

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, Esnelat, S.L. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20103942012018 kodea).

AURREKARIAK

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

Bigarrena. 2022ko otsailaren 24an, aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

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

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2022ko martxoaren 1a.—Víctor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaria. (1230)

Hitzarmen kolektiboa. Esnelat SL. Aldia: 2020 - 2023.

1. artikulua. Lurralde eremua.

Hitzarmen honetan jasotako arauak Esnelat SL elkartearen osatzen duten langile guztiei aplikatuko zaie.

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, Esnelat SLk ezingo du sozietatea berregituratu, bereizi edo enpresaren zati bat bese-terendu, ondorioz langile bat edo langileen talde bat hitzarmen honetatik kanpo geratzen bada.

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 Esnelat, S.L. (código 20103942012018).

ANTECEDENTES

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

Segundo. El día 24 de febrero de 2022, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

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

En su virtud,

RESUELVO

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

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

San Sebastián, a 1 de marzo de 2022.—El delegado territorial, Víctor Monreal de la Iglesia. (1230)

Convenio colectivo Esnelat S.L. Año 2020 - 2023.

Artículo 1.º Ámbito territorial.

Las normas recogidas en este Convenio serán de aplicación para todos/as los/as trabajadores/as integrantes en la sociedad Esnelat S.L.

Durante la vigencia del presente Convenio, Esnelat S.L. no podrá hacer reestructuraciones societarias, segregaciones o enajenaciones parciales de empresa, que dejen fuera del mismo a ningún/a trabajador/ra o grupo de trabajadores/as.

2. artikulua. Langile eremua.

Plantillako langile guztiak sartzen dira, 7. artikuluan jasotako lanbide- desberdinetan; salbuetsita geratzen dira zuzendaritza- karguak eta aipatu artikuluan agertu ez diren lanbide-ka- tegoriak.

3. artikulua. Denbora eremua.

Hitzarmen hau sinatu eta biharamunean jarriko da indarrean, atzerako eraginarekin, 2020ko urtarrilaren 1etik aurrera.

Iraupen-epaia lau urtekoa izango da: 2020, 2021, 2022 eta 2023.

Hitzarmena denuntziatuzat joko da, modu adierazian, dato- rren 2023ko urriaren 1ean. Hitzarmena denuntziatu dela adie- razten denean, alderdi biek konpromisoa hartzen dute hama- bost eguneko epean negoziazio-batzordea eratu eta hitzarmen berria negoziatzen hasiko direla.

Hitzarmen hau hori ordezkatuko duen hitzarmen berria sina- tu arte egongo da indarrean.

4. artikulua. Batzorde paritarioa.

1. Hitzarmen hau interpretatzean, indarrean egotean eta aplikatzerakoan sor daitezkeen arazoak aztertzeo eta ebazteko Batzorde Paritario bat eratuko da. Arestian aipatutako arazoak hitz eginez konpontzea izango da Batzorde Paritarioaren eginki- zuna, langileen informazio eta parte hartzeo eskubideak susta- tuz, baina enpresaburuaren antolatzeo eta zuzentzeo boterea zainduz, betiere.

2. Batzorde Paritarioaren sindikatu-atal bakoitzeko ordezkar- i bat egongo da eta beste hainbeste kide, enpresaren aldetik. Al- derdi biek aholkulariak izendatu ahal izango dituzte; bileretara joan eta hitz egiteko eskubidea izango dute, baina botorik ez.

3. 1. puntuaren azaldutako gai guztiak Batzorde Paritarioaren jorratuko ditu alde aurretik. Batzordeko alderdietako bata- k zein besteak egin dezake ohiko bilera egiteko deia. Horretarako, gu- txienez 15 egun lehenago idatziz eskatu beharko du, eskaeran gai-zerrendako puntu guztiak, bilera-eguna eta tokia zehatz- me- hatz azalduta. Bi alderdiek ezinbestean joan beharko dute bat- zordera. Deialdia egiten den egunetik bilera egunera bitarteko denbora murriztu egin ahal da, bi alderdiak ados egonez gero.

4. Batzorde Paritarioaren baitan sor daitezkeen desad- os- tasunak 2000ko otsailaren 16ko Lan gatazkak ebazteko boron- datezko prozedurei buruzko lanbide arteko akordioari (Preco) ja- rraikiz ebazteko dira (2000ko apirilaren 4ko *Euskal Herriko Agin- taritzaren Aldizkarian*).

Beren-beregi ezarri da arbitraje-prozedura soilik aplikatuko dela baldin eta alderdi biek gehiengoz erabakitzen badute hari men egingo diotela.

5. artikulua. Arau osagarriak.

Hitzarmen honetan ezarri ez den kontu orori dagokionez, in- darrean dagoen legeria aplikatuko da. Une oro, Langileen Esta- tutua aplikatuko da, zuzenean edo hitzarmen honen ordez.

6. artikulua. Urteko lanaldia, lan-txandak eta ordutegiak.

6.1. Urteko lanaldia:

Hitzarmen honen indarraldi osoan, urteko lanaldia 1.661 pre- sentzia-ordukoa izango da, ekoizpenean zein zerbitzuetan. Admi- nistrazio-langileentzat, urteko lanaldia 1.641 presentzia-ordukoa izango da.

6.2. Lan-txandak:

6.2.1. Lan-arabidea.

Urte bakoitzeko urriaren amaieran, enpresak hurrengo urte- ko lana antolatzeo plana aurkeztuko dio Enpresa Batzordeari, antolamenduaren gidalerro nagusiak jasotzen dituen.

Artículo 2.º Ámbito personal.

Comprende a todo el personal de plantilla en sus distintas categorías profesionales recogidas en el art. 7.º quedando ex- ceptuados los cargos directivos y las categorías profesionales que no se incluyen en el citado artículo.

Artículo 3.º Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma, con carácter retroactivo al día 1 de enero de 2020.

Se estipula un plazo de duración de cuatro años: 2020, 2021, 2022 y 2023.

Este Convenio se considerará denunciado expresamente el próximo 1 de octubre de 2023. Cuando este Convenio quede denunciado expresamente, ambas partes se comprometen a constituir la comisión negociadora e iniciar la negociación del nuevo convenio en el plazo de quince días.

Este Convenio mantendrá su vigencia hasta que se firme uno nuevo que lo sustituya.

Artículo 4.º Comisión paritaria.

1. Se constituye una Comisión paritaria con el fin de exa- minar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpreta- ción, vigencia y ámbitos de aplicación del convenio. El objeto de esta Comisión será intentar resolver de forma dialogada las cuestiones anteriormente descritas, reforzando el derecho de información y participación de los/as trabajadores/as, pero manteniendo en todo caso el poder de organización y dirección del empresario.

2. La Comisión Paritaria estará integrada por un miembro titular en representación de cada sección sindical y el mismo nú- mero de miembros en representación de la parte empresarial. Ambas partes podrán nombrar asesores que podrán asistir a las reuniones con voz pero sin voto.

3. Todas las cuestiones descritas en el apartado 1 serán sometidas con carácter previo a la Comisión Paritaria que con carácter ordinario se reunirá a petición de cualquiera de las par- tes, debiendo solicitarlo por escrito con un mínimo de 15 días de antelación a la celebración de la misma, con concreción pre- cisa y detallada de los puntos a tratar reflejados en el orden del día, fecha y lugar de la reunión, siendo obligatoria la compare- cencia por ambas partes. El período de tiempo entre la convo- catoria y el día de la reunión podrá reducirse de mutuo acuerdo.

4. Las discrepancias que se produzcan en el seno de la de la Comisión Paritaria, se solventarán de acuerdo con los procedi- mientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre procedi- mientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (Preco) de 16 de febrero de 2000 (*Boletín Oficial del País Vasco* de 4 de abril de 2000).

Se establece expresamente, que el procedimiento de arbi- traje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimien- to al mismo por la mayoría de ambas partes.

Artículo 5.º Normas complementarias.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, será de apli- cación la legislación laboral vigente. En todo caso, será de apli- cación directa o supletoria el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6.º Jornada anual, turnos de trabajo y horarios.

6.1. La jornada anual:

Durante toda la duración del presente Convenio, la jornada anual en producción y servicios será de 1.661 horas de presen- cia. Para administración, la jornada anual será de 1.641 horas de presencia.

6.2. Turnos de Trabajo:

6.2.1. Régimen de trabajo.

A finales de octubre de cada año, la empresa presentará al Comité de Empresa el plan de organización de trabajo del año si- guiente que recogerá las líneas maestras de dicha organización.

Hurrengo urteko lana antolatzeke plana ezagutzera eman eta Enpresa Batzordeari aurkeztuta, banakako egutegiak egingo dira, eta Batzordeak onartu ondoren, urte bakoitzeko abenduaren 31 baino lehen banatuko dira.

Ontziratze atalak eta industria-zerbitzuek hiru txandatan egingo dute lan, hau da, astelehenetik ostiralera, urteko jaieguna barne, jaieguna gisa ezarritako 4 egunetan izan ezik, gaueko, arratsaldeko eta goizeko txandetan; hala ere, urtean zehar aldatu egon daitezke txandetan, ekoizpen-beharrak betetzeko. Larunbatetan goizeko txandan eta igandeetan gauekoan egingo da lan (4 jaiegunetan izan ezik). Urteko lanaldiari dagokionez, abenduaren 31n egongo den saldoa, langilearen alde edo ez, urte bakoitzeko urtarrilaren 31 baino lehen langileari jakinarazi beharko zaio, eta martxoaren 31 baino lehen erregularizatu.

Materia osagarrien biltegian, langile bat txandako egongo da, astelehenetik larunbatera goizez eta astelehenetik ostiralera arratsaldean, eta jaiegunetan goizez.

Jaieguna guztiak lan-egutegian jasoko dira, salbu urtarrilaren 1a, urtarrilaren 20a, maiatzaren 1a eta abenduaren 25a, egun horietan lan egin behar duten atalazko egutegietan izan ezik.

Seihileko bakoitzean (urrian eta apirilean) Zuzendaritzak Enpresa Batzordea bilduko du eta ekoizpeneko eta antolamenduko beharrak jakinaraziko dizkie, eta horiek aldatu egin ahal izango dute adostutako lan-erregimena –larunbat goizak eta igande gauak-. Alderdi biek aldatuak onartu eta gero, eragindako atalek eta lanpostuek bete beharko dituzte; aldatuak urteko lan-egutegian adieraziko dira.

6.2.2. Ekoizpenetik kanpo geratzen diren jaiegunak.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, ekoizpen-lanaren (ontziratze-lanaren) erregimen orokorretik kanpo geratuko dira urtarrilaren 1a, urtarrilaren 20a, maiatzaren 1a, abenduaren 25a eta abenduaren 24ko eta 31ko arratsalde-gauak.

Abenduaren 24ko eta 31ko arratsaldeko txandan, mantentze-atalean, baita galdaren gelan, kontsola-gelan, harrera-lekuan eta kalitate-laborategian ere, langile bana egongo da, 14:00etatik 18:00etara. Ordu horiek lanaldi osoa balitz bezala kontabilizatuko dira.

Urtarrilaren 20an, esnea biltzeko eta kamioiak kargatzeko ezinbestekoak diren ataletan lan egingo da. Goizeko txandan, honako atal hauek izango dira: esnea jasotzeko atala (2 langile), kontsola, kalitate-laborategia, galdaren gela, mantentzea (langile bat atal bakoitzeko).

Goizez: jaieguna hori astelehenetik ostiralera bitarteko eguna denean, 3 langile egongo dira kamioiak kargatzeko. Jaieguna larunbata denean, 2 langile egongo dira kamioiak kargatzeko.

Arratsaldez: Honako atal hauek lanean egongo dira arratsaldeko txandan, baldin eta jaieguna igandea ez bada.

– Astelehenetik ostiralera bitarteko eguna denean, 2 langile egongo dira kamioiak kargatzeko eta langile bat mantentze-lanak egiteko.

– Larunbata bada, langile bana kamioiak kargatzeko eta mantentze-lanak egiteko.

Maiatzaren 1ean, atal bereberak egingo dute lan, urtarrilaren 20an bezalako langile kopuruarekin, kamioiak kargatzeko atalean izan ezik.

6.3. Larunbatak, igandeak eta ekoizpenik gabeko jaiegunak:

6.3.1. Ekoizpenik gabeko larunbat arratsaldeak:

– Kontsola gelan, kalitate-laborategian, harrera, logistika atalean eta galdaren gelan arratsaldeko txandan egingo da lan (langile bat atal bakoitzeko).

Una vez conocido y presentado el Plan de organización del trabajo del año siguiente al Comité de Empresa, se elaborarán unos calendarios individuales que serán aprobados por el comité y después serán distribuidos antes del 31 de diciembre de cada año.

Las secciones de envasado y servicios industriales trabajarán en régimen de a tres turnos, entendiéndose como tal el trabajo de Lunes a Viernes, incluidos los festivos anuales, excepto 4 días indicados como festivos, mediante rotación de noche, tarde, mañana, si bien la misma se verá afectada a lo largo del año, con los cambios de turno necesarios para cubrir las necesidades de producción. Los sábados se trabajará en turno de mañana y los domingos de noche (excepto los 4 festivos). El saldo resultante de la jornada anual al 31 de diciembre a favor o en contra del/la trabajador/ra, deberá ser comunicado al/ a la trabajador/ra antes del 31 de enero de cada año y regularizado antes del 31 de marzo.

En almacén de materias auxiliares 1 persona por turno, tendrán un régimen de trabajo de lunes a sábado de mañana y de lunes a viernes tarde y los festivos en turno de mañana.

Todos los festivos estarán dentro del calendario laboral excepto los días 1 de enero, 20 de enero, 1 de mayo y 25 de diciembre, excepto para aquellas secciones que tengan que trabajar en dichas fechas.

Cada semestre, (en los meses de octubre y abril) la Dirección reunirá al Comité de Empresa e informará sobre las necesidades productivas y organizativas que podrán hacer variar o no el régimen acordado de Sábado mañana y Domingos noche. Una vez acordados los cambios por ambas partes, las mismas serán cubiertas por las secciones y puestos afectados y reflejados en el calendario anual.

