Excedencias. Condiciones generales.

El personal fijo de plantilla podrá pasar a la situación de excedencia, sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo.

La excedencia será de dos clases: Voluntaria y forzosa.

— Excedencia voluntaria.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor a 4 meses, ni mayor a 5 años, no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de aumentos por años de servicio.

Deberá ser solicitada por escrito e informada por el Comité de Empresa o Delegado de Personal. El plazo de concesión o denegación no podrá ser superior a veinte días.

La negativa estará basada en alguna de las siguientes causas:

- a) Falta de personal.
- b) Haber disfrutado de otras excedencias.
- c) Cualquier otra causa que lo justifique.

La petición de excedencia voluntaria deberá despacharse favorablemente cuando se fundamente en terminación o ampliación de estudios, exigencias familiares de carácter ineludible u otras causas análogas que sean acreditadas debidamente por el trabajador.

Si el trabajador no solicita el reingreso treinta días antes del término del plazo señalado para la excedencia, perderá el derecho a su puesto en la Empresa.

En los casos en que no exista vacante en la categoría profesional del trabajador, la Empresa se lo comunicará.

El trabajador que solicite su reingreso dentro del límite fijado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante producida, fuera de categoría inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de las de su categoría.

— Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores con una antigüedad de al

leek 6 hilabetetik gora eta 5 urtetik beheragoko eszedentzia izateko eskubidea izango dute, eta mugaeguna baino 30 egun lehenago berrito laneratzea eskatzen ez duen langileak behin betiko baja sortuko du enpresan. Eszedentzia amaitu ondoren, langileak bere lanpostua lantoki berean okupatu du. Bere sarrera dagokion lanpostu hutsa sortzean egiaztatuko da.

Arestikoa hala bada ere, enpresan gutxienez 3 urteko antzinatea duten langileei eszedentzia eta automatikoki berrito laneratzea baimenduko zaie, beti ere eszedentzia kopuruak plantilaren % 4 gainditzen ez badu eta urte batetik beherakoa eta hiru urtetik gorakoa ez bada.

## V. KAPITULUA

### BESTE ZENBAIT XEDAPEN

#### 22. artikulua. *Elebitasuna.*

Iragarki-tauletan erakus daitezzen iragarkiak euskaraz eta gaztelaniaz egingo dira. Sor daitezkeen arazo teknikoak bi alderdien erabakiz ebaziko dira.

#### 23. artikulua. *Kittoa.*

Langile orok sinatu baino 48 ordu lehenago ordainagiri-kitoaren kopia galdata ahal izango du bidezko iritz ditzan erabilera eta aholkuetarako. Era berean, bere Sekzio Sindikaleko Ordezkaria edo Enpresa Batzordeko kide bat bertan egotea galdata ahal izango du hura sinatu aurretik.

#### 24. artikulua. *Nominak.*

Enpresak, eredu desberdina erabiltzeko Lan-Agintaritzaren eskudunaren baimena duten haiek izan ezik, Hitzarmen honi II eranskina gehitzen zaion eredu ofiziala erabili beharko du beren alokairuak ordaintzeko.

#### 25. artikulua. *Azterketa medikoa.*

Maderas Mejoradas Industrial S.A.U. enpresaren Legorreta lantegiak enpresaz kanpoko prebentzio zerbitzua du, eta horrek erabakiko du urtean zenbat mediku-azterketa egin lanpostu bakoitzeko. Horretarako, lanpostu bakoitzak dituen arrisku posibleen ebaluazioa egingo du. Gutxienez, mediku-azterketa bat egingo da urtean. Enpresaz kanpoko prebentzio-zerbitzuari dagokio ezartzea enpresari zein langileei eman beharreko informazioaren gaineko prozedura eta betekizunak. Enpresak ordainduko ditu ohiko mediku-azterketak.

#### 26. artikulua. *Laneko arropa.*

Urtean zehar enpresak langile bakoitzari bi buzo edo lan-jantzi emango dizkio.

#### 27. artikulua. *Ezintasun Iraunkor Partziala eta Ezintasun Iraunkor Osoa.*

Lan-istripu edo lanbide gaixotasunagatik eratorritako Ezintasun Iraunkor Partziala duten langileek enpresan jarraituko dute eta ez dute ordainsari edo kategoriarik galduko, nahiz eta lanpostuz aldatu behar izan.

Lan-istripu edo lanbide gaixotasunagatik eratorritako Erabateko Ezintasun Iraunkorra duten langileei enpresa berean lanpostu bat garantizatuko zaie, beti ere enpresak gutxienez 20 langile baditu, eta okupa dezaten lanpostu berriaren alokairu baldintzak eta lan-baldintzak izango dituzte.

#### 28. artikulua. *Enplegu Erregulaziorako espedienteak.*

Plantila murrizteko espedienteak ukitutako enpresaren eta langileen artean erabaki bat hartzen bada, eta aipatutako erabakiak, Langileen Estatutuaren 51.5 artikuluan xedatutakoarekin ados, beste inolako tramitaziorik gabe lortzeko asmo dagoen mu-

menos 5 años en la empresa, tendrán derecho a una excedencia voluntaria no inferior a 6 meses ni superior a 5 años, causando baja definitiva en la empresa el excedente que no solicite su reingreso con una antelación no inferior a 30 días a la fecha del vencimiento. Al término de la excedencia, el trabajador ocupará su plaza en el mismo centro de trabajo. Su reingreso se verificará cuando se produzca la correspondiente vacante.

No obstante lo anterior, se concederá excedencia con reingreso automático en el mismo puesto o similar, a aquellos trabajadores que tengan como mínimo 3 años de antigüedad en la empresa, siempre que el número de excedencia no exceda el 4 % de la plantilla y que la excedencia no sea inferior a un año ni superior a tres.

## CAPÍTULO V

### VARIOS

#### Artículo 22.º *Bilingüismo.*

Las notas que se expongan en los tablones de anuncios serán hechas en euskera y castellano. Los problemas técnicos que puedan surgir se solucionarán por acuerdo mutuo.

#### Artículo 23.º *Finiquito.*

Todo trabajador podrá exigir, con 48 horas de antelación a la firma, copia del recibo-finiquito para los usos y asesoramiento que estime oportunos. Asimismo podrá exigir la presencia del Delegado de su Sección Sindical o un miembro del Comité de Empresa, antes de proceder a la firma del mismo.

#### Artículo 24.º *Nóminas.*

La empresa, salvo que la Autoridad Laboral competente hubiese autorizado la utilización de un modelo distinto, deberán utilizar para el pago de sus salarios, el modelo oficial que se adjunta como anexo II al presente Convenio.

#### Artículo 25.º *Revisión médica.*

Se efectuarán tantas revisiones médicas como el Servicio de Prevención Ajeno (SPA) de la planta de Legorreta de Maderas Mejoradas Industrial, S.A.U. estime oportunas para cada puesto de trabajo como consecuencia de las evaluaciones de riesgos periódicas de los puestos, efectuándose, como mínimo, una revisión médica al año. El procedimiento y los requisitos de información a Empresa y trabajadores serán los que dicho SPA establezca. Las revisiones médicas así determinadas serán por cuenta de la Empresa.

#### Artículo 26.º *Ropa de trabajo.*

En el transcurso del año y a cada trabajador la empresa facilitará dos buzos o prendas de trabajo.

#### Artículo 27.º *Incapacidad Permanente Parcial e Incapacidad Permanente Total.*

Los trabajadores a los que les reconozca una incapacidad permanente parcial, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, serán mantenidos en la empresa sin pérdida de retribución alguna ni de categoría, aunque tuvieran que ser cambiados de puesto de trabajo.

Los trabajadores a los que les reconozca una incapacidad permanente total, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrán garantizados un puesto de trabajo en la misma empresa, siempre y cuando ésta tenga un mínimo de 20 trabajadores, pasando a disfrutar las condiciones salariales y de trabajo del nuevo puesto que ocupen.

#### Artículo 28.º *Expedientes de Regulación de Empleo.*

En caso de acuerdo entre empresa y trabajadores afectados en expedientes de reducción de plantilla, y siempre que dicho acuerdo, de conformidad con lo establecido en el art. 51.5 del Estatuto de los Trabajadores, suponga, sin más trámite la autoriza-

rrizketarako baimena ekartzen badu, erabakitako kalteordainak ezin izango du zerbitzu-urteko 1,5 hilabetetik beherakoa izan, 12 urteko gehienezko antzintasunaz.

*29. artikulua. Heriotzagatiko eta Ezintasun Iraunkor Osoa eta Erabateko Ezintasun Iraunkorragatiko kalte-ordainak.*

Artikulu hau indarrean sartu ondoren gertatutako lan-istripuaren ondorioz langile bat hiltzen bada, bere eskubidedunek 33.055 € kalte-ordaina jasoko dute. Kalteordain berdina jasoko dute erakunde eskudunek aintzatetsitako Lan-istripu edo Lanbide-gaixotasunak eragindako Erabateko Ezintasun Iraunkorra duten langileek, hura artikulu hau indarrean sartu ondoren gertatu edo sortu bada.

Erakunde eskudunek Ezintasun Iraunkor Osoa aintzatesten dieten langileek, ezintasuna artikulu hau indarrean sartu ondoren gertatutako Lan-istripuak eragindakoa bada, 33.055 € kalte-ordaina jaso ahal izango dute.

Hitzarmeneko 27. artikulua aplikatuz, 20 langile edo gehiago dituzten enpresak, artikulu hau indarrean sartu ondoren gertatutako lan-istripu batek eragindako Ezintasun Iraunkor Osoa duten langileei lanpostu bat garantizatuz behartuta egongo dira. Langileak lanpostu hau onartu edo 33.055 € kalte-ordaina jasotzearen artean aukeratu ahal izango du. Langileak lanpostua aukeratzen badu, aintzatetsitako primaren balioa enpresarentzat izango da.

Gertakariaren unea, ziurtatutako kapitala, enpresa, edo hala egokituz gero, aseguru konpainia zehaztearren, lan istripua gertatuz gero gertakariaren unea istripu honexen data izango da, eta lanbide gaixotasunen kasuan, berriz, ezintasun espedientearen hasierarena.