6.2.2. Festivos excluidos de producción.

Durante la vigencia del presente Convenio, quedan excluidos del régimen general de trabajo productivo de envasado, los días 1 de enero, 20 de enero, 1 de mayo, 25 de diciembre y las tardes-noches de los días 24 y 31 de diciembre.

Los días 24 y 31 de diciembre en turno de tarde trabajará 1 persona en las secciones de mantenimiento, calderas, consola, recepción y calidad-laboratorio de 14:00 h a 18:00 h a los cuales se les contabilizará como jornada completa.

El día 20 de enero trabajarán las secciones indispensables para la recogida de leche y carga de camiones. Las secciones afectadas en turno de mañana serán las siguientes: recepción de leche (2 personas), consola, calidad-laboratorio, calderas, mantenimiento (1 persona por sección).

Mañanas: cuando este festivo caiga de lunes a viernes, carga de camiones 3 personas. Cuando el festivo caiga en sábado, carga de camiones 2 personas.

Tardes: Se trabajará en turno de tarde las siguientes secciones siempre que este festivo no caiga en domingo.

– Si cae de lunes a viernes carga de camiones 2 personas y mantenimiento 1 persona.

– Si cae en sábado 1 persona carga de camiones y 1 mantenimiento.

El día 1 de mayo trabajarán las mismas secciones y el mismo número de personas por sección que el día 20 de enero, a excepción de la carga de camiones.

6.3. Sábados, domingos y festivos no productivos:

6.3.1. sábados tarde no productivos:

– Consola, Calidad-laboratorio, recepción, logística y calderas trabajarán en turno de tarde (1 persona por sección).

– Prebentzio mantentzea: Arratsaldeko txandan egingo da lan (3 langile atal bakoitzeko).

6.3.2. Igandeak eta ekoizpenik gabeko jaiegunak:

Igande goizez:

– Ekoizpena, kotsola-gela, kalitate-laborategia, mantentze-lanak eta galderen gela (langile bat atal bakoitzeko), harrera (2 langile ataleko).

Igande gauez:

– Ekoizpen arduraduna, kotsola gela, elaboratzeak, UHT, betetzeko makinak, ekoizpen-linearen amaiera, galdarak, mantentze-lanak, harrera, laborategia.

Jaiegunak:

– Abenduaren 25ean eta urtarrilaren 1ean, honako atal hauek egingo dute lan: esnea jasotzeko atala, elaboratze atala, kotsola gela, kalitate-laborategia, mantentze-lanak eta galdera gela (langile bat atal bakoitzeko); lan-ordutegia 08:00etatik 12:00etara edo 12:30era izango da eta lanaldi osoa balitz bezala kontabilizatuko da.

Larunbat gauetan eta igandeetan ez da prebentziozko mantentze-lanik egongo.

6.4. Ordutegiak:

A) Ekoizpena eta zerbitzuak:

Txanda desberdinetako lan-ordutegiak honako hauek izango dira: 06:00etatik 14:00etara, 14:00etatik 22:00etara eta 22:00etatik 06:00etara.

Abenduaren 24ko eta 31ko arratsaldeko eta gaueko txandetan lan egin behar duten langileek atsedena hartuko dute eta ordu horiek atsedena-ordu gisa zenbatuko dira, urteko ordu kopuruan.

B) Administrazioa.

1. Lanaldi trinkoa: Ekainetik irailera.

Lanaldia astelehenetik ostiralerakoa izango da, 7 ordu eta 24 minutukoa; 08:00etatik 14:00etara bitarteko orduak derri-gorrezkoak izango dira eta ordubeteko malgutasuna egongo da, egunean egokitu behar dena.

Ekainaren 1etik 15era edo irailaren 15etik 30era, saileko langile guztiek, txandaka, astebetetz lanaldi zatituko ordutegian egingo dute lan, enpresak aldi horretan izan ditzakeen beharrak betetze aldera; gainerako asteetan lanaldi trinkoa izango dute, ekainaren 15etik irailaren 15era bitarteko aldi bezala.

Une horretan lanaldi zatiturik behar ez duten atalek edo eginkizunek aurreko paragrafoan ezarritako ordutegia beteko dute, zerbitzuaren premiagatik aldatu arte; horrela gertatzen denean, eragindako langileak lanaldi zatituan lan egiten hasiko dira, modu jarraituan, hitzarmen honetan ezarritako baldintzetan.

2. Lanaldi zatitua: Urritik maiatzera (biak barne):

Kontuan hartuta bezeroei, hornitzaileei eta abarrei egun osoan arreta eman behar zaiela eta zuzendaritzak langileekin akordioa sinatu zuenean, 1995eko abuztuaren 21ean, enpresan lan egiten zuten administrazioako langile batzuen lanaldia goizekoa zela, arreta emateko premia horri erantzute aldera, ondoan adierazitako lan-ordutegia ezarri zen, gaurdaino mantendu dena, jarraian azaldutakoarekin bat:

Zuzendaritzak hala eskatzen duenean, urritik maiatzera (biak barne), administrazioari atxikitako langileek honako ordutegi honetan eman beharko dute zerbitzua:

– Mantenimiento preventivo: Trabajarán en turno de tarde (3 personas por sección).

6.3.2. Domingos y festivos no productivos:

Domingos mañana:

– Elaboración, consola, Calidad-laboratorio, mantenimiento y calderas (1 persona por sección), recepción (2 personas por sección).

Domingos noche:

– Encargado de producción, consola, elaboraciones, UHT, llenadoras, final de línea, calderas, mantenimiento, recepción, laboratorio.

Festivos:

– Los días 25 de diciembre y 1 de enero, se trabajará en las secciones de recepción de leche, elaboración, consola, Calidad-laboratorio, mantenimiento y calderas (1 persona por sección) siendo el horario de 8 a 12/12:30 horas y se contabilizará como una jornada completa.

En ningún caso habrá mantenimiento preventivo, los sábados-noche y domingos.

6.4. Horarios:

A) Producción y servicios:

Los horarios de trabajo de los distintos turnos serán de 6:00 a 14:00, 14:00 a 22:00 y de 22:00 a 6:00 horas.

El personal que le corresponda trabajar los días 24 y 31 de diciembre en turnos de tarde y noche, descansará, computándose dichas horas como descansadas dentro de la jornada anual.

B) Administración.

1. Jornada intensiva: Desde junio a septiembre.

Jornada de Lunes a viernes de 7 horas y 24 minutos con horario bloqueado de 8:00 horas a 14:00 horas y 1 hora de flexibilidad horaria con ajuste diario.

Entre el 1 y el 15 de junio o entre el 15 y 30 de septiembre, cada persona afectada deberá trabajar una semana en horario de jornada partida, rotándose entre las personas del departamento, al objeto de que la empresa cubra sus necesidades en dicho periodo, siendo la jornada del resto de las semanas de intensiva, al igual que entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Para todas aquellas secciones o funciones que no precisen actualmente de la jornada partida, el horario será el establecido en el párrafo anterior, hasta que se modifique por necesidades de servicio, momento en el que el personal afectado pasará a jornada partida de forma continuada, en las condiciones establecidas en el presente Convenio.

2. Jornada partida: Desde octubre a mayo (ambos inclusive):

Teniendo en cuenta la necesidad de cubrir la atención a los clientes, proveedores, etc., a lo largo de todo el día y que la jornada de parte del personal administrativo existente a la firma del acuerdo suscrito entre la Dirección de la Empresa y la parte social el 21 de agosto de 1995, era de mañana, al objeto de dar respuesta a dicha necesidad, se estableció el siguiente horario que se mantiene en el día de la fecha conforme a lo que se indica a continuación:

En el caso de que la Dirección lo requiera, el personal adscrito a administración deberá prestar sus servicios durante los meses comprendidos entre octubre y mayo (ambos inclusive) con el siguiente horario:

	Sarrera / Entrada	Irteera / Salida
Astelehenetik ostegunera / Lunes a jueves	8:00 – 9:00 14:45 – 15:30	13:30 – 14:00 17:00 – 18:30
Ostirala / Viernes	8:00 – 9:00	13:30 – 15:00

Lanera sartzeko eta irteteko orduak malguak izango dira, langilearen aukeran; derrigorrezko orduak honako hauek izango dira: 09:00etatik 13:30era eta 15:30etik 17:00etara, astelehenetik ostegunera, eta 09:00etatik 13:30era ostiraletan. Lanaldia hamabostean behin egokituko da.

Lanaldi zatitua denean, 2021ean, enpresak ordu horietan lan egin behar duen langile bakoitzari 6,188 euro ordainduko dio goizeko eta arratsaldeko ordutegian lan egindako lanegun bakoitzeko; diru-kopuru hori hileroko ordainduko da, lanaldi zati-tuagatik prima gisa. Zenbateko hori soldatak igotzen diren ehu-neko berean eguneratuko da.

Era berean, abenduaren 24an eta 31n lan egingo duten ad-ministrazioko langileek egun horietako batean atsedena hartu-ko dute, eta ordu horiek lanordu eta/edo atsedeen-ordu gisa zen-batuko dira urteko ordu kopuruaren baitan.

6.5. Lan txandak eta ordutegiak berregokitzea:

Enpresak eta langileen ordezkariak laneko txandei eta ordu-tegiei buruzko apartatuan zehaztutakoa berrikusi eta benetako zerbitzu-premiaren arabera egokitu ahal izango dute, bi alder-diak ados egonez gero.

6.6. Lanaldi etengabeko atsedentaldia:

Enpresak antolaketa-sistema bat (baliabide teknikoak eta giza-baliabideak) ezarriko du, prozesu industrialak eta tekniko-ak eten beharrik gabe, arauzko 15 minutuko atsedentaldia (En-presaren kontura) hartzeko eskubidea bermatzeko.

6.7. Hitzartutako lanaldiaren gaineko ordu-poltsa:

Ezarritako urteko lanaldia kontuan hartuta, eta urteko lan-egutegia prest dagoenean, lan-egutegi horretan jasotako egun/or-duak gehiegi badira, horiek hartu ahal izango dira, honako irizpide hauekin bat:

1. Lehenengo 2 egunak, langileak aukeratutakoak, 8. arti-kuluan adierazitako 13 egun jarraituko oporraldiari gehituko zaizkio.
2. Langileak aukeran izango du poltsako orduen % 50 8.3 artikuluan ezarritako aldietatik kanpo hartzea, baldin eta lan-postu eta/edo atal berean diharduten beste langileekin batera egiten ez badu, antolaketa arazorik ez sorrarazteko. Enpresak eskubidea bermatzeko behar diren erreleboak eta/edo txandak alda ditzake.

Langileak 3. hiru hilera amaitu baino lehen aldi horri dagoz-kion atsedeen-egunak hartu ez baditu, 4. hiru hilera eskatu ahal izango ditu; egun horiek enpresaren zuzendaritza ados egonez gero emango zaizkie, 15 egun baino lehen jakinarazita.

6.8. Makinak abiaraztea:

Galdarak martxan jartzea 4 jaiegunetako baten ondoren, ekoizpen-aldia hasi aurretik:

– Galdarak: langile batek 05:00etatik 14:00etara lan egin-du.

Igande goizez:

– Harrera: langile batek 05:00etatik 13:00etara lan egingo du.

El horario de entrada y salida del trabajo se realizará de forma flexible y a opción del/la trabajador/ra con horario blo-queado de 9:00 horas a 13:30 horas y de 15:30 horas a 17:00 horas de Lunes a Jueves, y de 9:00 horas a 13:30 horas los Viernes. El ajuste a la jornada laboral se realizará quincenal-mente.

En el caso de jornada partida, la empresa en el año 2021 abonará a cada trabajador/ra afectado por dicho horario, la cantidad de 6,188 euros por día laborable trabajado en horario de mañana y tarde, que se abonará mensualmente como prima por jornada partida. Este importe será actualizado en el mismo porcentaje que los salarios.

Así mismo, el personal administrativo que preste sus servi-cios en la mañana de los días 24 y 31 de diciembre, tendrá des-canso en uno de los dos días, computándose dichas horas como trabajadas y/o descansadas dentro del cómputo de la jor-nada anual.

6.5. Readaptación de turnos y horarios de trabajo:

Lo especificado en el apartado de turnos y horarios de traba-jo, podrá ser revisado por la Empresa y la representación de los/las trabajadores/ras, adaptando los mismos a las necesida-des reales de servicio, siendo de mutuo acuerdo entre las partes.

6.6. Descanso en jornada continuada:

La Empresa establecerá el sistema organizativo (medios técnicos y humanos) que permita compaginar el derecho al des-canso preceptivo de 15 minutos (por cuenta de la Empresa) con la no interrupción de los procesos industriales y técnicos.

6.7. Bolsa de horas sobre jornada pactada:

Teniendo en cuenta la jornada anual establecida y una vez confeccionado el calendario anual de trabajo, si de dicho calen-dario resultase un excedente de días/horas, éstas podrán dis-fruitarse de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Los primeros 2 días, a elección del/la trabajador/ra acumulable a los 13 días de vacaciones consecutivas que se in-dican en el art. 8.º
2. El/La trabajador/ra tendrá derecho a elegir el disfrute del 50 % de las horas de dicha bolsa, fuera de los periodos es-tablecidos en el párrafo 3.º del art. 8.º, no debiendo coincidir con personal del mismo puesto de trabajo y/o sección que pueda originar problemas en la organización. La Empresa podrá realizar los cambios de relevo y/o turno que sean precisos para garantizar dicho derecho.

Si al finalizar el 3.er trimestre no hubiese disfrutado de los días de descanso correspondientes a dicho periodo, el trabaja-dor/ra podrá solicitar el disfrute de los mismos dentro del 4.º tri-mestre, otorgándose dichos días de acuerdo con la Dirección de la Empresa, previa comunicación con 15 días de antelación.

6.8. Arranque de máquinas:

El arranque de calderas tras uno de los 4 festivos y previa a una jornada productiva:

– Calderas: 1 persona realizará el horario de 5:00 horas a 14:00 horas.

Domingos mañana:

– Recepción: 1 persona realizará el horario de 5:00 horas a 13:00 horas.

7. artikulua. Lan-kategoriak.

Esnelat SL enpresako langile guztiak honako lan-kategoria hauetako batean sartzen dira:

– Langile teknikoen taldea: honako azpikategoria hauek barne:

- Goi mailako teknikaria.
- Erdi-mailako teknikaria.
- Kalitate-teknikaria.
- Ataleko eta/edo saileko nagusia.
- Goi mailako sistema-teknikaria.
- Erdi mailako sistema-teknikaria.
- Esportazio teknikaria.
- Marketin-teknikaria.
- Merkatuen analista-teknikaria.
- Kudeaketa eta kontroleko teknikaria.
- Kontroleko teknikari laguntzailea.
- Kontramaisua.
- Arduraduna.
- Teknikaria (I+G).
- Kontroleko teknikaria.
- Linea-ikuskatzailea.
- 1. mailako laborategi-teknikaria.
- 2. mailako laborategi-teknikaria.
- Laborategiko teknikariaren laguntzailea.
- OLT.

– Administrazioko langileak: honako azpikategoria hauek barne:

- 1. mailako burua.
- 2. mailako burua.
- Sistema-analista.
- Idazkaria.
- Kutxazaina.
- Lehen mailako ofiziala.
- Bigarren mailako ofiziala.
- Administrari laguntzailea.
- Analista programatzailea.
- Programatzailea.
- Informatika-sistemen operadorea.
- Komertzialak eta Marketin langileak:
 - Atal kudeatzailea.
 - Salmenta-ordezkarria.
 - Kontu orokorren arduraduna.
 - Merkataritza-ordezkarria.
 - Salmentetako burua.
 - Merkataritza-sustatzailea.
 - Product Manager junior.
 - Product Manager junior.
 - Kategoria kudeatzailea.
 - Saltokiko kudeatzailea.
 - Sustatzaile juniorra.

Artículo 7.º Categorías laborales.

Las categorías laborales a las que se adscribirán todos los/las trabajador/ras de plantilla de Esnelat S.L. serán las siguientes:

– Personal Técnico: Comprenderá las siguientes categorías:

- Técnico superior.
- Técnico medio.
- Técnico de Calidad.
- Jefe de Sección y/o departamento.
- Técnico de sistemas superior.
- Técnico de sistemas medio.
- Técnico de exportación.
- Técnico de Marketing.
- Técnico-Analista de Mercados.
- Técnico de control-gestión.
- Técnico-Auxiliar de controler.
- Contraemaestre.
- Encargado.
- Técnico de I+D.
- Técnico de Control.
- Inspector de Lineas.
- Técnico 1.ª Laboratorio.
- Técnico 2.ª Laboratorio.
- Ayudante Técnico de Laboratorio.
- A.T.S.

– Personal Administrativo: Comprenderá las siguientes categorías:

- Jefe de 1.ª
- Jefe de 2.ª
- Analista de sistemas.
- Secretaria.
- Cajera.
- Oficial de Primera.
- Oficial de Segunda.
- Auxiliar Administrativo.
- Analista Programador.
- Programador.
- Operador de Informática.
- Personal Comercial-Marketing:
 - Gerente de Área.
 - Delegado de Ventas.
 - Responsable cuentas clave.
 - Delegado Comercial.
 - Jefe de Ventas.
 - Promotor Comercial.
 - Product Manager Senior.
 - Product Manager junior.
 - Gestor por categorías.
 - Gestor punto de venta.
 - Promotor junior.

– Mendeko langileak: honako azpikategoria hauek barne:
Biltegi-zaina.

Zaindaria edo atezaina.

Langile soilak: honako azpikategoria hauek barne:

Peoia.

Peoi espezializatua.

3. mailako espezialista.

2. mailako espezialista.

1. mailako espezialista.

1. mailako ofiziala - Gidaria.

1. mailako ofiziala - Lanbidea.

2. mailako ofiziala - Lanbidea.

1. mailako ofiziala - Zerbitzuak.

2. mailako ofiziala - Zerbitzuak.

8. artikulua. Oporrak.

Hitzarmen honetan sartzen diren langile guztien oporraldia 26 egun iraungo du, urte naturalaren barruan, larunbatak, igandeak eta jaiegunak kontuan izan gabe. Lanean urtean zehar hasten diren langileek lanean egindako hilabeteen arabera dagozkien oporrak hartzeko eskubidea izango dute.

A) Oporrak, ahal bada, ekaina eta iraila bitartean (biak barne) hartuko dira, eta langile bakoitzarentzat opor-egutegi bat ezarriko da urte bakoitzeko otsailaren 28a baino lehen. Langileak elkarren segidako 13 opor-egun hartzeko eskubidea izango du, eta horiekin batera, 6.7 artikuluan ezarritako ordu-poltsako 2 egun. Ordainsaria erantsitako tauletan jasotakoaren arabera izango da.

– Udan:

Txanda guztiek elkarren segidako hiru asteko oporraldia izango dute esandako aldian, hau da, ekaina eta iraila bitartean.

Opor-egunak abuztuan hartuko dituen txandaren oporraldia abuztuaren 5a barnean hartzen duen astean hasiko da, eta hori erreferentzia hartuta (udaren erdia) esleituko dira gainerako txandei dagozkien asteak.

Udako oporraldian, gehienez ere 9 astebetez egin daiteke lan etenik gabe.

– Aste Santua:

Aste Santuko oporraldiko lehenengo astea (Ostegun eta Ostiral Santua barnean dituen) oporrak abuztuan izango dituen txandari, eta bigarrena (Pazko-bigarrenekoa) oporrak irailean hartuko dituen txandari egokituko zaio, jai horiek zein hilabeteetan izango diren kontuan hartu gabe.

– Eguberriak:

Gabonetako lehenengo astea oporrak ekainean izango dituen txandari egokituko zaio, eta bigarren astea oporrak uztailean izango dituenari.

Gabonetako oporrak, ahal bada, lan-egutegiko azken bi asteak izango dira. Gabonetako bigarren astea abenduaren 31 barnean hartzen duena izango da.

B) Oporrak aurreko apartatuan adierazitako alditik kanpo hartzen dituzten langileek poltsa ekonomiko bat jasotzeko eskubidea izango dute, honako irizpide hauei jarraikiz:

– 26 egunetatik elkarren segidako 10 eta 14 egun bitarteko oporraldia hartuz gero, 2021eko urtean, 235,714 euro edo 2 opor-egun gehiago.

– 26 egunetatik elkarren segidako 15 egun edo gehiagoko oporraldia hartuz gero, 2021eko urtean, 402,010 euro edo 3 opor-egun gehiago.

– Personal subalterno: Comprenderá las siguientes categorías:
Almacenero.

Guarda o portero.

Personal Obrero: Comprenderá las siguientes categorías:

Peón.

Peón Especializado.

Especialista de 3.^a

Especialista de 2.^a

Especialista de 1.^a

Oficial 1.^a Chofer.

Oficial 1.^a Oficio.

Oficial 2.^a Oficio.

Oficial 1.^a Servicios.

Oficial 2.^a Servicios.

Artículo 8.º Vacaciones.

Las vacaciones para todo el personal afectado por este Convenio tendrán una duración de 26 días dentro del año natural sin computarse sábados, domingos y festivos. El personal que ingrese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones según el número de meses trabajados.

A) Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, estableciéndose un calendario de vacaciones individual para cada trabajador/ra antes del 28 de febrero de cada año, teniendo derecho el/la trabajador/ra a disfrutar en dicho periodo 13 días laborales consecutivos, pudiendo disfrutar conjuntamente los 2 días de bolsa de horas establecidos en el art. 6.º-7, siendo la retribución conforme a lo establecido en Tablas anexas.

– Verano:

Todos los turnos tendrán tres semanas consecutivas de vacaciones en dicho periodo de junio a septiembre.

El turno que tiene vacaciones en agosto las comenzará a disfrutar la semana que incluya el 5 de agosto, y con esta referencia (que es la mitad del verano) se atribuirán las demás semanas correspondientes a los demás turnos.

Durante el periodo vacacional de verano no se podrá superar un máximo de 9 semanas continuas trabajadas.

– Semana Santa:

La primera semana de vacaciones en semana santa (la que incluye el jueves y viernes santo) le corresponderá al turno que tenga vacaciones en agosto y la segunda (la que incluye el lunes de pascua) al turno que tenga vacaciones en septiembre, independientemente del mes en que caiga esta festividad.

– Navidad:

La primera semana de navidad le corresponderá al turno que tenga vacaciones en junio y la segunda al turno que tenga vacaciones en julio.

Las vacaciones de navidad, serán preferentemente las dos últimas semanas del calendario laboral. Se considerará la segunda semana de navidad la que incluya el 31 de diciembre.

B) Los/Las trabajadores/ras que disfruten fuera del periodo indicado en el apartado anterior, tendrán derecho a percibir una bolsa económica conforme a los siguientes criterios:

– De 10 a 14 días disfrutados de forma continuada de los 26 días, siendo el año 2021 de 235,714 euros o bien 2 días más de vacaciones.

– De 15 o más días disfrutados de forma continuada de los 26 días, siendo el año 2021 de 402,010 euros o bien 3 días más de vacaciones.

C) Hartzen diren langile berriek lanean hasten diren egunaren arabera dagozkien opor-egunak hartuko dituzte, urte naturala amaitu baino lehen.

D) Enpresak idatziz berretsiko du langile bakoitzaren oporraldia, hasi baino gutxienez 2 hilabete lehenago, langilearen asmoak galdetu eta langile taldearen egutegi orokorra aztertu ondoren.

9. artikulua. Ordaindutako lizentziak.

Enpresa lizentzia ordainduak emango ditu, taulen arabera soldata ordainduta, honako kasu hauetan:

A. Langilea ezkontzen denean, egutegiko 20 egun; dagozkion opor-egunen erdiarekin batera har daitezke.

B. Seme-alabak jaiotzen direnean, egutegiko 3 egun; horietatik gutxienez bi lanegunak izango dira. Zesarea bidezko erditzeen kasuan, lizentzia beste hiru egutegi-egunetz luza daiteke. Lizentzia hori beste bi egutegi-egunetz luzatu ahalko da, Autonomia Erkidegotik kanpo bidaiatu behar denean, 200 kilometro baino distantzia handiagora.

Garaiz aurreko edo erditu ondoren ospitaleratutako seme-alabak jaiotzeagatik:

Amak edo aitak egunean ordubetez utz dezake lana (lehenengo hiru asteetan), egoera horrek dirauen bitartean.

C. Edoskitze-aldia: Langileek aukera izango dute eskubide hori –eguneko ordubete– haurrak 9 hilabete bete arte metatzeko, eta amatasun-bajarekin batera hartzeko. Kasu horretan, enpresari jakinaraziko zaio baja-aldia amaitu baino 15 egun lehenago.

D. Langileak (emakumeak) haurdunaldian egin beharreko azterketak egiteko eta haurra izateko unerako prest egoteko teknikak lantzeko ezinbesteko denbora lanaldiaren barruan hartu behar duenean. Langileak (gizonak) eskubidea izango du bere emazte edo izatezko bikotekidearekin batera jaiopon aurreko azterketetara (3 aldiz) eta erditze-aldirako prestatzeko tekniken ikastarora (3 saio) joateko. Horretarako, aldeztu aurretik egin izanaren egiaztagiria aurkeztu beharko da, baita asistentzia justifikatu ere.

E. Ezkontidearen eta seme-alaben gaixotasun larriagatik, 4 egun edo 7 lanaldi erdi.

F. Etxe berean bizi izan den ezkontidearen edo seme-alaben heriotzagatik, egutegiko 7 egun izango ditu langileak; bestela, egutegiko 4 egun.

G. Gurasoen, aitagarreba-amaginarreben edo neba-arreben gaixotasun larriagatik edo heriotzagatik, egutegiko 3 egun.

H. Ezkontzako anaiaren, arrebaren, aitona-amonen eta ezkontide bietako baten biloben gaixotasun larriagatik edo heriotzagatik, 2 egun edo egun bat eta 2 lanaldi erdi.

I. Osaba-izeben eta lehengusu-lehengusinen hiletak, urtean 8 ordu.

B, E, F, G eta H puntuetako kasuetan, lanaldiaren barruan gertatzen bada (lanaldiaren azken 4 orduetan) edo dagoeneko gertatu bada, hurrengo egunetik aurrera zenbatuko da.

E, G eta H puntuetako kasuetan, gaixotasun larriak dirauen bitartean, lizentzia-egunak langileak aukeratu ahal izango ditu, betiere enpresarekin adostuta. Adostasunik egon ezean, lizentzia-egunak bata bestearen jarraian hartu beharko dira.

Gaixotasuna «larritzat» jotzeko, mediku ziurtagiria edo Ospitaleratzearen ziurtagiria aurkeztu beharko da.

Gaixotasun larria edo heriotza ohiko bizilekua dagoen probintziatik kanpo gertatzen denean, 200 km baino urrunago, lizentzia horiek beste egun batez luzatuko dira.

C) El personal de nuevo ingreso disfrutará las vacaciones que le correspondan, teniendo en cuenta su fecha de ingreso, antes del finalizar el año natural.

D) La Empresa confirmará por escrito el periodo de vacaciones de cada trabajador/ra con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de su disfrute, previo conocimiento de sus deseos y analizado el calendario general de la plantilla.

Artículo 9.º Licencias retribuidas.

La Empresa concederá licencias retribuidas con abono del salario establecido en Tablas en los siguientes casos:

A. Matrimonio del/la trabajador/ra, 20 días naturales, pudiendo disfrutarlos juntamente con la mitad de las vacaciones que correspondan.

B. Nacimiento de hijos, 3 días naturales de licencia de los que al menos dos serán laborables, pudiéndose ampliar en tres días naturales más en caso de parto con cesárea. Esta licencia podrá ampliarse en dos días naturales más en caso de desplazamiento fuera de la provincia a más de 200 km de distancia.

Por nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados después del parto:

La madre o el padre tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo al día (durante las primeras tres semanas) mientras dure dicha situación.