Enpresa arduraduna gertakaria eman den egunean langileak lan-harremana zuen enpresa izango da, edo egun horretan poliza sinaturik zuen aseguru konpainia hala egokituz gero. Halaber, galda daitekeen ordain-saria gertakaria eman den egunean hitzartuta dagoena izango da.

## VI. KAPITULUA

### KONTRATAZIOA ETA MUGIKORTASUNA

*30. artikulua. Produkzioko premiengatiko aldi baterako kontratuak.*

Sinadura egunean, indarrean dagoen legedian ezarritakoa izango da aplikagarri.

*31. artikulua. Obra edo zerbitzu jakineko kontratua.*

LETBL-ko 1/1995 Legeko 15.1 a) artikulua emandako eskuduntzekin bat, hitzarmen hau sinatu duten parteak bat etorri dira sektoreko enpresen jardueren barruan nortasun berezia duten eginkizun edo lan jakin batzuk zehaztean, eta horiek hitzarmen honetako 11. artikuluan halakotzat jotzen direnak dira.

Ondorioz, kontratuak LE-ko 15.1 a) artikuluan xedatzen diren babesean baino ezin izango dira egin, hau da, obra edo zerbitzu jakin batzuetarako bakarrik, adibidez:

- Instalazioak konpontzeko lanetarako.
- Enpresako instalazioa izan gabe jite berezia duen lana edo zerbitzu jakin bat egiteko, nahiz eta enpresaren ohiko jardunekoa izan, edo lan horiek prestatzeko enpresan bertan egin behar direnak izan.

ción 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.

*Artículo 29.º Indemnizaciones por fallecimiento e Incapacidad Permanente y Absoluta.*

En caso de fallecimiento de un trabajador debido a accidente de trabajo, ocurrido con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo, sus derechohabientes percibirán una indemnización de 33.055 euros. Igual indemnización corresponderá a los trabajadores, a quienes les sea reconocida una Incapacidad Permanente Absoluta por los organismos competentes, y que sea derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, acaecido o contraída con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo.

Los trabajadores a los cuales se les reconozca una Incapacidad Permanente Total por los organismos competentes y sea derivada de Accidente de Trabajo acaecido con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo, les corresponderá una indemnización de 33.055 euros.

Siempre y cuando la empresa tenga 20 o más trabajadores y en aplicación del artículo 27.º del Convenio vienen obligada a garantizar un puesto de trabajo a los trabajadores que se les reconozca una Incapacidad Permanente Total derivada de accidente de trabajo ocurrido con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo, el trabajador podrá optar entre percibir la prima de 33.055 euros, o el puesto de trabajo. Caso de que el trabajador opte por el puesto de trabajo, el valor de la prima reconocida será para la empresa.

A los efectos de determinar el momento del hecho causante, el capital asegurado, la empresa, o en su caso la compañía aseguradora responsable, se acuerda que en caso de accidente de trabajo la fecha del hecho causante ha de ser la misma fecha del accidente y en cuanto a enfermedad profesional será la fecha del inicio del expediente de invalidez.

La empresa responsable será aquella con la cual el trabajador mantenía una relación laboral en la fecha del hecho causante, o en su caso la compañía aseguradora con la cual tenía suscrita la póliza en dicha fecha. Así mismo, la indemnización exigible será la correspondiente a la que estuviera pactada en la fecha del hecho causante.

## CAPÍTULO VI

### CONTRATACIÓN Y MOVILIDAD

*Artículo 30.º Contratos eventuales por circunstancias de la producción.*

Será de aplicación lo establecido en la normativa vigente a la fecha de celebración.

*Artículo 31.º Contrato de obra o servicios determinado.*

De acuerdo con las competencias atribuidas por la Ley 1/1995 T.R.L.E.T. en su artículo 15.1 a) las partes firmantes del presente convenio convienen en identificar determinados trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de las actividades de la empresa, definidas como tales en el artículo 11 del presente texto normativo.

En consecuencia, sólo se podrán realizar contratos al amparo del artículo 15.1 a) del ET, es decir para obras o servicios determinados, para las siguientes actividades:

- Trabajos de reparación de las instalaciones.
- Para la realización de una obra o servicio determinado, con sustantividad propia fuera de las instalaciones de la empresa, aun tratándose de la actividad normal de la misma incluyéndose las labores en la propia empresa, inherentes a la preparación de las mismas.



c) Nekazaritza jardueren lagungarri diren gerakin, zerrategi eta zuraren industriari lotutako lanak, hala nola edukinontziak eta barazki-fruita produktuetarako paletak.

**32. artikulua.** *Prestakuntzako kontratuak eta praktiketako kontratuak.*

Sinadura egunean, indarrean dagoen legedian ezarritakoa izango da aplikagarri.

**33. artikulua.** *Erretiroa partziala txanda-kontratuarekin.*

a) Langileak eskubidea izango du Langileen Estatutuaren 12.6 artikuluan aurreikusitako lanaldi partzialeko kontratua egiteko, erretiro partzialagatik, baldin eta adierazten badu behin betiko utzi nahi duela lana, gehienez ere 65 urte betetzean. Enpresaburuak kontratua egiteko betebeharra izango du.

b) Artikulu honen erregulazio osagarria Langileen Estatutuko artikuluetan une bakoitzean xedatutakoa izango da.

**34. artikulua.** *Aurreabisu epeak eta probaldia.*

1) Aurreabisua:

Enpresako zerbitzuari borondatez utzi nahi dioten langileek horren berri eman beharko dute eta ondoko aurreabisu epeak bete beharko dituzte:

- a) Langile tituludunak: Hilabete 1.
- b) Gainerako langileak: 15 egun.

Langileak behar bezalako lehentasunez aurreabisatzeko betebeharra betetzen ez badu, Enpresak haren likidaziotik abisua- ren berandutza-egun bakoitzagatik eguneko alokairuaren zenbatekoa deskontatzeko eskubidea izango du.

Abisua aipatutako lehentasunez eskuratuz gero, enpresak, epea amaitzerakoan, une horretan kalkula daitezkeen kontzeptu finkoak likidatzeko betebeharra izango du. Gainerakoak, ohiko ordainketa unean likidatuko dira.

Enpresari inputagarri zaion betebeharrak ez betetzeak langileari likidaziotik berandutza-egun bakoitzagatik egun bateko alokairuko zenbatekoko kalteordaina eskuratzeko eskubidea emango dio, aurreabisuko egun kopuruaren mugarekin. Langileak behar bezalako lehentasunez aurreabisatu ez badu, ez da esandako betebeharririk izango, ez eta aipatutako eskubiderik ere.

2) Probaldia:

Iraupen jakin bat duten kontratuatarako probaldia ondoko hau izango da:

- Teknikari tituludunak: 6 hilabete.
- Titulurik ertaina duten edo gabeko teknikariak, eta administrazio langile kualifikatuak: 2 hilabete.
- Ofizioko langileak eta administrazio laguntzaileak: Hilabete 1.
- Bestelakoak: 20 egun.
- Lan-kontratuak lehen aipatutako probalditik beherakoak edo berdinak diren kasuetan, probaldia % 50era murriztuko da.

**35. artikulua.** *Aldi baterako Lanerako Enpresak. Eskura jarzkeko kontratuak.*

Enpresak, aldi baterako lan enpresen zerbitzua behar badu, aurretiaz adostu beharko du langileen ordezkariekin. Aldi baterako lan enpresak kontratatuz gero, enpresaren egitekoa izango da langile berri horien zenbait eskubide bermatzea, tartean hitzarmen honek biltzen dituen langileen lan eskubide berberak izatea eta hitzarmen-tauletan azaltzen diren gutxieneko lansariak bermatzea. Betebeharrak hori espreski azalduko langileak lagatzeko kontratuan, zeina aldi baterako enpresak eta enpresa kontratazaileak sinatuko baitute.

c) Trabajos de remanentes, aserradores e industrias de la madera auxiliares de actividades agrarias, tales como envases y paletas para productos hortofrutícolas.

**Artículo 32.º** *Contratos para la formación y contrato en prácticas.*

Será de aplicación lo establecido en la normativa vigente a la fecha de celebración.

**Artículo 33.º** *Jubilación parcial con contrato de relevo.*

a) El trabajador, tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del E.T., por jubilación parcial, siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en la prestación del servicio, al cumplir, como máximo, 65 años, quedando el empresario obligado a otorgar el contrato.

b) La regulación complementaria al presente artículo será la dispuesta en el articulado del Estatuto de los Trabajadores en cada momento.

**Artículo 34.º** *Plazos de preaviso y período de prueba.*

1) Preaviso:

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

- a) Personal titulado: 1 mes.
- b) Resto del personal: 15 días.

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

Habiendo recibido el aviso con dicha antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el 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 trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

2) Periodo de prueba:

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que para las distintas categorías será el siguiente:

- Técnicos titulados: 6 meses.
- Técnicos de grado medio o sin titulación y personal administrativo cualificado: 2 meses.
- Personal de oficio y auxiliar administrativo: 1 mes.
- Resto de personal: 20 días.
- En aquellos casos en que los contratos de trabajo sean inferiores o iguales al período de prueba anteriormente señalados, se reducirá la duración de éste al 50 %.

**Artículo 35.º** *Empresas de Trabajo Temporal. Contratos de puesta a disposición.*

Cuando la planta de Legorreta de Maderas Mejoradas Industrial, S.A.U. requiera los servicios de empresas de trabajo temporal, su contratación se producirá previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores. Cuando la empresa contratada a través de Empresas de Trabajo Temporal garantizará que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales así como las retribuciones mínimas de Tablas de Convenio a que tengan derecho los trabajadores afectados por este convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente Convenio.

**36. artikulua.** *Lan-baldintzen eta mugikortasun geografikoen funtsezko aldaketak.*

1. Ekonomi, teknika, antolakuntza edo produkzio arrazoien ondorioz langileei, erabaki edo itun kolektiboaz edo enpresariak bere aldetik hartutako eragin kolektiboko erabakiez, airtortzen zaizkien baldintzen funtsezko aldaketak ondoko prozedurara egokitu dira, zenbait langile edo guztiak hartzen badituzte ere:

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

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

c) Alderdiak Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordiora (GEP II) joko dute, baldin eta arbitraje edo bitartekaritzara jotzeko akordioa lortzen badute eta dagokion epearen baitan aldaketaren beharrianari buruzko gehiengoaren akordio bat lortzen ez bada. GEP II delakoak dagokion Laudoa jakinaraziko du, beti ere kontsultaldia bukatu osteko lehen hamabost egunetan.

2. Aurreko atalean adierazitako prozedura enpresaren zuzendaritzak planteatu ditzakeen mugikortasun geografiko kolektiboetarako ere izango da aplikatzea.

## VII. KAPITULUA

### JARDUERA SINDIKALA ETA GARANTIAK LANGILEEN ORDEZKARIAK ETA ENPRESA BATZORDEAK

**37. artikulua.** *Enpresako Sekzio Sindikalak.*

Legez eraturako Zentral Sindikal batera afiliatutako lantokiko langileek Enpresako Sekzio Sindikal bat osatu ahal izango dute.

**38. artikulua.** *Sekzio Sindikalen bermeak eta funtzioak.*

Legorretako lantokian Sekzio Sindikalek ondoko berme eta funtzioak izango dituzte:

a) Hurrengo artikuluan ezarritako afiliazio baldakizunak betetzen dituzten Enpresako Sekzio Sindikalek enpresako hitzarmen edo itunak negoziatzeko legezko ahalmena izango dute, Legorretako langileek gehiengoz hala erabakitzen badute.

b) Enpresako lokaletan sindikatu edo lan-izaerako argitalpenak eta abisuak zabaltzea; beren afiliatuen kotizazioak biltezea. Ezin izango zaie oztoporik jarri afiliazio sindikaleko zereginetan. Esandako garantien egikaritzak ez du inola ere produkzioaren martxa orokorrerako edo langileen lanerako eragotzpenik sortuko.

c) Huteskundeetan Enpresa Batzorderako postuak hartzeko hautagaiak proposatzea.

d) Enpresariaren aurrean Sekzio Sindikaleko afiliatuak ordezkari ditzaten Ordezkari Sindikalak hautatzea.

e) Hurrengo artikuluan ezarritako afiliazio baldakizunak bete ditzaten Sekzio Sindikaleko Ordezkariak Langileen Ordezkari eta Enpresa Batzordeei dei egin ahal izango diete, azken hauei ordaindutako orduen barruan, ohiko bileretarako ezarritako baldakizun eta aurreabisu berdinekin.

f) Ordezkari Sindikalak Enpresa Batzordeak edo Langileen Ordezkariak dei ditzaten bilera guztietara bertaratu ahal izango dira, bertan hitzez baina boturik gabe parte hartuz.

Era berean, langile gehienek hala erabakitzen badute, enpresako erabakiak negoziatzeko dituzte langileen ordezkariak.

**Artículo 36.º** *Modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica.*

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

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

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

c) En caso de que en dicho plazo no se alcanzase un acuerdo mayoritario sobre la necesidad de tal modificación, siempre que haya acuerdo entre las partes para resolver el conflicto mediante el arbitraje o la mediación, se someterá la cuestión al procedimiento arbitral del Preco II, 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.

2. 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.

## CAPÍTULO VII

### DE LA ACTIVIDAD SINDICAL Y GARANTÍAS DELEGADOS Y COMITÉS DE EMPRESA

**Artículo 37.º** *Secciones Sindicales de Empresa.*

Los trabajadores del centro de trabajo afiliados a una Central Sindical, legalmente constituida, podrán constituir una Sección Sindical de Empresa.

**Artículo 38.º** *Garantías y funciones de las Secciones Sindicales.*

Las Secciones Sindicales de la planta de Legorreta tendrán las siguientes garantías y funciones:

a) Las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, estarán legitimadas para negociar los convenios o pactos de empresa, cuando así lo decidan por mayoría los trabajadores de la planta de Legorreta.

b) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la empresa; recaudar las cotizaciones de sus afiliados y no podrán ser obstaculizadas en sus tareas de afiliación sindical. El ejercicio de tales garantías en ningún momento podrá interferir la marcha general de la producción ni el trabajo de ninguno de los productores.

c) Proponer candidatos en las elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.

d) Elegir Delegados Sindicales que representen a los afiliados de la Sección Sindical ante el empresario.

e) Los Delegados de las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, podrán convocar a los Delegados de Personal y Comités de Empresa, dentro de las horas retribuidas a estos últimos, con los mismos requisitos y preavisos establecidos para sus reuniones ordinarias.

f) Los Delegados Sindicales, podrán asistir a cuantas reuniones que por y para el Comité de Empresa o Delegados de Personal se convoquen, teniendo derecho a participar en ellas con voz y sin voto.

Asimismo negociarán, siempre que decidan la mayoría de los trabajadores.

g) Hurrengo artikuluan ezarritako afiliazio galdakizunak bete ditzaten Sekzio Sindikaletako Ordezkariek, enpresak ondoko gaiei buruz hartzeko asmo dituen neurrien berri izan beharko dute:

- Enplegu erregulaziorako espedienteak.
- Enpresako lekualdatze partzial edo osoak.
- Lan metodo berriak sartzea.
- Lanaren antolamendua nabarmenki uki ditzaten erabakiak.

h) 10 langile edo gehiago dituzten enpresetan gutxienez afiliatuen % 10a duten Sekzio Sindikalek urtean ordaindutako 6 ordu izango dituzte lan-orduetatik kanpo bilerak egiteko. Hauek beren afiliatuentzat bakarrik ordainduko dira. Bilera hauek deialdia egiten duen Sekzio Sindikaleko langile afiliatu guztientzat izango dira eta enpresako lokaletan nahiz hauetatik kanpo egin ahal izango dira.

Bilera hauek Delegatu Sindikalak deituko ditu eta honek, gutxienezko 48 orduko aurrerapenarekin jakinarazi beharko dio enpresako Zuzendaritzari. Jakinarazpen honetan bileraren data eta gai-zerrenda finkatuko dira.

Ezohiko eta behar bezala justifikatutako arrazoiak direla eta, Delegatu Sindikalak aurreabisuaren epealdia 24 ordutara murriztu ahal izango du.

Bilera hauen ordainketa Alokairu Errealen arabera egingo da (eragin hauetarako Alokairu Errealen kontzeptuak ez du jai-egun edo haborokinaren zati proportzionala, produkzio-prima edo, bidezko bada, pizgarri ezagatik prima barneratzen).

Aurrez aipatutakoarekin bat etorritik, Zentral Sindikalek bilera bertaratutako afiliatuen izenen zerrenda enpresako Zuzendaritzara bidali beharko dute honek ordainketak egin ahal izan ditzan.

Artikulu honetan aipatzen den ordainketa, dagokion Sekzio Sindikalak hala erabakitzen badu, Delegatu Sindikalaren bitartez egin ahal izango da. Horretarako enpresari erabaki honen berri eman beharko zaio eta, bidezko bada, langile afiliatuak ordainketa hau Delegatu Sindikalaren bitartez egiteko baimena ematen duen banakako idatzia gehituko zaio. Baimen honek Hitzarmenaren indarraldi bera izango du. Kasu hauetan, enpresak dagokion Sekzio Sindikaleko Delegatuari emango dio ordainketen zenbateko osoa, ondoren honek bileretara joan diren afiliatuen artean banaketa egin dezan. Sistema honen bidez egindako ordainketek, enpresak zuzenean langileei egindakoek duten alokairu erregimena eta erregimen fiskala izango dute.

i) Edozein langile afiliaturen aurkako hutsegite larri edo oso larriengatik hartu beharreko disziplina-neurrien suposamenduan, enpresak interesatuari zuzendutako idazkiarekin batera dagokion Sekzio Sindikalari beste kopia bat emango dio.

#### 39. artikulua. Ordu sindikalen erabilgarritasuna.

Sindikatu-atalen ordezkariek ordaindutako 10 ordu izango dute hilean bere zereginetarako, gutxienez afiliatuen % 20 biltzen badute.

#### 40. artikulua. Eszedentziak.

Enpresan gutxienezko denbora bat egoteko baldintza betetzetik salbuesten dira, gutxienez probintzia mailakoa den kargu sindikal bat betetzeko eszedentzia eskatzen duten langileak. Eszedentzia hauek nahitaezkoaren izaera izango dute agintaldi sindikalak irauten duen bitartean eta gai honi buruz aplikagarriak diren xedapenek eraenduko dituzte.

#### 41. artikulua. Enpresari buruzko informazioa.

Enpresako Zuzendaritza edo honek eskuorde dezan pertsona eta Hitzarmen honetako 39. artikuluan ezarritako afiliazio galda-

g) Los Delegados de las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, deberán ser informados de cuantas medidas tenga intención de adoptar la empresa, relativa a:

- Expedientes de regulación de empleo.
- Traslados totales o parciales de empresa.
- Introducción de nuevos métodos de trabajo.
- Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

h) Cuando la planta tenga 10 o más trabajadores las Secciones Sindicales con el 10 % de afiliación al menos, dispondrán de 6 horas retribuidas anuales para la celebración de reuniones sindicales fuera de horas de trabajo y que serán retribuidas única y exclusivamente para sus afiliados. Estas reuniones lo serán de todos los trabajadores afiliados de la Sección Sindical convocante, y podrán realizarse tanto dentro como fuera de los locales de la empresa.

Las citadas reuniones serán convocadas por el Delegado 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 Delegado Sindical podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

La retribución de estas reuniones se realizará sobre los Salarios Reales, (el concepto de Salario Real a estos efectos no incluye la parte proporcional de gratificaciones ni de festivos, asimismo no incluye 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 afiliación 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 del Delegado Sindical. A tal efecto se comunicará la decisión a la empresa, acompañando, en todo caso, escrito individual de cada uno de los trabajadores afiliados autorizando el abono de dicho importe a través de su Delegado Sindical, autorización que tendrá la misma vigencia que el presente Convenio. En dichos casos, la empresa entregará al Delegado de la Sección Sindical correspondiente, para su posterior distribución, el importe íntegro de las retribuciones que correspondan a los afiliados asistentes a las reuniones. Las retribuciones abonadas por este sistema tendrán el mismo régimen salarial y fiscal que si fueran abonadas directamente por la empresa a los trabajadores.

i) En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves contra cualquier trabajador afiliado, la empresa, junto al escrito razonado al interesado, le entregará copia para la Sección Sindical a la que pertenezca.