C. Lactancia: Los/Las trabajadores/ras podrán optar por acumular el disfrute de éste derecho en una hora diaria hasta que el niño o la niña cumpla nueve meses, uniéndolo a la baja por maternidad. En éste caso, se comunicará a la empresa con 15 días de antelación a la finalización del período de la baja.

D. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse las trabajadoras (mujeres) dentro de la jornada de trabajo. El trabajador (hombre) tendrá derecho a acompañar a su cónyuge o pareja de hecho a 3 exámenes prenatales y a 3 sesiones de técnicas de preparación al parto. Siempre se deberá aportar previamente el comprobante de dicha realización y su posterior justificante de asistencia.

E. Enfermedad grave de cónyuge e hijos, 4 días o 7 medias jornadas.

F. Fallecimiento de cónyuge e hijos que convivan en el mismo domicilio que el/la trabajador/ra, tendrán 7 días naturales y en caso contrario, 4 días naturales.

G. Enfermedad grave o fallecimiento de padres o padres políticos, hermanos 3 días naturales.

H. Enfermedad grave o fallecimiento, hermanos políticos, abuelos y nietos de uno y otro cónyuge 2 días o 1 día y 2 medias jornadas.

I. Funerales o entierros de tíos y primos, 8 horas anuales.

Para los puntos B, E, F, G y H si sucede durante la jornada laboral (durante las últimas 4 horas de la jornada laboral) o ya se ha realizado, se contabilizará a partir del día siguiente.

Para los puntos E, G y H mientras se mantenga la situación de enfermedad grave el/la trabajador/ra tendrá opción a elegir, de acuerdo con la empresa, las fechas del disfrute de la licencia. Si no hay acuerdo, los días de disfrute serán consecutivos.

Para considerar una enfermedad como «grave» se requerirá un justificante médico de enfermedad u hospitalización.

En los casos de enfermedad grave o fallecimiento, si el hecho ocurriera fuera de la provincia del domicilio habitual a más de 200 km de distancia, estos permisos se ampliarán en 1 día más.

Aipatu senideen gaixotasun larriak jarraitzen duenean, bigarren lizentzia eskatzeko eskubidea izango du langileak, baldin eta aurrekoa amaitu denetik gutxienez 30 eguneko epea igaro bada.

Enpresa prest egongo da lizentzia ordaindu osagarriak emateko, kasuan-kasuko berariazko inguruabarrei erantzute aldera.

J. Gurasoen, seme-alaben, anai-arreben, aitona-amonen eta biloben ezkontza, egutegiko egun 1. Probintziatik kanpora joan behar bada, lizentzia beste egun batez luzatuko da (bidaia 200 km baino urrunago dagoen toki batera egiten bada).

K. Ohiko etxebizitzaz aldatzea, egun 1.

L. Langilearen halabeharrezko presentzia eskatzen duten arazo pertsonalak konpontzeko (adibidez, notario aurrean, erakunde publikoetan edo, hipoteka-kontuak direla-eta, bankuan agertu beharra), langile guztiak urtean 3 eguneko lizentzia ordaindua hartzeko eskubidea izango dute, justifikatua bada eta aldeaz aurretik jakinarazten bada.

M. Langilea ikasketak egiten ari denean, azterketak egiteko lizentzia eska dezake, behar duen denborarako, enpresan egiaztagiria aurkeztu ondoren.

N. Ordaindu gabeko lizentziak emango dira, behar den denborarako eta gehienez ere hiru hilabeterako, adopzioa eta/edo harrera helburu duten izapideak burutzeko.

O. Medikuaren kontsultetara joateko:

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

Era berean, urtean 16 orduko muga horren barruan, lanera ez joateko honako arrazoi hauek ere hartu ahalko dira barnean, betiere behar bezala justifikatuta: ezkontideari nahiz langilearekin bizi diren seme-alabei eta gurasoei medikuaren kontsultetara edo mediku-azterketetara laguntzea edo garrantzi txikiko ebakuntzak egitea, bai eta ospitalean horiekin egotea ere. Zailtasunak izanez gero, hitzarmena interpretatzeko Batzorde Mistoiri iritzia eska diezaioke.

* Izatezko bikoteak:

Izatezko bikoteek, bikotea osatzen duten pertsonen sexua edozein dela ere, elkarrekin bizi direla behar den moduan egiaztatuz gero (baterako erroldako ziurtagiria, izatezko bikoteen erregistroaren ziurtapena edo bikote moduan elkarrekin bizi direla egiaztatzen duen beste edozein agiri ofizial), artikulua honekin ezkontideen kasuan xedatzen diren eskubide berberak izango dituzte.

10. artikulua. *Gizarte mailako berdintasuna. Lana eta familia uztartzea.*

Bikote egonkorra osatzen duen langileak ezkontideak dituzten eskubide berak izango ditu. Langilearen bikotekideak ezkontideak dituzten eskubide berak izango ditu, ondorio guztietarako.

Interesdunak udalak emandako bizikidetza-ziurtagiria aurkeztu beharko du egoera egiaztatzeko.

Langileek lanaldi murriztuan lan egiteko eskatu ahal izango dute, semeak edo alabak 12 urte bete arte, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorrari buruzko Lege Organikoarekin eta indarrean dagoen gainerako legediarekin bat.

En caso de persistencia de una enfermedad «grave» de los parientes expresados, se tendrá derecho a una segunda licencia, siempre que haya transcurrido un plazo mínimo de 30 días desde la finalización de la anterior licencia.

La Empresa estará abierta a conceder otras licencias retribuidas adicionales atendiendo las circunstancias específicas que se puedan dar en cada caso.

J. Matrimonio de: padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos, 1 día natural. Si hay desplazamiento fuera de la provincia, el permiso se ampliará en 1 día (siempre que el desplazamiento sea superior a 200 km de distancia).

K. Traslado del domicilio habitual, 1 día.

L. Por necesidades de atender asuntos personales que requieran la presencia inexcusable del afectado (algunos ejemplos: presencia ante Notarios, presencia obligatoria ante instituciones públicas, presencia en el banco para hipotecas) todo el personal tendrá derecho hasta 3 días anuales de permiso retribuido con justificación, previo aviso.

M. Por el tiempo necesario, cuando curse estudios y deba someterse a exámenes, previa justificación ante la Empresa.

N. Se concederán licencias no retribuidas por el tiempo indispensable, no superior a tres meses, al objeto de realizar trámites encaminados a adopciones y/o acogimientos.

O. Para consultas médicas:

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

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

* Parejas de hecho:

Las parejas de hecho, indistintamente de cual sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común, certificación de registro de parejas de hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja) generará los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.

Artículo 10.º *Equiparaciones sociales. Conciliación de vida laboral y familiar.*

Al formar una pareja estable, el/la trabajador/ra tendrá los mismos derechos que por matrimonio. La persona que forme pareja con el/la trabajador/ra tendrá la misma consideración a todos los efectos que el cónyuge en el matrimonio.

El interesado deberá aportar un certificado de convivencia del Ayuntamiento para acreditar dicha situación.

El personal podrá acogerse a una reducción de jornada hasta que el/la niño/a tenga 12 años, de conformidad con la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y demás Legislación Vigente.

Batzorde Misto Paritarioa eratuko da; enpresaren ordezkariak eta Enpresa Batzordean ordezkariak dituzten sindikatuek osatuko dute batzordea.

Batzordearen zereginak honako hauek izango dira:

- Aukera-berdintasunaren printzipioa eta sexu, egoera zibil, adin edo arrazagatik ez diskriminatzeko printzipioa sustatzea.
- Komunikazioetan, informazio-orrietan, lanpostu-eskaintzetan eta abarrekoetan hizkera ez-sexista erabiltzen dela zaintzea.
- Sexu-jazarpenaren aurrean jarduteko prozedura lantzea, horrelako kasuak prebenitzeko eta, gertatzen direnean, lehen-bailehen erantzuteko.
- Langile emakumeen kontratazioen eta behin-behinekotasunaren jarraipena egitea.
- Langile guztien bizitza eta lana uztartzeari loturiko kontuei heltzea.

Horretaz guztiaz gain, langileak hala eskatuta, kontu oso pertsonal jakin batzuk indibidualki eta isilpekotasunez planteatuko dira, enpresa honetan betetzen den araua denez.

11. artikulua. Gabonetako saskia.

Urte bakoitzeko abenduan, enpresak 2021. urtean 124,253 euroko balioa zuen Gabonetako saski bana emango dio langile bakoitzari; zenbatekoa urtero berrikusiko da, soldatak berrikus-teko erabiltzen den ehuneko berbera oinarri hartuta; saskiaren edukia Batzordeak erabakiko du.

12. artikulua. Lanaldiaren luzapenak.

Enpresak aldian-aldian (hilean behin) jakinaraziko dio Enpresa Batzordeari lanaldiaren luzapenaren ondorioz egiten diren orduen kopurua, egoera horren arrazoiak eta orduen banaketa, atalka eta langileka.

Lanaldiaren luzapenak ezinbesteko kausa batengatik ez denean lanean igarotzen diren orduak izango dira, honako egoera hauetan:

- Esnearen gutxieneko tratamenduak egitea behar bezala mantentzeko.
- Ekoizpen-lanaldia luzatzea matxuren ondorioz.
- Langileak ezustekoan lanetik urruntzen denean; ezin da eskatu ohiko lanaldiari dagokion ordu kopurua baino 4 orduz edo gehiagoz lan egitea, gertaeraren egunean bertan.
- Ekoizpen-prozesuan gertatutako akatsen ondorioz lote akastunak ateratzen direlako esnea galtzeko arriskua.

Plantillako langileek lanaldiak ez luzatzeko, ahal den neurrian, enpresak konpromisoa hartzen du behin-behineko langileak –edo une oro indarrean dagoen legediak onartzen duen beste edozein modalitatekoak– kontratatzeko.

Lanpostuaren berezitasunak edo lanpostuak eskatzen dituen ezaguera bereziak direla eta kontratazioa ezinezkoa denean, lanaldiaren luzapena lanpostuen titularrak borondatez onartu beharko du; izan ere, alderdien iritiz, borondatezko erregimena nahikoa izango da premia-egoera horiek guztiak betetzeko. Hala ere, behar diren lanpostuak borondatez betetzen ez direnean, ordu horiek enpresak osatutako zerrendan aldeztu aurretik izena eman duten langile boluntarioekin beteko dira.

Lanpostuak aurreko paragrafoan ezarritakoari jarraikiz betetzen ez badira, lanaldi horiek eragindako lanpostu eta/edo atalei atxikitako langile titularrek bete beharko dituzte dagokion egunean, betiere larunbat goizeko eta arratsaldeko txandak badira.

Se creará una Comisión Mixta paritaria, constituida por representantes de la empresa y sindicatos representados en el Comité de Empresa.

Entre las funciones de ésta Comisión estarán:

- Promover el principio de igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza...
- Velar por la utilización de lenguaje no sexista en comunicaciones, hojas informativas, ofertas de empleo.
- Elaborar un procedimiento de actuación ante casos de acoso sexual para prevenir éstos y en caso de que ocurriese, para la pronta resolución de los mismos.
- Hacer seguimiento de las contrataciones y de la temporalidad de las mujeres trabajadoras.
- Abordar cuestiones referentes a la conciliación de vida y el trabajo de todo el personal.

Todo ello sin perjuicio de que determinadas cuestiones personalísimas tengan un planteamiento individual y reservado a petición del trabajador/ra como es norma de esta Empresa.

Artículo 11.º Aguinaldo de navidad.

La Empresa procederá durante el mes de diciembre de cada año a la entrega a cada uno de los/las trabajadores/ras de la plantilla a un Aguinaldo valorado en el año 2021 en 124,253 euros, importe que se revisará anualmente sobre la base del mismo % que los salarios, gestionando el contenido del mismo por el Comité.

Artículo 12. Prolongaciones de jornada.

La Empresa mantendrá informado periódicamente (mensualmente) al Comité de Empresa sobre el número de horas que se realicen como consecuencia de la prolongación de jornada, especificando las causas y su distribución por secciones y trabajadores/ras afectados/as.

Se considerarán prolongaciones de jornada, las horas no motivadas por causa de fuerza mayor las que se realicen en razón a las circunstancias siguientes:

- Realización de tratamientos mínimos a la leche para su debida conservación.
- Alargamiento de producciones por averías.
- Ausencias imprevistas por parte del personal, no debiéndose obligar más de 4 horas por encima de la jornada ordinaria y durante el día del hecho causante.
- Riesgo de pérdida de leche por fabricaciones defectuosas debidas a fallos en la producción.

Con el fin de evitar en lo posible que el personal de la plantilla realice dichas prolongaciones de jornada, la Empresa se compromete a contratar personal eventual, o de cualquiera otra modalidad semejante que lo permita la legislación vigente en cada momento.

Cuando dicha contratación no sea posible por las especiales características del puesto de trabajo o por los conocimientos específicos que el mismo exija, dichas prolongaciones de jornada deberán de ser atendidas por los titulares de los puestos de manera voluntaria, dado que las partes consideran que bajo el régimen de voluntariedad se cubrirá la totalidad de tales necesidades. No obstante, en el supuesto de que no se cubrieran los puestos necesarios de manera voluntaria, dichas horas se cubrirán por el personal voluntario que previamente se habrán adscrito a un listado de voluntarios que habrá elaborado la empresa.

En el supuesto de que no se cubrieran los puestos conforme a lo establecido en el párrafo anterior, dichas jornadas se cubrirán mediante la obligatoriedad del personal titular adscrito a los puestos y/o secciones afectadas en el día de que se trate, siempre y cuando se trate de jornadas de sábado en turno de mañana y tarde.

13. artikulua. Antzinasuna.

Antzinasuna langilea enpresan lanean hasi den egunetik aurrera hasiko da zenbatzen, eta kontuan hartuko dira honakoaldi hauek: behin-behineko langilea izatea, probaldia eta langile finko bihurtu aurretiko denboraldia eta probaldia barne, lan-harremana eten ez bada.

Laurteko bakoitzeko zenbatekoa eranskinetako tauletan kategoría bakoitzeko ezarritakoa izango da.