#### Artículo 39.º Disponibilidad de horas sindicales.

Los Delegados de las Secciones Sindicales que agrupen como mínimo un 20 % de afiliación dispondrán de 10 horas/mes retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

#### Artículo 40.º Excedencias.

Se exceptúan del período mínimo necesario de permanencia en la empresa, a los trabajadores que soliciten 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 41.º Información sobre la Empresa.

La Dirección de la Empresa o persona en quien delegue y los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa que cum-

kizunak bete ditzaten Enpresako Sekzio Sindikaletako Ordezkariek sei hilero bilduko dira enpresako martxa eta egoera orokorraren berri emateko.

Enpresek hiruhilero Langileen Ordezkariei edo Enpresa Batzordeari enpresako martxa eta egoera orokorraren berri eman go die.

Enpresako Zuzendaritzak Batzordearekin izandako bileretan emandako informazioak izatera sekretua izango du. Enpresa Batzordeko kideek edo Langileen Ordezkariek aipatutako sekretua gorde beharko dute, enpresako langileen artean ere.

#### 42. artikulua. Langileen garantia sindikalak.

Beren eskubide sindikalak egikaritzeko, langileek ondoren zereendatuko diren garantiak izango dituzte, eta deuseztatu egingo dira diskriminazio sindikala helburu duten egintza edo paktuak, eta zehazki:

- a) Langile baten enplegua Zentral Sindikal batera afiliatuta egotearen baldintzaren menpe jartzea.
- b) Enpresariak Zentral Sindikal bat edo Enpresako Sekzio Sindikal bat eratu edo laguntzea finantza-laguntzaren bitartez edo beste modura.
- c) Langile bat kaleratu, zigortu, diskriminatu edo beste motatako kalteren bat sortzea, Zentral Sindikal batera edo Enpresako Sekzio Sindikal batera afiliatuta dagoelako edo bere jardura sindikalengatik, beti ere, azken hau indarreko legeriarekin bat badator.

#### 43. artikulua. Langileen Ordezkariek eta Enpresa Batzordeak.

Langileen Ordezkariek eta Enpresa Batzordeak langileen ordezkapen organoak dira. Une bakoitzean, indarreko legerian adierazitako osatura eta garantia izango dute, Hitzarmen honetan ezarritakoen kalterik gabe.

#### 44. artikulua. Ordezkariek eta Enpresa Batzordeen ordu erabilgarritasuna.

Enpresa Batzordeko kideek ordaindutako 25 ordu izango dute hilean bere zereginetarako.

Enpresa Batzordeko kideen eta Langileen Ordezkariek orduak hileroko metatu ahal izango dira, Zentral Sindikal bereko kideen artean, gehienez bakoitzari dagokionaren bikotzeraino.

Ordu hauek Ordezkariek Sindikala izateagatik dagozkionekin metatu daitezke, bi karguak pertsona berak baditu.

Erakunde hauetako kideentzat ezarritako ordu ordainduetan Zuzendaritzarekin egin beharreko hileko bilera arrunta bat jaso da, eta berak ordezkariek ekimenez deitutakoak, baina kanpo geratu dira Zuzendaritzaren ekimenez dei daitezkeen gainerako guztiak.

#### 45. artikulua. Ordezkariek eta Enpresa Batzordearen funtzioak.

Enpresa Batzordeak ondoko funtzio hauek izango ditu:

- a) Enpresarako indarrean dauden lan-arauak, lan-segurtasun eta higiene arauak eta Gizarte Segurantzakoak beteko direla ziurtatzea, bertako Zuzendaritzari gerta daitezkeen arau-hausteen berri emanez, eta hala badagokio, horiek betetzeko beharrezko izan daitezkeen erreklamazioak eginez.
- b) Legezko xedapenez beharrezko balitz, espediente administratibo guztietan informatzea.
- c) Enpresak bete nahi dituen lanpostuei nahiz kontratu berrien baldintza orokorreari buruzko informazioa jasotzea. Era berean, aldi baterako edo behin-behineko langileen kontratazioari eta beren kontratuen iraupenari buruzko informazioa ere izan beharko du.

plan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 39.º, se reunirán semestralmente para informar sobre la marcha y situación general de la empresa.

La empresa facilitará trimestralmente a los Delegados de Personal o Comités de Empresa, información acerca de la situación y marcha general de la Empresa.

Tendrán el carácter de secretas las informaciones confidenciales dadas por la Dirección de la Empresa en las reuniones con el Comité. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal estarán obligados a guardar dicho secreto, incluso con los propios trabajadores de la empresa.

#### Artículo 42.º Garantías sindicales de los trabajadores.

Para el ejercicio de sus derechos sindicales, los trabajadores gozarán de las garantías que posteriormente se enumeran, considerándose nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical, y en concreto:

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

#### Artículo 43.º Delegados de Personal y Comités de Empresa.

El Delegado de Personal y el Comité de Empresa son órganos de representación de los trabajadores. Tendrán la composición y garantías que se señalan en la legislación vigente en cada momento sin perjuicio de las establecidas en el presente Convenio.

#### Artículo 44.º Disponibilidad de horas de los Delegados y Comités de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrá de 25 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

Las horas de los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, podrán acumularse mensualmente, dentro de los miembros de una misma Central Sindical, hasta un máximo del doble que corresponda a cada uno.

Estas horas serán acumulables a las que puedan corresponder por Delegado Sindical, si coinciden en una misma persona ambos cargos.

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

#### Artículo 45.º Funciones del Comité de Empresa.

Serán funciones del Comité de Empresa, las siguientes:

- a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y Seguridad Social vigentes para la empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.
- b) Informar en todos los expedientes administrativos en que por disposición legal fuese necesario.
- c) Ser informado de los puestos de trabajo que la empresa piensa cubrir, así como de las condiciones generales de los nuevos contratos. Asimismo, será informado de la contratación de los trabajadores eventuales o temporales y de la duración de sus contratos.



Era berean, enpresak, denboraldi horretan egin diren iraupen jakin bateko kontratuei buruzko informazioa eman beharko die hilerro langileen ordezkariari.

Informazio honetan langileen izena, kontratazio-mota, kontratuen indarraldia eta lanbide-kategoria aipatuko dira eta egindako kontratuen luzamenduei buruzko informazio bera eman beharko da.

d) Urtero enpresako segurtasun eta higieneko egoeraren berri izatea eta horiek hobetzeko hartutako neurriei buruzko informazioa.

e) Zuzenean langileak uki ditzaten neurrien berri izatea eta horiei buruzko kontsultak ebatzea, batez ere ondoko gaietara buruz har daitezkeenak:

- Enplegu erregulaziorako espedienteak.
- Enpresako lekualdatze partzial edo osoak.
- Lan metodo berriak sartzea.
- Lanaren antolamendua nabarmenki uki ditzaten erabakiak.

f) Produkzioaren antolamenduko edo hobekuntza tekniko gaitan egokitzat hartutako hainbat neurri enpresari proposatzea.

#### 46. artikulua. *Disziplina neurriak.*

Enpresak edozein langileri ezarritako disziplina neurri larriak edo oso larriak, aldezturik Enpresa Batzordeari jakinarazi beharko zaio, horiei buruzko iritzia eman ahal izango duenak.

#### 47. artikulua. *Garantia amankomunak.*

Enpresa Batzordeetako kideek eta Ordezkaritza Sindikalek ondoko garantiaz amankomunak izango dituzte:

a) Enpresa horren jakinaren gainean egon ondoren, enpresako langileak uki ditzaten lan edo sindikatu izaerako jakinarazpenak ipintzeko iragarki-taula bat erabiltzea.

Iragarkiak Enpresa Batzordeak edo Sekzio Sindikalek sinatuko dituzte, eta hauek izango dira beren edukiaren arduradunak.

b) Erabilera amankomuneko bilera-lokalak izatea, enpresa bakoitzaren aukeren arabera.

Enpresa Batzordearen bileretarako deia gutxienez 24 orduko lehentasunez egingo da, premiazko eta behar bezala justifikatutako kasuetan ezik, aurreabisuak epe laburragoa izan dezakeelarik. Enpresa Batzordearen bilerak behar bezalako lehentasunez programatuko dira.

c) Hutsegite larri edo oso larriengatik edozein disziplina neurriren aurretik, eta horiek balioa izan dezaten, ondokoei emango zaie zigor proposamenaren berri, 24 orduko lehentasunez:

- Langileen ordezkarien kasuan, Enpresa Batzordeari.

Hurrengo 48 orduak amaitu ondoren, erakunde hauek izaera loteslea izango ez duen txostena luzatuko dute, eta enpresak, bestelako tramiterik gabe, egokitzat hartutako zigorra hartu ahal izango du.

Garantia hori, Sekzio Sindikaletako Ordezkaritza Sindikalek, agintaldi sindikalak dirauen epealdi berean zehar gordeko da, eta hau iraungitu ondoren, iraungipenetik hasi eta bi urteko gehienezko iraupena izango du.

#### 48. artikulua. *Enpresa Batzordeak eta Sekzio Sindikalek egintza sindikala egikaritzeko arau amankomunak.*

Egintza sindikalerako ordu ordainduen erabilera, gutxienez, 24 orduko lehentasuneko epeztan jakinarazi beharko zaio enpresako Zuzendaritzari.

Asimismo la empresa deberá entregar mensualmente a la representación de los trabajadores información sobre los contratos de duración determinada celebrada en dicho período.

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

d) Ser informado anualmente de la situación de seguridad e higiene en la empresa y de las medidas adoptadas para su mejora.

e) Ser informado y consultado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente de aquellas que pudieran adoptarse sobre:

- Expedientes de regulación de empleo.
- Traslados totales o parciales de la empresa.
- Introducción de nuevos métodos de trabajo.
- Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

f) Proponer a la empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de la producción o mejoras técnicas.

#### Artículo 46.º *Medidas disciplinarias.*

Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la empresa a cualquier trabajador, deberán ser puestas en conocimiento previo del Comité de Empresa, quien podrá emitir su opinión sobre las mismas.

#### Artículo 47.º *Garantías comunes.*

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

a) Utilizar, con conocimiento previo de la empresa, un tablón de anuncios para fijar comunicaciones de carácter laboral o sindical, que afecten a los trabajadores de la empresa.

Las notas deberán ser firmadas por el Comité de Empresa o Secciones Sindicales, quienes se responsabilizarán de su contenido.

b) A que sean facilitados locales de reunión, para uso común, dentro de las posibilidades de cada empresa.

Las reuniones de los Comités de Empresa serán preavisadas al menos con 24 horas de antelación, salvo casos urgentes y fundamentados, en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior. Se procurará que las reuniones del Comité de Empresa sean programadas con la antelación suficiente.

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

– En caso de representantes de los trabajadores al Comité de Empresa.

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, para el caso de los Delegados de Secciones Sindicales, se mantendrá por un período igual al del mandato sindical, una vez expirado éste, con una duración máxima, en todo caso, de dos años a partir de dicha expiración.

#### Artículo 48.º *Normas para el ejercicio de la acción sindical comunes para Comités de Empresa y Secciones Sindicales.*

La utilización de las horas retribuidas para la acción sindical deberá comunicarse con un plazo de 24 horas como mínimo de antelación a la Dirección de la Empresa.

Jarduera sindikalaren egikaritzak ezin izango ditu gainerako langileen edo produkzioaren martxa orokorra eragotzi. Beren Ordezkarri sindikalekin harremanetan jarri nahi duten langileek lanorduz kanpo egin beharko dute.

Beren jarduera sindikala egikaritzearen ondorioz enpresako prozesuaren ohizko jarraipen orokorra larriki eragoz dezaten langileak behin-behineko izaeraz eta beren agintaldiak dirauen bitartean lanpostutik aldatzeko ahalmena izango dute enpresek. Aldez aurretik, aipatutako lekualdaketa Enpresa Batzordeari jakinarazi eta kontsultatuko zaio. Afektatutako langileari ezin izango zaio kalte ekonomikorik jarri eta lekualdaketak ez dio oztoporik jarriko bere jarduera sindikalaren garapenari. Lanpostu berria enpresan diren aukeren barruan egongo da eta aurrekoarekin ahalik eta antza gehiena izango du.

Langileek, hala badagokie, jarduera sindikalaren egikaritzan erabilitako ordu ordainduak egiaztatu beharko dituzte, enpresak galdatzen dituen guztitan.

#### 49. artikulua. Asanbladak.

Enpresak asanblada ordainduen burutzapena baimenduko du, lanorduetan zehar zein lanorduz kanpo, gehienez 4 asanblada eta urteko 4 ordu, Hitzarmen honen indarraldian zehar. Aipatu asanbladetan enpresa edo lantoki bakoitzeko langileek parte hartuko dute.

Asanbladetarako deia Enpresa Batzordeak egingo du, bere ekimenez edo Enpresako Sekzio Sindikaleko Ordezkarriaren galdakizunez, hurrengo paragrafoan jasotako baldintzetan eta adierazitako 4 asanblada eta 4 orduko mugarekin.

Asanblada hauetako bakoitzera bertaratzeagatiko dieta gisa enpresak 6,76 € zenbatekoa ordainduko du.

Enpresa Batzordeak, ezarritako mugaren barruan, asanblada ordaindutarako deia egitera behartuta egongo dira Enpresako Sekzio Sindikaleko Ordezkarri batek hala galdatzen duenean, beti ere esandako sekzioak, gutxienez, enpresaren plantila osoaren % 33 ordezka dezan afiliatu kopurua duenean.

Asanbladetarako deia 48 orduko gutxienezko lehenetsunez jakinaraziko zaio enpresako Zuzendaritzari, aipatutako jakinarazpenean asanbladaren data eta Eguneko gai zerrenda adieraziz.

Asanblada izango den ordua enpresako Zuzendaritzarekin batera finkatuko da.

Ezohizko eta behar bezala justifikatutako arrazoiak direla eta, enpresak burutzapenaren data aldatu ahal izango du, eta era berean, langileen ordezkaritzak aurreabisuaren epealdia 24 orduta murriztu ahal izango du.

### VIII. KAPITULUA

#### LANEKO SEGURTASUNA ETA HIGIENEA

##### 50. artikulua. Laneko Segurtasuna eta Higienea.

I. Enpresariak eta langileek beregain hartuko dituzte Laneko Segurtasun eta Osasunaren arloan Hitzarmen honetako xedapen zehatzetan jasotako ardurak, une bakoitzean indarrean dauden legeria orokorrak ezarritakoak bezalaxe, osagarri gisa.

Ondorioz, enpresetako zuzendaritzek eta langileen ordezkariek konpromisoa hartzen dute prebentzio planak ezartzeko, enpresen aukeren baitan betiere eta aurrez finkatutako epeak bezalaxe; plan hauen helburu amankomun eta zehatzak istripuak desagertaraztea edo pitinka-pitinka murriztea, arriskugarritasun, toxizitate edo neke arrisku egiazatuak bezalaxe, lanpostuetako giro-baldintzak hobetzeaz batera. Horretarako, ahal diren eta beharrezkoak diren zuzenketa neurri teknikoak aplikatuko dira eta,

El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el trabajo de los restantes productores ni la marcha de la producción. Los trabajadores que deseen dirigirse a sus representantes o Delegados Sindicales lo harán fuera de las horas de trabajo.

La empresa estará facultada para trasladar de puestos de trabajo provisionalmente y durante el tiempo que dure su mandato, a aquellos productores 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 a Comité de Empresa. El trabajador afectado no podrá ser perjudicado económicamente ni en el desarrollo de su actividad sindical como consecuencia del traslado. El nuevo puesto de trabajo deberá ser, dentro de las posibilidades existentes en la empresa, lo más similar al anterior.

Los trabajadores deberán justificar, en todo caso, las horas retribuidas utilizadas en el artículo de la actividad sindical, siempre que sean requeridas por la Empresa.

#### Artículo 49.º Asambleas.

La empresa autorizará la celebración de asambleas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo de 4 asambleas y 4 horas anuales durante la vigencia de este Convenio. Dichas asambleas lo serán de todos los trabajadores de cada empresa o centro de trabajo.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa, a iniciativa del mismo o a requerimiento del Delegado de la Sección Sindical de Empresa, en las condiciones establecidas en el siguiente párrafo y hasta el límite de 4 asambleas y 4 horas durante el período de vigencia de este Convenio.

La empresa abonará en concepto de dieta por la asistencia a cada una de dichas asambleas la cantidad de 6,76 euros.

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

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 fundamentales, la empresa podrá modificar la fecha de celebración y de igual forma, la representación de los trabajadores podrá reducir el plazo de preaviso de 24 horas.

### CAPÍTULO VIII

#### SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

##### Artículo 50.º Seguridad e Higiene en el trabajo.

I. Los empresarios y los trabajadores asumirán los derechos y las responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral, vengán determinados por las disposiciones específicas de este Convenio, y supletoria o complementariamente, por la legislación general vigente en cada momento.

En consecuencia, la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores se comprometen, dentro de las posibilidades de las mismas, y en plazos previamente convenidos, a establecer planes de acción preventiva cuyos objetivos comunes y concretos se cifren en la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos comprobados de peligrosidad, toxicidad o penosidad, así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo. Para ello se

bitartean, egokien irizitako arropak eta babes pertsonalerako baliabideak eskuratu eta erabiliko dira.

Langileak, bere aldetik, banaka harturik eta aurrez behar bes-teko informazio eta prestakuntza eman zaielarik arlo teoriko zein praktikoan, behartuta daude Laneko Segurtasun eta Osasunaren arloan jasotako jarraibideak betetzera. Batez ere prebentzio zerbitzuak burutuko du aholkularitza lana, babes pertsonalerako baliabideak eta arropak erabiltzeko dagokionean funtsean.

II. Plantilan 50 langile baino gutxiago duten lantegietan, Prebentzio Ordezkarik bat aukeratuko dute langileen ordezkariek artetik, eta besteetan, berriz, aplikagarria izango da Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legean eta unean-unean indarrean dauden legezko xedapenetan ezarritakoa.

Plantila 50ekoa edo handiagoa den kasuetan, Laneko Segurtasun eta Osasuneko Batzordea osatuko da, honako kide hauez:

- a) Enpresariak izendatutako kideak:
  - Batzordeburu bat.
  - Enpresako bertako edo amankomuneko Mediku Zerbitzua-  
ren burua, edo honen ordezkarik bat.
  - Segurtasuneko teknikari bat.
  - Agintari talde bat, honen kopurua eta kualifikazioa enpre-  
sariak, lanpostu desberdinetako Laneko Segurtasun eta Osasun  
arloko arazoak artatzeko egoki irizitakoa izango delarik.

b) Langileen ordezkariek:

Bi ordezkarik, Lan Zentroko Sekzio desberdinetako langilez osatua ahal delarik; Zentral Sindikalek lantokian egoniko hautes-  
kunde sindikaletan lorturiko emaitzen portzentaien arabera izen-  
datutakoak, edo langileek zuzenean aukeratutakoak izan daitez-  
ke, baina kasu bietan, Enpresa Batzordeko ordezkariek artetik  
aukeratuko dira, eta kopurua honako eskala honen arabera ze-  
haztuko da, Zentroko plantilaren arabera.

c) Idazkarik bat, kide guztien artetik Laneko Segurtasun eta  
Osasuneko Batzordeak berak hautatua.

Prebentziarako Ordezkariek Lan Arriskuen Prebentzioari bu-  
ruzko 31/1995 Legean eta arlo honetan indarrean dauden bes-  
telako xedapenetan ezarritako bermeak izango dituzte.