Kasu guztietan, gehienez ere sei laurteko kobratu ahal izango da.

14. artikulua. Soldatak eta aurrerakinak ordaintzea.

Oro har, honako epe hauek ezartzen dira soldatak ordaintzeko:

– Hileko soldata: Hurrengo hilabetearen lehenengo 5 egunetan.

– Udako paga: uztailearen 18tik 20ra bitartean.

– Gabonetako ordainsaria: abenduaren 18tik 20ra bitartean.

– Martxoko paga: martxoaren 18tik 20ra bitartean.

– Aurrerakinak: Soldata aurreratzeko eskatu duten langileei hileko soldataren % 50 eta martxoko pagaren % 90 emango zaie gehienez ere, honako egun hauetan:

Hileko aurrerakina: Hilabete bakoitzaren 20an.

Martxoko paga aurreratzeko: Urte bakoitzeko urtarrilaren 1a eta otsailaren 28a bitartean.

15. artikulua. Urruntasun plusa.

Enpresak osagarri bat ordainduko die lantokitik 2 kilometro baino gehiagora bizi diren langile guztiei, honako irizpide hauek oinarri hartuta:

1) Garraio publikorik badago, langileak bere etxetik lantokira egin dituen bidaien kopuruari dagokion zenbatekoa ordainduko dira, garraio publikoaren txartelaren prezioaren arabera.

2) Langileak joan-etorriak egiteko bere ibilgailua erabiltzen badu, garraio publikoko txartelaren prezioari dagokion zenbatekoa jasotzeko eskubidea izango du.

3) Garraio publikorik ez badago, gune horretan dauden garraio-ibilbideetan antzekoena denaren txartelari dagokion zenbatekoa ordainduko da.

Autobus-zerbitzua mantenduko da, oraingo erabiltzaileek bakarrik erabiltzea baimenduz. Era berean, egun dauden ordaintza-sistemak mantenduko dira.

16. artikulua. Gaueko lanagatik plusa.

Gaueko 22:00ak goizeko 06:00ak bitartean lan egiten duten langileek oinarrizko soldataren % 27 gehiago jasotzeko eskubidea izango dute, lan egindako ordu eraginkor bakoitzeko.

(Oinarrizko soldata + Antzinasuna) x 450

Formula = $\frac{\text{Oinarrizko soldata} + \text{Antzinasuna}}{\text{Urteko lanaldia}} \times 0,27$

17. artikulua. Txanda plusa.

Zerbitzuak txanda bi edo gehiagotan ematen dituzten langileek plus baliokidea jasotzeko eskubidea izango dute; 2021ean 3,153 euro izan dira urtean benetan lan egindako egun bakoitzeko.

6.4.B artikuluan (Administrazioa) sartzen ez diren langileek, lanaldi zatituan zerbitzua ematen dutenek, plusa jasoko dute urtean benetan lan egindako egun bakoitzeko.

Artículo 13.º Antigüedad.

La antigüedad en la Empresa empezará a contarse desde el día en que el/la trabajador/ra haya empezado a prestar sus servicios en la misma, incluyendo los periodos de eventualidad, temporada y prueba anteriores a la posible admisión con carácter de fijo, siempre que no haya habido interrupción en la relación laboral.

El importe para cada cuatrienio será el que se establece para cada categoría en Tablas anexas.

En todos los casos el número máximo de cuatrienios a cobrar será de seis.

Artículo 14.º Pago de salarios y anticipos.

Se establece como norma general las siguientes fechas para el pago de salarios:

– Salario mensual: Dentro de los 5 días del mes siguiente.

– Paga de Verano: Entre el 18 y 20 de julio.

– Paga de Navidad: Entre el 18 y 20 de diciembre.

– Paga de marzo: Se abonará entre el 18 y 20 de marzo.

– Anticipos: Al personal que solicite anticipo se le concederá hasta un máximo del 50 % de los salarios del mes y hasta un 90 % de la Paga de marzo, en las siguientes fechas:

Anticipo mensual: El día 20 de cada mes.

Anticipo de la Paga de marzo: Entre el día 1 de enero y 28 de febrero de cada año.

Artículo 15.º Plus de distancia.

La Empresa abonará a todos los/las trabajadores/ras cuyo domicilio se encuentre a más de 2 kilómetros del centro de trabajo en base a los siguientes criterios:

1) En caso de existir transporte público, se abonarán tantos desplazamientos como viajes se efectúen del domicilio al centro de trabajo y su importe será el del precio del billete del transporte público.

2) Caso de que el/la trabajador/ra utilice vehículo propio para efectuar los referidos desplazamientos, tendrá derecho al importe del precio del billete del transporte público.

3) Caso de no existir transporte público, se abonará el importe del billete del transporte público que más se asemeje al recorrido y zona que se trate.

Se mantendrá el servicio de autobús limitando el uso exclusivamente a usuarios actuales. Así mismo se mantienen los sistemas de retribución existentes en el día de la fecha.

Artículo 16.º Plus de nocturnidad.

Los/as trabajadores/ras que presten servicio entre las 22 horas y las 6 horas, tendrán derecho al recargo del 27 % sobre el salario base por hora efectiva trabajada.

(Salario base + Antigüedad) x 450

Fórmula = $\frac{\text{Salario base} + \text{Antigüedad}}{\text{Jornada anual}} \times 0,27$

Artículo 17.º Plus de turnicidad.

Los/Las trabajadores/ras que presten sus servicios en régimen de 2 o más turnos, tendrán derecho a un plus equivalente en el año 2021 de 3,153 euros por día efectivo de trabajo al año.

El personal no adscrito al artículo 6.4 apartado B (administración) y que presten servicios en jornada partida percibirán este plus por día efectivo de trabajo al año.

18. artikulua. Laneko istripuak eta gaixotasun arruntak.

Gaixotasun arruntaren edo laneko istripu baten ondoriozko bajaren kasuan, enpresak baja hartu den lehenengo egunetik alta eman edo ezintasun iraunkorra adierazi arte osatuko ditu Gizarte Segurantzak edo, hala badagokio, Mutua Patronalak ordaintzen dituen prestazioak, tauletan adierazitako soldatari (gehi antzintasuna) dagokion zenbatekora iritsi arte; egoera horretan ez dira aparteko haborokinak ordainduko, horiek dagozkien egunetan jasoko baitira, eta langilea bajaran egon den aldia lan egindako denboratza hartuko da haborokin horien sortzapenaren ondorioetarako.

Aipatu osagarriak, atzeraeraginezko ondorioekin, urtarrilaren 1etik aplikatuko zaizkie aurreko urtean bajaran egonda hasitako urteko igoyerarik izan ez duten langileei; atzerakinak lanera itzuli diren lehenengo hilabeteko soldatan ordainduko zaizkie. Gertakizun arruntek (gaixotasun arruntek edo lanekoak ez diren istripuek) eraginiko aldi baterako ezintasunen ondorioz lanera huts egiteak ez dira zenbatuko behar bezala justifikatuta badaude, Langileen Estatutuaren 52.d) artikuluan, 3/2012 Legegintzako Errege Dekretuak emaniko idazketan, xedatutakoaren ondorioetarako.

19. artikulua. Gaixotasun-bajak oporretan.

Oporretan dagoen langile batek Gizarte Segurantzako ziurtagiriaren bidez egiaztatutako gaixotasun baten ondorioz baja hartu behar duenean, enpresak konpentsatuko dizkio opor-egunak (kopuru bera) aldi baterako ezintasunari dagokionaz beste aldi batean, nahiz eta dagokion urte naturala amaitua izan, baldin eta urte hori amaitu denetik 18 hilabete igaro ez badira.

Dena den, langile batek oporretarako bidaian istripu bat badu, eta ondorioz, lesionatzen bada, oporraldia eten egingo da aldi baterako ezintasunak dirauen bitartean; egoera hori lehenbailehen enpresari jakinarazi beharko zaio. Geratzen diren opor-egunak nahitaez hartu beharko dira, langilearen eta enpresaren arteko adostasunez. Atsedean-astean -ez lehenago- Gizarte Segurantzak egiaztatutako 4 eta 7 egun bitarteko baja gertatzen denean, enpresak 3 atsedean-egun emango dizkio langileari.

20. artikulua. Langileentzako hornidurak.

Enpresak konpromisoa hartzen du bere produktuak langileei saltzerakoan prezioaren deskontu-ehunekoari eutsiko diola; deskontua % 35ekoa izango da xehekeri prezioaren gainean, eta horri dagokion BEZa aplikatuko zaio; hala ere, ezingo da produktuaren kostua baino txikiagoa izan.

Langile guztiek hileko 30 litro esne jasoko dute, alde zurretik ezarriko diren egun eta orduetan Sociedad de Distribución Alimentaria SLko biltegian truka daitezkeen eta hilean metatzen diren txartelen bidez.

21. artikulua. Lanbide-prestakuntza.

Alderdi biek onartzen dute etengabeko prestakuntzaren beharra; hori dela eta, batzorde paritario bana eratuko da enpresako ordezkariekin eta sindikatuetako ordezkariekin; batzorde horien egitekoa enpresako prestakuntzaren beharrak aztertzea izango da; era berean, batzordeek erabakiko dute zein ikastaro izan daitekeen interesgarria enpresaren jardunerako eta langilearen prestakuntza osatzeko.

Txandaka lan egiten duten langileek lan-txanda aldatzeko orduan lehentasuna izango dute, prestakuntza ikastaroan parte hartzeko bada, ikastaroak irauten duen denbora osoan; alde zurretik izena eman izanaren egiaztagiria aurkeztu beharko du. Ikastaroa amaituta, bertan parte hartu izanaren ziurtagiria aurkeztu beharko dute.

Batzorde Paritarioan planteatuko den etengabeko prestakuntza, ahal bada, Hobetuz-Langileen Prestakuntzarako Euskal Fundazioaren bidez egingo da.

Artículo 18.º Accidente de trabajo y enfermedad común.

En caso de baja por enfermedad común o accidente de trabajo, la Empresa complementará desde el primer día de la baja hasta el de alta o la declaración de Incapacidad Permanente, las prestaciones de la Seguridad Social o Mutua Patronal en su caso, hasta alcanzar el salario de tablas más la antigüedad sin que se abone durante dicha situación la parte correspondiente a las gratificaciones extraordinarias, ya que las mismas se percibirán en las fechas respectivas, computándose para su devengo, como trabajado, el periodo en que el/la trabajador/ra hubiere permanecido de baja.

Dichos complementos serán de aplicación con efectos retroactivos desde el 1 de enero a aquellos/as trabajadores/ras que provenientes de una baja del año anterior no se les hayan aplicado los incrementos del año en curso, abonándose los mismos en la nómina del primer mes de su incorporación al trabajo. Las ausencias debidamente justificadas por motivo de incapacidad temporal derivadas de contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral), no serán computadas a efectos de lo dispuesto en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por el R.D. Ley 3/2012.

Artículo 19.º Bajas de enfermedad durante las vacaciones.

El personal que durante sus vacaciones caiga de baja certificada por la Seguridad Social, será compensado por la Empresa con los mismos días de vacaciones en fecha distinta a la de Incapacidad Temporal, aunque haya terminado el año natural a que correspondan siempre que no hayan pasado 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

No obstante, lo anterior, todo/a trabajador/ra que resulte accidentado en el transcurso del viaje al lugar de destino de sus vacaciones, y como consecuencia del mismo resulte lesionado, sus vacaciones quedarán en suspenso durante su Incapacidad Temporal, debiendo comunicar a la Empresa con la mayor brevedad. El disfrute posterior de dichas vacaciones será obligatorio y se hará de mutuo acuerdo entre el/la trabajador/ra y la Empresa. Si durante la semana de descanso y no antes se produce una baja certificada por la Seguridad Social de entre 4 y 7 días, será compensado por la empresa con 3 días de descanso.

Artículo 20.º Suministros al personal.

La Empresa se compromete a mantener el porcentaje de descuento en el precio del suministro de sus productos al personal, siendo este descuento del 35 % sobre el precio de venta al detallista, precio al que se le aplicará el IVA correspondiente, si bien no podrá ser nunca inferior al coste de producto.

Todos/as los/as trabajadores/ras percibirán 30 litros de leche al mes acumulados mensualmente mediante control de vales de entrega canjeables en el almacén de la Sociedad de Distribución Alimentaria S.L. durante los días y horas que se establecieron previamente.

Artículo 21.º Formación profesional.

Ambas partes reconociéndose la necesidad de la formación permanente de los/as trabajadores/ras, se constituirán Comisiones paritarias para la formación, integradas por representantes de la Empresa así como por los representantes sindicales, con objeto de analizar las necesidades de formación en la misma, así como determinar en su caso los cursos que sean de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación del/la trabajador/ra que haya de participar en los mismos.

Los/as trabajadores/ras que trabajen a turnos tendrán derecho preferente a cambiar su turno de trabajo para asistir a los cursos de formación durante el tiempo que duren los mismos, previo justificante de su inscripción. Finalizado el curso deberán presentar justificante de haber asistido al mismo.

La formación continua que se platee en la Comisión paritaria se llevará a cabo preferentemente a través de la Fundación Vasca para la formación profesional continua Hobetuz.

Enpresak konpromisoa hartzen du, prestakuntza-plana Hobetuz-i edo FEFE-ri (Enpleguan Prestatzeko Estatuko Fundazioa) aurkeztu baino lehen, ordezkariak sindikalari emango diola plana osatzen duten elementu guztien berri, hala nola beharren diagnostikoa, ikastaroen zerrenda, aurreikusten den parte-hartzaile kopurua, aurreikusitako kostua eta abar.

Era berean, prestakuntza-ekintzetan parte hartzen dutenen zerrenda igorriko die enpresak ordezkari sindikalei ekintza horiek hasi aurretik, eta haien gauzatzearen berri emango du hiru hilabean behin.

Enpresaren interesa dela eta, langileei eskaintzen zaizkien prestakuntza ikastaroak, ahal bada, langilearen lanaldian emango dira beti. Ezinezkoa denean, eta langileak ikastaroa lanalditik kanpoko orduetan egin behar duenean, ikastaroa amaitutakoan, enpresak honela kalkulatuak zenbatekoa ordainduko dio: ikastaroako orduen kopurua bider langilearen soldata erreala; era berean, bazkari bakoitzeko dieta bat ordainduko zaio langileari. Ikastaro batzuk egiteko, langileak beste probintzia batera joan behar badu eta hori atsedeen-astearekin edo asteekin batera gertatzen bada, enpresak honelako kalkulatuak zenbatekoa ordainduko dio langileari: ikastaro orduak bider langilearen soldata erreala edo dagozkion atsedeen-egunak.

Ikastaroa egiteko ekimena pribatua denean, ohiko lanalditik kanpo egingo da, eta kostuaren % 50 ordainduko zaio langileari (2021. urtean, gehienez ere, 745,515 euro). Ordaindutakoaren % 25 matrikula aurkeztean itzuliko zaio langileari, eta gainerakoa ikastaroa amaitu eta gero, baldin eta prestakuntza zentroak igorritako ziurtagiriaren bidez, bertaratzea eta ikastaroa aprobetxatu izana egiaztatzen baditu.

Langileak eskubidea izango du:

– Azterketak egitera joateko beharrezko baimenak izateko eskubidea, baita txanda aukeratzeko lehentasuna ere, hori baldin bada enpresan dagoen erregimena, langilea titulu akademiko edo profesionalen bat lortzeko ikasketa arauak egiten ari denean.

– Prestakuntzako edo lanbide-hobekuntzako ikastaroak egiteko lanaldia egokitzeko eskubidea, lanpostua gordeko zaiola bermatuta.

Kasu bietan, langileak enpresaren oniritzia jaso beharko du aldeztu aurretik.

Ikastaroa egiteko eskaera dagokion saileko buruaren bitartez aurkeztuko da.

22. artikulua. Euskara sustatzea.

Enpresak euskara-ikastaroen % 100 ordainduko die langileei, baldin eta ikastaro horiek zentro ofizialetan egiten badira, eta eskolak lanalditik kanpo egiten badira.

Zenbatekoa ordaintzeko, ikastaroan parte-hartzea eta aprobetxatu izana dagokion ziurtagiriaren bidez egiaztatu beharko da; ziurtagiria ikastaroa antolatzen duen zentroak igorriko du.

23. artikulua. Bizitza-aseguru.

Hitzarmen hau sinatzen den egunean bertan bizitza-aseguru kolektiboa sinatzen da plantilla osatzen duten langile guztientzat; aseguruak honako prestazio hauek ditu:

Ondorio natural batek eragindako heriotza: 9.500 euro.

Heriotza istripuagatik: 19.000 euro.

Heriotza zirkulazio-istripuagatik: 28.500 euro.

Erabateko ezgaitasun iraunkorra: 9.500 euro.

Erabateko ezgaitasun iraunkorra istripuak eragindako erabateko baliaezintasun iraunkorra: 19.000 euro.

Erabateko ezgaitasun iraunkorra zirkulazio-istripuak eragindako erabateko baliaezintasun iraunkorra: 28.500 euro.

La empresa se compromete a informar a la representación sindical con carácter previo a la presentación del plan de formación a Hobetuz o al FEFE (Fundación Estatal para la Formación en el Empleo), de todos los elementos que integran el plan de formación, como son, el diagnóstico de necesidades, relación de cursos, número de participantes previsto, coste previsto, etc.

Así mismo, la empresa remitirá a los representantes sindicales la lista de participantes en las acciones formativas antes del comienzo de las mismas, y con carácter trimestral informará de la ejecución de las mismas.

Los cursos de formación que se planteen a los/as trabajadores/ras por interés de la empresa, se impartirán siempre que sea posible durante la jornada laboral del/la trabajador/ra. Cuando esto no sea posible, y el/la trabajador/ra tenga que asistir al curso fuera de su jornada, la empresa abonará al/a la trabajador/ra a la finalización del curso, la cuantía resultante de multiplicar las horas del curso por el salario real del/la trabajador/ra, abonándose así mismo una dieta por comida. En el caso de que para realizar ciertos cursos, el personal se tenga que desplazar fuera de la provincia y como es el caso de producción coincida con la semana o semanas de descanso del mismo, la empresa abonará al personal la cuantía resultante de multiplicar las horas del curso por el salario real del/la trabajador/ra o el descanso en días correspondiente.

En el supuesto de iniciativa privada, el curso se realizará fuera de la jornada habitual, abonándose por el referido curso el 50 % del costo del curso con un máximo de 745,515 euros para el año 2021. El 25 % del pago se realizará a la presentación de la matrícula, y el resto al finalizar el mismo, siempre y cuando se acredite mediante certificado expedido por el centro de estudios, la asistencia y el aprovechamiento del curso.

El/La trabajador/ra tendrá derecho a:

– Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

– A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

En ambos casos, el/la trabajador/ra deberá obtener previamente la aprobación de la Empresa.

La solicitud para la realización del curso se presentará a través del Jefe de Departamento correspondiente.

Artículo 22.º Promoción del euskera.

La Empresa abonará a sus trabajadores/ras el 100 % de los cursos de euskera que se impartan en centros oficiales y siempre que las clases se desarrollen fuera de las horas de trabajo.

El abono de dicho importe se realizará, siempre y cuando se acredite mediante certificado expedido por el centro de estudios, la asistencia y el aprovechamiento del curso.

Artículo 23.º Seguro de vida.

A la firma de este Convenio se suscribe un seguro colectivo de vida para todo el personal fijo de plantilla, con las siguientes prestaciones:

Fallecimiento por muerte natural: 9.500 euros.

Fallecimiento por accidente: 19.000 euros.

Fallecimiento por accidente circulación: 28.500 euros.

Invalidez permanente absoluta: 9.500 euros.

Invalidez permanente absoluta por accidente: 19.000 euros.

Invalidez permanente absoluta por accidente circ: 28.500 euros.

Horrez gain, enpresak istripu aseguru bat kontratatuko du, langileen lan-jarduera bakarrik babesteko; aseguruak honako berme eta kapitalak izango ditu:

Laneko istripuagatiko heriotza 9.500 euro.

Laneko istripuak eragindako Erabateko Baliaiezintasun Iraunkorra: 9.500 euro.

Aseguru horren bermeak bizitza aseguruarekin metatu ahal izango dira.

Enpresak ordainduko du dagokion prima.

24. artikulua. Medikua azterketa.

Enpresako osasun zerbitzuak ematen dituzten medikuek urtean bitan egingo diete azterketa hala eskatzen duten langileei; horietako bat derrigorrezkoa izango da.

Osasun-azterketan, gutxienez, bihotza eta birrikak miatu, eta odol eta gernu analisisa egingo dira.

Emakume langile guztiek eskubidea izango dute urtean behin oinarritzko proba ginekologikoak egiteko (zitologia eta mamografia); horien zerbatekoa Quiron Donostia ospitalaren tarifaren balioa izango da.

Era berean, 50 urtetik gorako langileek (gizonezkoek) urtero PSA (prostataren azterketa) egiteko eskubidea izango dute.

Mediku Zerbitzua bermatzeko, enpresako medikuak eta osasun-laguntzaile teknikoak ezingo dituzte oporrak aldi berean hartu. Era berean, osasun-laguntzaile teknikoak astebete baino gehiago ez badago, lanbide-kalifikazio bera duen beste langile batekin beteko ditu bere eginkizunak.

25. artikulua. Kontratazioak.

7. artikuluan ezarritako lan-kategorietako lanpostuak betetzeko, enpresak izangaien gaitasuna ebaluatzeko beharrezkotzat joko dituen proba tekniko eta psikoteknikoak ezarriko ditu. Proba horietan plantillako edozein langilek har dezake parte, dagokion eskaera ezarritako epean aurkeztuz gero.

Lanpostu horiek betetzeko deialdia iragarki-taulan argitaratuko da.

Behin-behineko langileak edo sasoiko langileak enpresak lan-kontratuen bidez kontratatuko ditu, eta inoiz ez aldi baterako laneko enpresen bitartez; langile horiek lanbide-egutza tekniko gutxien eskatzen duten lanpostuetan jardungo dute, eta eskatzaileen artean kontratazioa ahalik eta bidezkoena bertutuko da, Enpresa Batzordeari horren berri emanez.

26. artikulua. Lan osasun batzordea.

Enpresak eta langileek beren gain hartuko dituzte laneko segurtasun- eta osasun-arloko elkarrekiko eskubide eta betebeharrak, hitzarmen honetako xedean espezifikoei zehazten dituztenak; uanean-uean indarrean dagoen legedi orokorrak zehazten dituenak, berriz, osagarri edo ordezkio modura hartuko dituzte.

Horrenbestez, zuzendaritzak eta langileen ordezkariak bere arduren esparruan laneko arriskuen prebentzioa gauzatzearren, prebentzio-ekintzako planak ezartzeko behar diren neurri guztiak hartzeko konpromisoa hartzen dute, helburu komun eta zehatz hauek lortzeko: istripuak eta egiaztatutako lan arriskutsu, toxiko edo nekagarriek sortzen dituzten arriskuak pixkanaka murriztea edo desagerraraztea, eta ingurumenaren nahiz lanpostuen baldintzak hobetzea. Horretarako, ahal eta behar diren zuzenketak neurri teknikoak ezarriko dira, eta, bitartean, beharrezkotzat edo egokientzat hartzen diren norberaren babeserako jantzi eta baliabideak eman eta erabiliko dira.

Además de lo anterior, la Empresa contratará un Seguro de Accidentes exclusivamente para la actividad laboral de los empleados con las siguientes garantías y capitales:

Muerte por accidente laboral: 9.500 euros.

Invalidez Permanente Absoluta por acc. Laboral: 9.500 euros.

Las garantías de este Seguro serán en su caso acumulables al Seguro de Vida.

El pago de la prima resultante será por cuenta de la Empresa.

Artículo 24.º Reconocimiento médico.

Los facultativos que atienden los Servicios Sanitarios de la Empresa reconocerán dos veces al año a todos los/as trabajadores/ras de la misma que así lo soliciten, debiendo realizarse obligatoriamente una revisión.

Dicho reconocimiento deberá contemplar como mínimo una exploración de corazón y pulmón, así como análisis de sangre y orina.

Todas las trabajadoras tendrán derecho anualmente a la realización de unas pruebas ginecológicas básicas (citología y mamografía) cuyo importe será el equivalente a la tarifa de Hospital Quiron Donostia.

Así mismo todos/as los/as trabajadores/ras mayores de 50 años tendrán derecho anualmente a la realización del PSA (prueba de próstata).

Al objeto de cubrir el Servicio Médico, el Médico y la ATS de la Empresa, no podrán coincidir en periodos vacacionales. Asimismo, las ausencias de la ATS superiores a una semana serán cubiertas por otro/a trabajador/ra de la misma cualificación profesional.

Artículo 25.º Contrataciones.

Para la cobertura de las plazas que se produzcan en las categorías establecidas en el art. 7.º, la Empresa establecerá las pruebas de tipo técnico y psicotécnico que considere necesarias para valorar la aptitud de los aspirantes. A dichas pruebas podrá concurrir cualquier persona de la plantilla, formulando la oportuna solicitud dentro del plazo que se señale.

La convocatoria de cobertura de dichas plazas se hará pública en el Tablón de Anuncios.

El personal eventual o de temporada será contratado por la Empresa mediante contratos laborales y en ningún caso mediante Empresas de Trabajo Temporal y desarrollará su cometido en aquellos puestos de trabajo que se precise el menor conocimiento técnico y profesional, siendo su contratación de la forma más equitativa posible entre los solicitantes, informando del mismo al Comité de Empresa.

Artículo 26.º Gabinete de salud laboral.

La empresa y los/as trabajadores/ras 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 supletoriamente por la legislación general vigente en cada momento.

En consecuencia, la Dirección y los representantes de los/as trabajadores/ras 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 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.

Bestalde, langileak, banaka aintzat hartuta, behartuta daude Lan Segurtasunari eta Osasunari buruz jasotzen dituzten jarraibideak betetzera, baldin eta prestakuntza teoriko eta praktikoko egokia eta behar adina informazio jasotzen badituzte aldez aurretik. Prebentzio-zerbitzuak emango diete bereziki aholkularitza langileei, norbere burua babesteko baliabide eta jantziak erabiltzearen gainean.

Segurtasun eta Osasun Batzordea Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 35. eta 38. artikuluei jarraikiz eratuko da. Hala ere, langileen ordezkariaz ez den pertsona bat izenda daiteke prebentzio ordezkariaz eginkizunak betetzeko; langile horrek prebentzioarekin zerikusia duten kontuak konpontzeko 5 orduko lizentzia ordaindua izango du.

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeko kideek Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Lege indarrekoak eta prebentzioaren arloan indarrean dauden gainerako xedapenak ezarritako bermeak izango dituzte.

Aldez aurretik presidentek deituta, edo bestela, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legearen 38. artikuluan ezarritakoari jarraikiz, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak hilean behin egingo du ohiko bilera; hori baino lehen, langileen izenean diharduten batzordekideek 2 orduko bilera berezia egin ahal izango dute; horrez gain, presidentek berak, batzordekide gehienek edo Segurtasun Batzorde horretako langileen ordezkaritza guztiek beharrezkotzat jotzen duten guztietan bilduko da batzordea.

Batzorde horren eginkizunetako bat segurtasun, higieena eta sorospenaren arloko prestakuntza programak garatzea izango da, pertsona eta erakunde eskudunekin elkarlanean.

Funtzionamendu eraginkorragoa izateko, Lan Osasun Batzordeak urteko plana aurkeztuko du, egin nahi dituen proiektuak azaltzeko eta aurrekontua esleitzeko.

27. artikulua. Lanerako jantziak eta norberaren higieena.

Eskuzko lanak egiten dituzten langileei egin beharreko zereginetarako egokiena den koloreko jantziak emango zaizkie. Era berean, oinetako egokienak emango zaizkie oinetakoak behar dituzten langileei. Instalazio edo gela arriskutsuetan babes-jantziak izan behar dira.