Enpresak beharrezko baimen ordaindu guztiak emango diz-  
kie Ordezkariei beren lana behar bezala egin dezaten, arlo hone-  
tan eskumena duten Erakunde edo Institutuzio Ofizialek (31/1995  
Legearen 37.2 artikulua) deitzen dituzten Laneko Segurtasun  
eta Osasunaren arloko prestakuntza-ikastaroetara joateko edo  
Hitzarmen hau sinatzen duten Erakunde Sindikalen Zerbitzuek,  
Erakunde eskudunek gaitasuna ematen dieten arloetan, deituta-  
koetara joateko beharrezko baimen ordaindu guztiak bezalaxe.  
Baimen hauez gozatzeko baimena enpresariak berak eman be-  
harko du. Ukatuz gero, Hitzarmenaren Batzorde Misto Interpreta-  
tzaileari aurkeztu ahal izango zaio errekurtsioa, eta honek eraba-  
kiko du.

III. Lan Segurtasun eta Osasuneko Batzordea, Batzordebu-  
ruak edota Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Lege-  
ko 38. artikuluan ezarritakoarekin bat aurrez deitu delarik, hiler-  
o bilduko da saio arruntan, eta Batzordeburuak beharrezko iriz-  
ten dion guztietan edo kide gehienek edo Batzordeko langileen  
ordezkari guztiek eskaturik.

Horretarako, proposamen ahalmenak zertzeko eta erabaki  
zehatzak hartzeko, enpresariak izendatutako kideen botu kopu-  
ruek eta langileek izendatutakoena betiere berdin-berdina dela  
joko da.

aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles  
y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán las prendas  
y medios de protección personal que asimismo se consideren  
necesarios o más adecuados.

Por su parte, los trabajadores, individualmente considerados,  
están obligados previa información y formación suficiente y ade-  
cuada, teórica y práctica, a cumplir las instrucciones recibidas en  
materia de Seguridad y Salud Laboral. Especialmente serán ase-  
sorados por el servicio de prevención, en las que se refieran al  
uso de dichos medios y prendas de protección personal.

II. Si el centro de trabajo tiene menos de 50 trabajadores  
de plantilla, se elegirá un Delegado de Prevención de entre los  
delegados de personal, en los demás será de aplicación lo es-  
tablecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Labora-  
les y otras disposiciones legales vigentes en cada momento.

Si la plantilla es igual o superior a 50 trabajadores, se cons-  
tituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral cuya composi-  
ción será la siguiente:

- a) Personal designado por el empresario:
  - Un presidente.
  - El jefe, o un representante, del Servicio Médico de Empresa  
propio o mancomunado.
  - Un técnico de Seguridad.
  - Un conjunto de Mandos, cuyo número y cualificación será  
la que el empresario estime oportuno para atender los proble-  
mas de Seguridad y Salud Laboral referentes a los distintos pue-  
stos de trabajo.

b) Personal en representación de los trabajadores:

2 representantes, preferentemente pertenecientes a distin-  
tas Secciones del Centro de Trabajo, designados, bien por las  
Centrales Sindicales en proporción a los resultados obtenidos en  
las elecciones sindicales realizadas en dicho centro de trabajo,  
o bien por elección directa de los trabajadores, en ambos casos,  
de entre los representantes del Comité de Empresa, y cuyo nú-  
mero vendrá determinado por la siguiente escala, en función de  
la plantilla del Centro.

c) Un Secretario, elegido de entre sus miembros por el pro-  
pio Comité de Seguridad y Salud Laboral.

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

La empresa facilitará a los Delegados de prevención los per-  
misos retribuidos necesarios para la correcta realización de su  
labor, así, como 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 Ins-  
tituciones Oficiales competentes en la materia (art. 37.2 de la  
Ley 31/1995) o por los Servicios de las Organizaciones Sindica-  
les firmantes del presente Convenio, en aquellas materias que  
les sean facultadas por los Organismos competentes. El disfrute  
de dichos permisos deberá ser autorizado por el Empresario. En  
caso de denegación podrá elevarse recurso a la Comisión Mixta  
Interpretativa del Convenio quien resolverá al efecto.

III. El Comité de Seguridad y Salud Laboral, previamente con-  
vocado por su Presidente o en todo caso de acuerdo con lo es-  
tablecido en el artículo 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de  
Riesgos Laborales, se reunirá mensualmente con carácter ordi-  
nario y, además, cuantas otras veces lo juzgue necesario el pro-  
pio Presidente o así sea solicitado por la mayoría de sus miem-  
bros o la totalidad de la representación de los trabajadores en  
dicho Comité.

A estos efectos, así como para ejercer sus facultades de pro-  
puesta a tomar otros específicos acuerdos conjuntos en su  
caso, se entenderá que los miembros designados por el empre-  
sario disponen siempre y exclusivamente de un número de vo-  
tos igual al de representantes designados por el personal.

Laneko Segurtasun eta Osasuneko Batzordeak egiten duen bilera bakoitzaren akta egingo da, eta honen kopia bana emango zaie Hitzarmen honetako 48. artikuluan aipatzen diren Enpresako Sekzio Sindikaletako ordezkariak.

IV. Laneko Segurtasun eta Osasuneko Batzordeak, Prebentzio Zerbitzuekin bat, ondoren zehazten diren ahalmen eta ardura zehatzak izango ditu, une bakoitzean indarrean diren lege xedapenen arabera dagozkion bestelakoen kaltetan izan gabe (batez ere Prebentzio Zerbitzuei 31/1995 Legearen 31. artikuluan atxikitzen zaizkienak).

a) Parte hartzea artikuluko I. atalean zehaztutako programen prestakuntza, abiatze eta aplikazioaren kontrolean, lantokian derrigorrez bete behar diren lan segurtasun eta osasuneko arauenean bezalaxe.

b) Enpresariari proposatzea, aurreikusitako programak burutzeko egin behar diren inbertsioak onartu aurretik, egoki irizitako lehentasun hurrenkera.

c) Produkzio prozesuko material, instalazio, makineria eta bestelako alderdi guztiei buruzko informazioa ezagutzeko, izan daitezkeen egiazko arriskuak edo potentzialak neurtzeko eta hauek desagertarazteko edo murrizteko neurriak proposatzeko.

d) Ukitutako langileei ematea osasun neurriak edo arrisku edo istripuen ikerkuntzari buruzko informazio zehatza, egoki irizitako baliabideez baliatuz, baldin eta produkzioaren ohiko martxa oztopatzen ez badute.

e) Babes edo zaingo neurri bereziak jartzeko eskaria egitea enpresariari, langileen osasunak arrisku nabarmena jasaten duen lanpostuetan.

f) Mediku Zerbitzuarekin, Agintariekin eta Segurtasuneko Teknikariarekin elkarlan estuan aritzea prebentzio neurriak ezartzen eta hauen eraginkortasun eta emaitzak kontrolatzen, istripuen eta lanbide-gaixotasunen arrazoiak saihesten ahaleginduz.

g) Mediku Zerbitzuaren eta Segurtasuneko Teknikariaren aholkularitza izatea, lanbidez berezko zaizkien arlo guztiei dagokienez.

h) Laneko segurtasun eta osasunean espezializatuta dauden Erakunde Ofizialen eta, hala egokituz gero, beste Erakunde batzuen interbentzioa eta aholkularitza eskatzea, enpresariarekin alde aurretik adostu eta gero, lanpostuetan ematen den arrisku maila edo eragile kutsatzaileen egiazko kontzentrazioa ikertzeko. Edonola ere, alderdi biek onartuko dituzte eginiko neurketetatik ateratako emaitzak, egindako ikerkuntza jasotzen duten txostenetan proposatzen diren neurri zuzentzaileak bezalaxe. Txosten hauen kopia bat emango zaio Laneko Segurtasun eta Osasuneko Batzordeari.

V. Lana kanpoan eta euria sarri den inguruetan egin behar duten langileei arropa eta oinetako iragazkaitzak emango zaizkie, putzu edo lokatz asko dagoen inguruetan jardun behar dutenei bezalaxe.

Azidoekiko kontaktua eman daitekeen lanetan, artilezko arropa egokiak emango zaizkie langileei.

Arropa eta oinetako hauek, bakar-bakarrik adierazitako lanak egiteko erabiliko dira, ez beste batzuk egiteko.

Atezain, Jagole, Zaindari, Etezain eta Gidariei uniformeak, oinetakoak, berokiak eta euritakoak emango zaizkie.

Gorago aipatutako babes arropaz gain, enpresek babes arropa egokia emango diete langile guzti-guztiek. Kontu hau dela eta sor daitezkeen gorabeherak, Lan Agintari eskudunak erabakiko ditu.

De cada reunión del Comité de Seguridad y Salud Laboral se extenderá la correspondiente acta, una de cuyas copias se entregará a cada uno de los delegados de las Secciones Sindicales de Empresa a que se hace referencia en el artículo 48.º de este Convenio.

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

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

b) Proponer al empresario 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 a los trabajadores afectados, 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 empresario 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 trabajadores lo aconsejen.

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

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

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

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

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

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

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

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



VI. Batzorde Mistoaren baitan Laneko Segurtasun eta Osasuneko Azpibatzerde bat sortuko da. Honen ardura sektore honetako lan segurtasun eta osasunaren arloan beharrezkoak diren jarduera guztiak aztertzea eta garatzea izango da.

Azpibatzerdeak, gai honetan, plan eta programa bereziak ezartzeko erabakia hartu ahal izango du. Halaber, goragoko mailetan gai honen inguruan hartzen diren erabakiak sektorean gauzatzeko eginkizuna izango du.

## IX. KAPITULUA

### DISZIPLINA ERREGIMENA

#### 51. artikulua. *Hutsegiteak eta zigorrak.*

Laneko hutsegitez hartuko da langilea arduraduna delarik bere betekizunen ezbetetze larri eta erruduna suposatzen duen ekintza oro, lanean gertatua edo lan harremanaren ondoriozkoa denean.

Hutsegiteak garrantziaren, transzendentziaren, borondatez-kotasunaren eta gaiztakeriaren arabera sailkatuko dira, eta arinak, larriak eta oso larriak izan daitezke.

#### 52. artikulua. *Hutsegite arinak.*

1. Hilabeteko epealdian edo hogeita hamar eguneko epean justifikaziorik gabeko batetik laura bitarteko puntualtasun hutsegite.

2. Aldez aurretik, ezinbesteko arrazoia izan ezik, lanera ez bertaratzearen kausaren berri ez ematea, hori egitea ezinezkoa izan dela frogatzen ez bada behintzat.

3. Kausa justifikaturik gabe lana uztea, denbora laburrez bada ere. Horren ondorioz enpresari edo lankideei edozein garrantziko kalterik egiten bazaio edo istripurik sortzen bada, hutsegite hau larritzat edo oso larritzat kontsideratuko da, kasuak kasu.

4. Materiala, makineria, lanabesak ets instalazioak gordeztean arduragabetasun xeheak, baldin eta zerbitzuaren martxa egokian eragiten ez badute, halakoetan hutsegite larritzat edo oso larritzat hartuko baita.

5. Jendeari behar bezalako zuzentasun eta diligenziaz arreta ez ematea.

6. Egoitza edo helbide aldaketen berri enpresari ez adieraztea.

7. Lan-jardunean zehar lanetik kanpoko gaiez eztabaidatzea enpresaren lokaletan, edo zerbitzu bat burutzen ari denean. Iskanbila nabarmena baldin bada, larritzat edo oso larritzat hartuko da.

8. Laneko segurtasun eta higiene arauak ez betetzea, langilearentzat zein lankideentzat edo beste pertsona batzuentzat arrisku larriarik ez badakar; izan ere, horrelakorik gertatuz gero hutsegite larritzat edo oso larritzat hartuko da.

9. Enpresaren telefonoa erabiltzea norberaren kontuetarako, inolako baimenik gabe.

10. Halako batean mozkortu izana.

11. Lankideen armairuak, takilak edo gauza pertsonalak aldatzea, begiratzea edo nahastea, interesatuek inolako baimenik eman gabe.

#### 53. artikulua. *Hutsegite larriak.*

1. Lizentziak edo baimenak lortzeko gezurrezko arrazoiak ematea.

2. Ohiko lana burutu behar duen zona eta tokiaz bestelako batean egotea, justifikaziorik gabe edo horretarako baimenik gabe.

3. Laneko lokalean egotea lanorduz kanpo.

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

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

## CAPÍTULO IX

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 51.º *Faltas y sanciones.*

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia voluntariedad y malicia en su comisión, en: Leves, graves y muy graves.

#### Artículo 52.º *Faltas leves.*

1.º Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el periodo de un mes o de treinta días naturales.

2.º No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3.º El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy grave.

4.º Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

5.º No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

6.º No informar a la empresa de los cambios de domicilio.

7.º Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser consideradas como graves o muy graves.

8.º La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave según los casos.

9.º Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares, sin autorización.

10.º La embriaguez ocasional.

11.º Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

#### Artículo 53.º *Faltas graves.*

1.º Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.

2.º Permanecer en zonas o lagares distintos de aquéllos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.

3.º Encontrarse en el local de trabajo fuera de las horas de trabajo.

4. Lanera iristerakoan justifikatu gabeko lau puntualtasun hutsegite edo gehiago, hilabetean edo hogeita hamar eguneko epealdian, eta bi hutsegite nahiko izango dira honek beste langile bat kaltetuz gero.

5. Lanera ez agertzea batetik hiru egunera bitartean hila-betean zehar, justifikaziorik gabe.

6. Administrazio prozesuak edo, hala badagokio, familiako babespen prestazioak uki ditzaketen famili aldaketen berri behar bezalako puntualtasunez ez ematea. Datu faltsuak ematea edo berauek maltzurki gordetzea hutsegite oso larritzat hartuko da.

7. Beste langile bat enpresan den itxura egitea, edozein modutan delarik ere.

8. Laneko martxa egokia uki dezan laneko arduragabetsuna eta zabarkeria.

9. Zuhurtzigabekeria lanean. Berarentzat edo bere kideentzat istripu arriskua ekartzen badu, edo instalazioetarako matxura arriskua, hutsegite oso larritzat har daiteke.

10. Lanera behin eta berriz mozkorturik edo drogatuturik agertzea.

11. Hutsegite arina behin eta berriz egitea, hiruhileko baten barruan eta enpresaren idatzizko zigorra ezarri bada.

12. Nolabaiteko aginte erlazioa ematen den beste langileak arriskuaz ez ohartzea edo egin beharreko lanak duena, eta berau saihesteko modua, ez erakustea.

13. Toki edo inguru arrisksuetan, edo sute arrisku handia dagoen tokietan, ignizio tresnak eramanez ibiltzea edo beste norbait ibil dadin lagatzea.

14. Laneko sekreturik ez gordetzea, enpresari edozein motatako kalterik eragin diezaioketen datuak, txostenak edo dena delakoa hedatuz.

15. Laneko parte edo agiritan agerturiko gezur edo zehaztasunik gabeko datu oro, apropos jarria izan denean, edo partetik ez egin nahi izatea, eta enpresaren zuzendaritzari, edo gora-gokoei lanaren inguruan informazio gezurrezkoa ematea.

16. Lanak edo beste eginkizun batzuk maila baxuagoko langileei edo hori egiteko kualifikaziorik gabekoei jartzea, inolako justifikaziorik ez dagoenean.

17. Zerbitzuan norbaiten aldeko jokabidea erakustearren dohain edo opariak onartzea.

18. Laneko ohiko errendimendua borondatez murriztea.

19. Instalazioetan, lanabesetan, tresnetan, makinerian edo materialetan ikusitako edozein akats dela eta, honen berri berehala ez ematea arduradunei, enpresariari edo honen ordezkari.

20. Langileak erabiltzen dituen material, makina, tresna eta instalazioen Kontserbazioan arduragabekeria nabaria.

#### 54. artikulua. Oso hutsegite larriak.

1. Lanean desobediencia jarraitua edo iraunkorra.

2. Hiru hilabeteko epean zehar lanera hamar aldiz baino gehiagotan berandu iritea justifikaziorik gabe, edo hogeit aldiz baino gehiagotan sei hilabeteko epean.

3. Enpresan bertan edo beste nonbaiten egindako lanean agindu zaizkion kudeaketetan iruzurra, desleialkeria edo neurritz kanpoko konfidantza, eta lapurreta edo ebasketa, lankide, Enpresa, edo edozein pertsonarekiko enpresaren instalazioetan edo lan-jarduera egin bitartean.

4. Inolako baimenik gabe lan partikularrak egitea lanaldian zehar, lanabesak edo materialak norberaren erabilerarako baliatzea bezalaxe.

4.º Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas si ello perjudica a otro trabajador.

5.º Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.

6.º No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada como muy grave.

7.º Simular la presencia de otro trabajador en la empresa mediante cualquier forma.

8.º La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

9.º La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

10.º La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.

11.º La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre, cuando haya sanción por escrito de la empresa.

12.º No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.

13.º Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.

14.º La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.

15.º Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.

16.º La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.

17.º La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.

18.º La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.

19.º No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.

20.º Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.

#### Artículo 54.º Faltas muy graves.

1.º La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.

2.º Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de tres meses o de veinte durante seis meses.

3.º El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.

4.º Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas útiles o materiales para uso propio.

5. Enpresaren material, tresna, lanabes, aparailu, instalazio, ibilgailu, eraikin, altzari edo dokumentuak desagertarazi, hondatu, txikitu edo matxuratzea maltzurkeriaz.

6. Lapurreta, ebasketak, bortxaketa edo sexu-abusuengatik epai irmoa, edo enpresari egilearekiko mesfidantza sortaraz diezaiokeen edozein motatako delitua, nahiz eta enpresatik kanpo gertatuak izan.

7. Lanean zehar ohiz mozkortuta edo drogen eraginaren menpe egotea, lanean eragin txarra duenean.

8. Enpresako korrespondentzia edo dokumentu erreserbatuen sekretua urratzea.

9. Enpresatik kanpoko pertsoneri derrigorrez gorde beharreko datuen berri ematea.

10. Konpetentziaren enpresetan lan-jarduerak burutzea, norberaren kontura, beharrezko eta derrigorrezko baimenik gabe.

11. Hitzeko edo egiteko tratu txarrak, edo errespetu eta begirunezko hutsegite larria, buruei, lankideei edo menpekoei.

12. Arduragabekeria, zuhurtzigabekeria edo laneko segurtasun eta osasunari buruzko arauak edo aginduak ez betetzea, hauetatik langileentzako arrisku larriak edo instalazioetan kalteak sortzen direnean.

13. Arduragabekeria, zuhurtzigabekeria edo utzikeria justifikaezinaz istripu larriak edo enpresentzako arrisku handiak sortaraztea.

14. Enpresan emandako istripu arriskuen prebentziorako baliabideak edo materialak ez erabiltzea.

15. Ardura bat edukita lanpostua lagatzea, edo honela jokatuz produkzio prozesuari kalte larria eraginez gero, edo gauzen hondatze handia edo pertsonentzako arrisku larria sortuz gero.

16. Laneko errendimendu normala edo itundua borondatez eta jarraian gutxitzea.

17. Hutsegite larria behin eta berriz egitea, izaera desberdinekoa bada ere, beti ere sei hileko batean egiten bada eta idatziz zigortu bada.

18. Lanera ez agertzea hiru egun baino gehiagoz eta justifikaziorik gabe, hilabete zehar edo hogeita hamar egunetan.

19. Akatsak behin eta berriz edo apropos egitea, enpresari kalterik sor diezaioketenean.

20. Txosten okerrekoak ematea maltzurkeriaz edo utzikeria justifikaezinaz, edo zehatzak ez direla aurrez jakinda.

21. Aldi baterako ezintasun edo istripuaren itxura egitea.

#### 55. artikulua. Zigorren erregimena.

Hutsegiteak egin ditzatenei enpresak ezarri ahal izango dizkien gehieneko zigorrak ondoko hauek izango dira, larritasunaren arabera betiere:

Hutsegite arinengatik:

– Ahozko zentzarazpena. Idatzizko zentzarazpena.