Por su parte, los/as trabajadores/ras, individualmente considerados, están obligados previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de Seguridad y Salud Laboral. Especialmente serán asesorados por el Servicio de Prevención, en las que se refieran al uso de dichos medios y prendas de protección personal.

El Comité de Seguridad y Salud estará compuesto de conformidad con el art. 35 y 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. No obstante se podrá nombrar para funciones de delegado de prevención a una persona que no sea representante del personal, disponiendo de 5 horas de permiso retribuido para asunto relacionados con la Prevención.

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrán las garantías que se establecen en la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, previamente convocado por su Presidente o en todo caso de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, se reunirá mensualmente con carácter ordinario pudiendo los vocales de la representación de los/as trabajadores/ras mantener previamente una reunión particular de sus miembros con una duración de 2 horas, y además, cuantas otras veces lo juzgue necesario el propio Presidente o así sea solicitado por la mayoría de sus miembros o la totalidad de la representación de los/as trabajadores/ras en dicho Comité de Seguridad.

Dentro de las funciones de este Gabinete estará el desarrollo de Programas de Formación en temas de Seguridad e Higiene y Socorrismo, en colaboración con las personas y organismos competentes.

Para la mayor efectividad de funcionamiento, el Gabinete de Salud Laboral, presentará un Plan anual de los proyectos que pretenda realizar para poder asignarles presupuesto.

Artículo 27.º Prendas de trabajo e higiene personal.

Se facilitará a los/as trabajadores/ras que realicen operaciones manuales prendas del color que se estime más apropiado a las labores a realizar. Asimismo, se proporcionará calzado idóneo a aquellos/as trabajadores/ras que así lo precisen. En instalaciones o locales peligrosos estas prendas deben de ser de protección.

Janzki mota	Erabilera	Aldatzea	Kadentzia
Gomazko botak	Norberak	Higaduragatik	---
Segurtasun-oinetakoak	"	"	---
Lan-jantziak (buzoa), mantalak eta antzekoak	"	Kadentziagatik	Urteko 2
Txanoak	"	"	Urteko 2
Anorakak	"	Hausturagatik	---
Gomazko eskularruak	"	"	---
Babes-eskularruak	"	"	---
Segurtasun-eskularruak	Lan taldea (atala)	"	---
Betaurrekoak	"	"	---
Mantalak	Norberak	"	---

Tipo de prenda	Uso	Reposición	Cadencia
Botas de goma	Personal	Por desgaste	
Calzado de seguridad	"	"	
Buzos-batas o similar	"	Por cadencia	2 al año
Gorros	"	"	2 al año
Anoraks	"	Por rotura	
Guantes de goma	"	"	
Guantes de protección	"	"	
Guantes de seguridad	Sección "	"	
Gafas	"	"	
Mandarras	Personal	"	

Prozedura:

- Ataleko arduradunari janzkien eskaera egitea.
- Arduradunak txartela betetzea.
- Kontramaisuaren edo Ekoizpen Arduradunaren oniritzia.
- Biltegiko entrega.

Produktu horien kalitateak baldintza onenetan manipulatzeko eskatzen duenez, enpresak ezarriko ditu Europako Erkidegoan eta Estatu mailan gai horretan emango diren arauak.

Langile guztiek eman zaizkien janzkiak egoera ezin hobean eraman behar dituzte.

28. artikulua. Ezedentziak.

Gutxienez enpresaren zerbitzurako urtebeteko antzinatasuna duten langileei lau hilabete baino epe luzeagoz eta bost urte baino laburragoz borondatezko eszedentzia egoerara sarbidea emango die enpresak.

Aldi berean, lantoki berean edo antzekoan berriro sarrera automatikoa izango duten eszedentziak onartuko dira, beti ere enpresan gutxienez hiru urtetako antzinatasuna duten langileentzat, eta eszedentziek plantilla osoaren % 8a gainditzen ez badute. Eszedentzi mota hau 6 hilabete baino luzeagoa eta 24 hilabete baino laburragoa izango da.

Eszedentzia berriak, % 8 gainditzen badute, Batzorde Mistoarekin adostasunez emango dira, eskaeren hurrenkera kontuan hartuta.

Gainera, eszedentziei dagokienez, Emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna lortzeko Lege Organikoaren xedapen gehigarrietako hamargarrenaren bidez Langileen Estatutuan txertatutako aldaketak aplikatuko dira.

Gainontzeko eszedentziak arautzeko, Langileen Estatutoren 46. artikulua 1go eta 3. ataletan arautzen denari eutsiko zaio.

29. artikulua. Mailaz igotzea.

Kategorien barruan maila batetik bestera igotzeko sistema ezartzen da, antzinatasunaren arabera, gutxieneko lanbide-sustapena bermatzeko; arau horien arabera:

- a) Enpresan 5 urte baino gehiagoko antzinatasuna duten administrari laguntzaileak 2. mailako ofizialak izatera igoko dira.
- b) Enpresan 18 hilabete baino gehiagoko antzinatasuna duten peoiak peoi espezializatuak izatera igoko dira.
- c) Enpresan 5 urte baino gehiagoko antzinatasuna duten peoi espezializatuak 3. mailako espezialistak izatera igoko dira.

Mecánica de funcionamiento:

- Petición de vestuario al Encargado de la sección.
- Cumplimentación de vale por el Encargado.
- V.ºB.º de Contra maestre o Jefe de Fabricación.
- Entrega por Almacén.

Dado que la calidad de los productos exige que se establezcan unas condiciones higiénicas de manipulación óptimas, la Empresa establecerá las normas que a tal efecto se dicten en la Legislación Comunitaria y estatal.

Todos los operarios deberán llevar en perfecto estado las prendas que les sean entregadas.

Artículo 28.º Excedencias.

Los/as trabajadores/as con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses ni mayor a cinco años.

Asimismo, se concederán excedencias con reingreso automático en el mismo puesto o similar aquellos/as trabajadores/ras que tengan como mínimo 3 años de antigüedad en la Empresa, siempre que el número de excedencias no exceda del 8 % del total de la plantilla y que la excedencia no sea inferior a 6 meses ni superior a 24 meses.

Las nuevas concesiones si superan el 8 %, serán concedidas por orden de solicitud de acuerdo con la Comisión Mixta.

Además, serán de aplicación las modificaciones introducidas en el Estatuto de los Trabajadores por la disposición adicional décimo primera de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en materia de excedencia.

Para el resto de las excedencias se estará a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores/as.

Artículo 29.º Ascensos.

Se establece un sistema de ascensos por antigüedad en las categorías, para garantizar un mínimo de promoción profesional, según estas normas:

- a) Los Auxiliares Administrativos a Oficiales de 2.ª cuando tengan una antigüedad en la Empresa superior a 5 años.
- b) Los Peones a Peones Especializados, cuando tengan una antigüedad en la Empresa superior a 18 meses.
- c) Los Peones Especializados a Especialista de 3.ª, cuando tengan una antigüedad en la Empresa superior a 5 años.

Aurretik azaldutakoa oinarri hartuta lanpostuz igo diren guztiek ohiko eginkizunak betetzeko konpromisoa hartzen dute, eta igo aurretik izan duten betekizun profesionala betetzen jarraituko dutela agintzen dute.

Hala ere, enpresak kategoria horri dagokion lanari emango dio lehentasuna, enpresak prestakuntzari buruzko 26. artikuluan ezarritako sustapenarekin eta prestakuntzarekin bat.

30. artikulua. Sindikatu atalak.

1. Sindikatu berean afiliatutako kideek, enpresako langile guztien % 15 gainditzen badute, sindikatu-atala eratu ahal izango dute. Ehuneko hori, alde aurretik, modu fede emaillean egiaz-tatu behar izango zaio enpresari, eta berak onartuko du ordezkariaren egoera: sindikatuaren ordezkaria izatea.

2. Sindikatu-atal horren buruan ordezkari sindikal bat 1 egongo da, Enpresa Batzordeko kideek dituzten berme berdinekin. Ordezkari sindikalak hilabetean 30 ordu ordaindu izango ditu, baita Batzordeko ordezkariaren ordutegiaren eszedentzia ere, Batzordeko Ordezkariaren lana egin ahal izateko. Ordu horiek sindikatu-ataleko beste kide batzuek erabili ahal izango dituzte, baita sindikatu bereko kideak eta aldi berean Enpresa Batzordeko kideak diren batzuek ere.

3. Ordezkari sindikalaren eginkizunak izango dira:

a) Laneko gai ei eta gai sindikalei buruzko argitalpenak eta oharra enpresako iragarki-taulan ipintzea.

b) Bere sindikatu afiliatuei eragiten dieten kaleratzeen edo zehapenen berri jasotzea, baita honako hauen berri izatea ere: plantilla-berregituratzeak, enplegu-erregulazioak, langile taldeen lekualdaketak, antolamendu-sistema berrien ezarpena edo berrikuspena.

4. Enpresak sindikatu-atal bateko afiliatuei enpresako bulegoetan bilerak egiteko baimena emango die, baldin eta bilera horiek lan-orduetan egiten ez badira, enpresaren ohiko funtzio-namendua aldatzen ez badute, eta bilera egiteko asmoa gutxienez 24 ordu lehenago jakinaraziko bada.

5. Enpresak ezingo du ordezkari sindikala kaleratu, ezta zehatu ere, bere eginkizunak betetzen dituenen, ezta funtzioa utzi ondorengo 2 urteetan, kaleratze edo zehapenaren arrazoia bere kargua legearekin bat betetzea bada.

6. Aitortutako enpresako sindikatu-atalek, gehienez, ordaindu gabeko 5 baimen-egun izango dituzte urtero beren afiliatuentzat, prestakuntza sindikaleko ikastaroetan, zentral sindikalean antolatzen diren biltzarretan eta antzeko ekintzetan parte hartzeko. Baimen-egun horiek erabili ahal izateko, derrigorrez norberak bere zentral sindikalari jakinarazi beharko dio, 48 ordu aurretik, egun bat erabiliko bada, eta 72 ordu aurretik, ordaindu gabeko egun horietako bat baino gehiago erabiliko bada.

7. Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, % 25eko afiliazioa duten sindikatu-atalek bi (2) ordu edukiko dituzte urtean bilerak egiteko lanorduetatik kanpo; ordu horiek afiliatuei soilik ordainduko zaizkie. Bilerak enpresako lokaletan edo enpresatik kanpoko lokaletan egin ahal izango dira. Nolanahi ere, atal sindikalek afiliatuen % 30 biltzen badute, aurreko paragrafoan aipatu diren orduak hiru (3) izango dira, eta afiliatu kopurua % 35 bada, lau ordu (4) hartu ahal izango dituzte urtean.

Bilera horiek ordezkari sindikalak deituko ditu, eta gutxienez 48 ordu lehenago jakinaraziko dio enpresako zuzendaritzari. Jakinarazpen horretan bilera-data eta bilera horretako gai-zerrenda zehaztuko ditu.

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

Todos los que hayan sido promocionados en base a lo establecido anteriormente se comprometen a seguir desempeñando sus funciones habituales y el mismo cometido profesional que tenían en el momento de su promoción.

No obstante, la Empresa vendrá obligada a darles preferencia en trabajo propio de la categoría adquirida, a tenor de dicha promoción y formación que la Empresa diseñará según lo establecido en el Art. 26.º sobre formación.

Artículo 30.º Secciones sindicales.

1. Los/as trabajadores/ras afiliados/as a un mismo Sindicato que en su conjunto superen el 15 % de la plantilla de la Empresa podrán constituirse en Sección Sindical. Dicho porcentaje deberá ser acreditado previamente y en forma fehaciente a la Empresa y ésta reconocerá al/a la Delegado/a su condición de representante del Sindicato, a partir de dicho momento.

2. Al frente de la Sección Sindical habrá 1 Delegado/a Sindical con las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa. Este/a Delegado/a Sindical podrá disponer de 30 horas mensuales retribuidas, así como el excedente de las horas de los/as Delegados/as del Comité, para desarrollar su actividad. Dichas horas podrán ser utilizadas por otros miembros de la Sección Sindical o bien por otros miembros del Comité de Empresa pertenecientes al mismo Sindicato.

3. Serán funciones del/la Delegado/a Sindical:

a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en el tablón de anuncios de la Empresa.

b) Ser informados acerca de los despidos o sanciones que afecten a los afiliados a su sindicato, e igualmente en materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslados de trabajadores/ras de carácter colectivo así como en los casos de implantación o revisión de nuevos sistemas de organización del trabajo.

4. La Empresa permitirá reunirse a los afiliados de una Sección Sindical en los locales de la misma, siempre que dichas reuniones se celebren fuera de las horas de trabajo, no alteren la normalidad laboral y sean preavisadas con una antelación mínima de 24 horas.

5. Ningún/a Delegado/a Sindical podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los 2 años siguientes a su cese, siempre que el despido o sanción sea en base a su actuación en el ejercicio legal de su cargo.

6. Las Secciones Sindicales reconocidas, dispondrán para el conjunto de sus afiliados (no individualmente) de hasta un máximo de 5 días anuales, no retribuidas, para asistencia a cursos de formación, Congresos de su Central Sindical y actividades análogas. La utilización de dichos días de licencia requerirá preceptivamente, comunicación previa a su Central Sindical, con 48 horas de antelación si fuese un sólo día el utilizado y 72 horas de antelación si se pretendiese utilizar más de un día.

7. Las Secciones Sindicales con el 25 % de afiliación, dispondrán de hasta dos (2) horas anuales durante la vigencia de este Convenio para la celebración de reuniones sindicales fuera de horas de trabajo, y que serán retribuidas única y exclusivamente para sus afiliados. Estas reuniones podrán realizarse tanto dentro como fuera de los locales de la Empresa. Para el caso de que las Secciones Sindicales agrupen al 30 % de afiliación, el número de horas a que se refiere el presente párrafo será de tres (3) anuales y si el porcentaje de afiliación es del 35 % el número de horas anuales de que se dispondrá será de cuatro (4) horas anuales.

Las citadas reuniones serán convocadas por el/la Delegado/a Sindical que lo comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la Empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la reunión y el orden del día de la misma.