Hutsegite larriengatik:

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

Hutsegite oso larriengatik:

– Hogeita bat eta lauogeita hamar egun bitartean enplegu eta soldata gabe uztea.

– Iraizpena.

5.º Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.

6.º La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aun cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.

7.º La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.

8.º Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

9.º Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.

10.º Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia sin la oportuna y expresa autorización.

11.º Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

12.º La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.

13.º Causar accidentes graves por negligencia descuido o imprudencia. inexcusables o serio peligro para la empresa.

14.º La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.

15.º Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.

16.º La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.

17.º La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

18.º La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o de treinta días naturales.

19.º La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.

20.º La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.

21.º La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

#### Artículo 55.º Graduación de las sanciones.

Las sanciones que podrá imponer la empresa en cada caso, se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida pudiendo ser las siguientes:

Por faltas leves:

– Amonestación verbal. Amonestación escrita.

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

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

– Despido.

Aipatutako zigor hauek ezartzeko eta mailakatzeko, honako hauek hartuko dira kontuan:

- a) Hutsegitea egin duenaren ardua maila.
- b) Egilearen lanbide-kategoria.
- c) Gertatutakoak beste langileengan eta enpresan izandako ondorioak.

Legezko ordezkari edo ordezkari sindikal izaera duten langileei hutsegite larri edo oso larriengatik zigorra ezarri aurretik, espediente kontraesankorra irekiko die enpresak, eta honetan entzungo zaie, interesatuaz gain, berau kide den legezko ordezkariaren edo sindikalaren beste partaideei ere, horrelakorik baldin badago bederen.

Aipatutako espediente kontraesankor hau egiteko obligazioak ordezkari-tz-kargua utzi eta hurrengo urtebetara arte iraungo du.

Enpresak sindikatu batean afiliatutako langileei zigorra ezarri nahi dien kasuetan, zigorra ezarri aurretik ordezkari sindikalak entzun beharko ditu, horrelakorik baldin badago behintzat.

## X. KAPITULUA

### GATAZKAK EBAZTEKO PROZEDURAK

#### 56. artikulua. Batzorde Mistoa.

Batzorde Misto bat eratuko da, hitzarmenaren edukari eta aplikatzeari buruzko proposamenak interpretatzeko zeregina izango duena, desadostasunak egonez gero.

Enpresa Batzordeko kideek aukeratutako hiru kidek eta enpresako hiru ordezkari osatzen dute.

Alde bakoitzeko gehiengoak onartutako erabakiok erabateko balioa eta eraginkortasuna izango dute, hitzarmen honen araudi gisa.

#### 57. artikulua. Arbitraje edo bitartekaritza.

Arbitrajea edota bitartekaritza ez dira derrigorrezkoak. Alderdiek erabakiko dute laguntza eskatu ala ez, eta eskatzen zenean erakunderi eskatu: GEP II, ORPRICE edo beste bitartekaritza organoren bat. Bitartekaritza-organoetara joko dute beti ere hitzarmenaren interpretazioari buruzko akordio eza edo iritzi aniztasuna badago, eta ezin izan bada konpondu batzorde partarioan. Ezin izango du alde batek bakarrik jo arbitraje edo bitartekaritza-organo horietara, beharrezkoa izango da alderdien arteko akordioa.

*Lehenengo xedapen gehigarria. Geroa-BGAE-ri egin beharreko ekarpenak.*

Indarreko legediak onartzen duen heinean, Geroa ekarpenak mantendu egingo dira, salbu ezin bada ekarpen gehiagorik egin enpresaren kanpo arazoak direla eta.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La categoría profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación legal o sindical a que éste perteneciera, si los hubiera.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

## CAPÍTULO X

### PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

#### Artículo 56.º Comisión Mixta.

Se constituye una Comisión Mixta cuya función será la de interpretar en caso de discrepancias aquellas cuestiones que le sean sometidas sobre el contenido y aplicación de este convenio.

La componen tres miembros del Comité de Empresa elegidos entre sus miembros y tres miembros de la Dirección de la Empresa.

Sus resoluciones, por mayoría de cada una de las partes, tendrán validez y eficacia como parte normativa de este convenio.

#### Artículo 57.º Arbitraje o mediación.

La mediación o el arbitraje no serán obligatorios en ningún caso. Ante cualquier situación de falta de acuerdo o ante cualquier diferencia de interpretación del presente Convenio no resueltas en el seno de la comisión paritaria, las partes decidirán en cada caso la conveniencia o no de recurrir a los mecanismos de solución de conflictos laborales del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales Preco, ORPRICCE o cualquier otro órgano de mediación o arbitraje, no pudiendo recurrir a dicho Órgano unilateralmente.

#### Disposición adicional primera. Aportaciones a EPSV-Geroa.

En relación a las aportaciones a Geroa y en tanto en cuanto esté permitido por la legislación en vigor, se mantendrán dichas aportaciones sin perjuicio que por motivos ajenos a la voluntad de la empresa no sea posible seguir realizando las aportaciones.



1. ERANSKINA/ANEXO 1

	2020ko taulak / Tablas 2020				2021eko taulak / Tablas 2021				
	Oin. Sold.	Hitzarm. pl.	Eza prima	Oin. sold.	Hitzarm. pl.	Eza prima	Oin. sold.	Hitzarm. pl.	Eza prima
	Salario base	P. Convenio	Prima car.	Salario base	P. Convenio	Prima car.	Salario base	P. Convenio	Prima car.
SEKIZO ARDURADUNA/ENCARGADO SECCIÓN	25,5488040	33,54870200	14,774376000	25,85538990	33,95128611	14,951668750	25,85538990	33,95128611	14,951668750
1. MAIL. OFIZIALA/OFICIAL 1.ª	23,5257090	31,08630500	13,653003000	23,80801748	31,45934098	13,816839360	23,80801748	31,45934098	13,816839360
2. MAIL. OFIZIALA/OFICIAL 2.ª	22,1615640	29,29442100	12,866886000	22,42750312	29,64595372	13,021288400	22,42750312	29,64595372	13,021288400
KONTROLATZAILEA/CONTROLADOR	22,1615640	29,29441000	12,866886000	22,42750312	29,64594245	13,021288400	22,42750312	29,64594245	13,021288400
PEOI ESPEZIALISTA/PEÓN ESPECIALISTA	18,9361710	25,35809500	11,068251000	19,16340462	25,66239201	11,201069730	19,16340462	25,66239201	11,201069730
MANTENDU TEKNIKARI/TECN. MANTENIMIENTO	23,5257090	31,08630500	13,652993000	23,80801748	31,45934098	13,816829240	23,80801748	31,45934098	13,816829240
ZUZENDARI KOMERTZIAL/DIRECTOR COMERCIAL	1.018,2401990	43,35908333	19,213141820	1.030,45908200	43,87939233	19,443699520	1.030,45908200	43,87939233	19,443699520
EROSKETA-BURU/JEFE DE COMPRAS	893,5954555	38,51973677	18,265660860	904,31860100	38,98197361	18,484848790	904,31860100	38,98197361	18,484848790
1. MAIL. ADMINISTRATZIO-BURUA/JEFE ADMIN 1.ª	893,5954555	38,51973677	18,265660860	904,31860100	38,98197361	18,484848790	904,31860100	38,98197361	18,484848790
2. MAIL. ADMINISTRATZIO-BURUA/JEFE ADMIN 2.ª	718,4300757	31,44468285	13,757049060	727,05123660	31,82201905	13,922133650	727,05123660	31,82201905	13,922133650
TEKNIKARI KOMERTZIALA/TECNICO COMERCIAL	656,5117959	29,01696772	11,814877360	664,38993740	29,36517133	11,956655890	664,38993740	29,36517133	11,956655890
SISTEMA TEKNIKARIA INSTALAZIOA/TECNICO EN SISTEMAS DE INSTALACIÓN	547,9813981	25,68753123	10,924715080	554,55717490	25,99578161	11,055811660	554,55717490	25,99578161	11,055811660
2. MAIL. ADMINIS. OFIZIALA/OFICIAL 2.º ADMINISTRATIVO	609,4364937	26,28867947	11,468060910	616,74973160	26,60414363	11,605677640	616,74973160	26,60414363	11,605677640
ADMINISTRARI LAGUNTZAILEA/AUXILIAR ADMINISTRATIVO	562,9869860	25,07482190	10,901593910	569,74282980	25,37571977	11,032413040	569,74282980	25,37571977	11,032413040
INGENIARI TEKNIKO/INGENIERO TÉCNICO	682,0263176	30,05885612	13,112924220	690,21063340	30,41956240	13,270279310	690,21063340	30,41956240	13,270279310
FABRIKA ARDURADUNA/ENCARGADO DE FÁBRICA	828,4286628	35,58335805	15,710780840	838,36980670	36,01035835	15,899310210	838,36980670	36,01035835	15,899310210
LAB ARDURADUNA/RESPONSABLE PRL	656,5117959	29,01696772	11,814877360	664,38993740	29,36517133	11,956655890	664,38993740	29,36517133	11,956655890
AUXILIAR LAGUNTZAILEA/AUXILIAR ANALISTA	547,9813981	25,68753123	10,924715080	554,55717490	25,99578161	11,055811660	554,55717490	25,99578161	11,055811660
GARBITZAILEA/LIMPIADORA	370,2880271	16,37812400	7,178884108	374,73148340	16,57466149	7,265030717	374,73148340	16,57466149	7,265030717
GAUEKOA/NOCTURNO (€ GAU. TX./€/TURNO)		15,69656933			15,88492816			15,88492816	
GAUEKO ARDURA/NOCTURNO ENCARGADO (€ GAU. TX./€/TURNO)		23,50484255			23,78690066			23,78690066	
URRUNTASUNAGATIKO PLUSA KOTXE PROPIOZ/PLUS DISTANCIA COCHE PROPIO		0,21058420			0,21058420			0,21058420	
URRUNTASUNAGATIKO PLUSA GARRAIO PUBLIKOA/PLUS DISTANCIA TRANSPORTE PÚBLICO		0,09485000			0,09485000			0,09485000	