Por razones excepcionales y fundamentales el/la Delegado/a Sindical podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

Bilerak egiten diren lokala Batzordeak, langileen ordezkari-eko edo atal sindikalek soilik erabiltzera bideratu ez badu enpresak, enpresako zuzendaritzarekin adostuta jarriko da bilera-ordua.

Bilera horiek tauletan ezarritako soldataren arabera ordainduko dira.

Arestian adierazitakoari jarraikiz, sindikatuek bilera horietara joaten diren kideen zerrenda igorri beharko diote enpresako zuzendaritzari, ordu horiek ordaintzeko.

Dagokion sindikatu-atalak hala erabakitzen badu, artikulua honetan azaltzen den lantsaria ordezkari sindikalaren bitartez ordainduko da. Horretarako, hartutako erabakia enpresari jakinaraziko zaio; dena dela, langile afiliatu bakoitzari idazki bana emango zaio, eta bertan, ordezkari sindikala zenbateko hori ordaintzea baimenduko du; baimen horrek hitzarmen honek duen indarraldi bera izango du. Kasu horietan, bileretara joaten diren afiliatuei dagozkien ordainsarien zenbateko osoa emango dio enpresak sindikatu-ataleko ordezkariari, ondoren horrek banatzen. Sistema horren bitartez ordainduriko lantsari-eko enpresak langileei zuzenean ordainduko balie bezalako soldata-erregimena eta erregimen fiskala izango dute.

8. Eszedentzia eskatu dutenei onartuko zaie eskaera, gutxienez probintzia mailako kargu sindikala betetzen badute. Eszedentzia horiek arloari aplikagarriak diren xedapen orokorren bidez arautuko dira, la materia.

31. artikulua. Enpresa-batzordea.

Enpresako langile guztien ordezkari-eko organoa. Kideetako bakoitzak ordu-erreserba bat izango du, ordaindutako 30 ordu (gehienez ere) hileko; ordu horiek lauhileko natural bakoitzean meta daitezke eta eginkizunak betetzeko erabiliko dira, zuzendaritzak deitutako bileretan erabiltzeko orduak zenbatu gabe. Ordu horiek sindikatu-ataleko beste kide batzuek erabili ahal izango dituzte, baita sindikatu bereko kideak eta aldi berean Enpresa Batzordeko kideak diren batzuek ere.

Enpresa Batzordearen eginkizunak honako hauek dira:

1. Hainbat sozietateren hitzarmena negoziatzea, baita hitzarmen honetan adostutakoaren jarraipena egitea.

2. Informazioa jasotzea, gutxienez hiru hilean behin enpresaren sektore ekonomikoaren bilakaera orokorrari buruzkoa, erakundearen produkzio-egoerari eta salmentei buruzkoa, haren produkzio-programari buruzkoa eta enpleguak enpresan izango duen bilakaerari buruzkoa.

3. Balantzea, emaitzen kontua, memoria eta, enpresa akzio edo partaidetza bidezko sozietatea bada, bazkideei jakinarazten zaizkien gainerako agiriak, baldintza berberetan, ezagutzea.

4. Enpresaburuak hartutako erabakiak gauzatu aurretik honako gai hauei buruzko txostena igortzea:

a) Lanpostuen zerrenda berregituratzea eta lanpostu zerrendari dagozkion lanpostutik kentze osoak edo partzialak, behin betikoak edo behin-behinekoak.

b) Lanaldi-murrizketak, eta instalazioak osorik edo zati batean lekualdatzea.

c) Enpresaren lanbide-prestakuntzako planak.

d) Lana antolatzeko eta kontrolatzeko sistemak ezartzea edo berrikustea.

e) Denbora azterketak, prima edo pizgarrien sistema ezartzea eta lanpostuen balorazioa.

Cuando el local en que se realicen estas reuniones no está dedicado por la Empresa a uso exclusivo del Comité o Secciones Sindicales, las horas de celebración de la reunión se fijará de común acuerdo con la Dirección de la Empresa.

La retribución de estas reuniones se realizará en base a salarios establecidos en Tablas.

De conformidad con lo anteriormente señalado, las Centrales Sindicales deberán remitir a la Dirección de la Empresa relación nominal de afiliados 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/de la Delegado/a Sindical. A tal efecto se comunicará la decisión a la Empresa, acompañando, en todo caso, escrito individual de cada uno de los/as trabajadores/ras afiliados/as autorizando el abono de dicho importe a través de su Delegado/a Sindical, autorización que tendrá la misma vigencia que el presente Convenio. En dichos casos, la Empresa entregará al/a la Delegado/a de la Sección Sindical correspondiente, para su posterior distribución, el importe íntegro de las retribuciones que correspondan a los afiliados asistentes a las reuniones. Las retribuciones abonadas por este sistema tendrán el mismo régimen salarial y fiscal que si fueran abonadas directamente por la Empresa a los/as trabajadores/ras.

8. Se concederá excedencia a los/as trabajadores/ras que lo soliciten con ocasión de ocupar un cargo Sindical de, al menos, carácter provincial. Dichas excedencias se regularán por disposiciones generales de aplicación en la materia.

Artículo 31.º Comité de empresa.

Es el órgano de representación del conjunto de los/as trabajadores/ras de la Empresa. Cada uno de los miembros dispondrá de una reserva de hasta 30 horas mensuales retribuidas, que podrán ser acumuladas por cuatrimestres naturales, para el ejercicio de sus funciones, sin que las horas utilizadas en las reuniones convocadas por la Dirección sean computadas. Dichas horas podrán ser utilizadas por otros miembros de la Sección Sindical o bien por otros miembros del Comité de Empresa pertenecientes al mismo Sindicato.

Son funciones del Comité de Empresa:

1. La negociación del Convenio de las distintas sociedades, así como el seguimiento de lo acordado en dicho Convenio.

2. Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

3. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

4. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la Empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5. Txostena egitea –bat egiteagatik, xurgapenagatik, edo enpresaren estatus juridikoa aldatzeagatik– enplegu bolumenari eragiten dion edozein gertakizun gertatzen denean.

6. Enpresan erabiltzen diren lan-kontratu idatzietarako ereduak ezagutztea, bai eta lan harremana uzteari buruzko agiriak ere.

7. Hutsegite oso larriengatik ezarritako zigor guztiei buruzko informazioa jasotzea.

8. Gutxienez hiru hilean behin honako informazio hauek jasotzea: absentismo-indizeari buruzko estatistikak eta haren kausak, lan-istripuak, lanbide-gaixotasunak eta ondorioak, ez-beharren indizeak, lan-inguruneari buruzko azterketak, aldizka-koak edo bereziak, eta erabiltzen diren prebentzio-indizeak.

Kideetako bakoitzak ordu-erreserba bat izango du, ordaindutako 30 ordu (gehienez ere) hileko; ordu horiek lauhileko natural bakoitzean meta daitezke eta eginkizunak betetzeko erabiliko dira, zuzendaritzak deitutako bileretan erabilitako orduak zenbatu gabe.

32. artikulua. Enpresarteko batzordea.

Hitzarmen honen aplikazio-eremua Esnelat SL enpresari dagokio; hori dela eta Iparlat taldeko enpresetan aplikatu beharreko hitzarmenaren 34. artikulua, «Enpresarteko Batzordea», 2009ko abenduaren 31ra arte indarrean zegoena, indargabetu egiten da. Hala ere, alderdi biek konpromisoa hartzen dute artikulua berriz aktibatzeko, batzordea sortzea bultzatu zuten inguruabarrak berririo agertu badira.

33. artikulua. Jarraipen-batzordea.

Jarraipen Batzordea eratzen da, 8 kidez osaturikoa (horietako lauk langileak ordezkatzan dituzte, eta beste lauk enpresakoak dira), alderdien interesekok diren akordioak lortzeko.

34. artikulua. Batzarra.

Langileek enpresan bertan antolatutako batzarretan biltzeko aukera izango dute; urtean gehienez ere zortzi (8) batzar egin daitezke, guztira 4 ordu gainditzen ez dutenak.

Era berean, ordubeteko batzar berezia egiteko eskubidea izango dute langileek, enpresako zuzendaritzarekin ados jartzan badira.

Batzar horiek idatziz jakinarazi beharko zaio enpresari, Enpresa Batzordean azaltzeko gai-zerrendarekin, gutxienez ere 48 ordu lehenago.

Dena den, baliabide nahikoak mantendu beharko dira, ezinbesteko zerbitzuak une oro bermatzeko.

35. artikulua. Konpentsazioa eta xurgatzea.

Hitzarmen honetan ezarritako baldintzak xurgatu eta konpentsatu egingo dituzte bai banakako egoerak, bai administrazioak ezarritako lege-xedapena edo hitzartutakoa betez gauzatu beharreko soldata-igoerak, guztiak batera eta urteko zenbakian aintzat hartu direnak.

Hitzarmen honetan itundutako baldintzek osotasun organiko eta zatiezina osatzen dute, eta formalki adostu dute hitzartutakoarekiko loturek konpromiso izaera dutela itundutako klausula guztiekiko.

Agintari judizial batek hitzarmen horietako funtsezko puntuetako bat deuseza dela adierazten badu, puntu hori ondorioz gabe utziko da eta alderdiek bilera egin beharko dute, horren edukia berriz aztertzeko.

Hitzarmen honetan ezarritakoak baino soldata handiagoak dituzten langileei aldea gordeko zaie ad personam.

5. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

7. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

8. Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

Cada uno de los miembros dispondrá de una reserva de hasta 30 horas mensuales retribuidas, que podrán ser acumuladas por cuatrimestres naturales, para el ejercicio de sus funciones, sin que las horas utilizadas en las reuniones convocadas por la Dirección sean computadas.

Artículo 32.º Comité interempresas.

En tanto en cuanto el ámbito de aplicación del presente convenio se circunscribe únicamente a Esnelat S.L. el artículo 34 del convenio de aplicación para las empresas del Grupo Iparlat, vigente hasta el 31 de diciembre de 2009, sobre «Comité Interempresas», queda suspendido. No obstante, ambas partes se comprometen a activarlo de nuevo cuando consideren que se dan las condiciones que motivaron su creación.

Artículo 33.º Comisión de seguimiento.

Se constituye una Comisión de Seguimiento formado por 8 miembros (4 de la parte social y 4 de la parte empresarial) para alcanzar acuerdos en aspectos que sean de interés para las partes.

Artículo 34.º Asambleas.

Los/as trabajadores/ras tendrán derecho a reunirse en Asamblea dentro de la Empresa hasta un máximo de ocho (8) asambleas anuales, que no superen en su conjunto 4 horas.

Así mismo, tendrán derecho a 1 hora de asamblea por razones extraordinarias que se acordará entre la parte social y la Dirección de la Empresa.

Dichas Asambleas deberán ser comunicadas a la Empresa por escrito, con su orden del día a través del Comité de Empresa, con una antelación mínima de 48 horas.

En todo caso, se deberán mantener los retenes suficientes para que los servicios imprescindibles queden garantizados en todo momento.

Artículo 35.º Compensación y absorción.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, absorberán y compensarán tanto las situaciones individuales anteriores como los aumentos de retribución que hubieran de efectuarse en virtud de disposición legal, administrativa o pactada, apreciadas en su conjunto y en cómputo anual.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, manifestando formalmente ambas partes que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

En el supuesto de que, por la autoridad judicial, se declarara nulo alguno de los puntos esenciales de este Convenio, dicho punto quedará sin efecto y las partes deberán reunirse para volver a estudiar su contenido.

Los/as trabajadores/ras que tengan salarios superiores a los pactados en el presente Convenio, mantendrán la diferencia «ad personam».

36. artikulua. Dietak eta kilometrajea.

a) Dietak: Bazkari/afari bakoitzeko dieta bat ezartzen da: 12,426 euro 2021ean; zenbateko hori urtero egiten diren soldata-igoeren arabera eguneratuko da.

b) Kilometro-ordaina: Lanaldian egiten diren kilometroak, norberaren ibilgailuan eta enpresaren zerbitzura, 2021. urtean honela ordainduko dira: 0,302 euro/km; zenbateko hori urtero berrikusiko da, soldatak berrikusteko erabiltzen den ehuneko berbera oinarri hartuta.

Azken xedapena. Preco.

Enpresak ezingo dio inoiz hitzarmen hau ez aplikatzeko aukerari heldu Langileen Estatutuak 82.3 artikuluan jasotzen duen prozeduraren bidez; epea amaitu baino lehen hura berriz negoziatzen ahalegindu beharko du, beste hitzarmen bat lotzeko edo dagoena berrikusteko, Langileen Estatutuaren 86.1 artikulua xedatzen duen moduan. Alderdi biek beren-beregi adostu dute, nolahi ere, desadostasunak ebazteko jarraitu beharko diren prozedurak 2000ko otsailaren 16an argitaratutako Preco lanbide arteko akordioak adiskidetze eta bitartekotza-arenak izango direla (apirilaren 4ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*). Arbitraje-prozedura ez da aplikatuko bi alderdiek prozedura horren mende jartzea erabaki ezean. Arestian azaldutako prozedura horien bidez desadostasunak ebazten ez bada, akordio bat egin beharko dute bi aldeek (enpresa-ordezkaritzak, alde batetik, eta langileen ordezkaritzaren gehiengoak, bestetik), Estatutuaren araberrako Hitzarmen Kolektiboak ez Aplikatzeko Prozedurak Ebazten dituen Organoaren esku utzi beharko dira hitzarmen kolektibo hau ez aplikatzeari buruz sortutako desadostasunak.

Lehenengo xedapen gehigarria. Txanda-kontratua.

Arazuko adina bete duten langileek aukera izango dute hain lanaldia eta soldata murrizteko eta egoera hori Gizarte Segurantzak erretiro partziala hartzeagatik aitortuko dien pentsioarekin bateratzeko, 65 urte arte; orduan erretiro arrunta jasoko dute.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean egingo diren errelebo kontratu guztiak mugagabeak izango dira.

Hitzarmen honen eremuan egingo diren erretiro partzial guztiak Gizarte Segurantzaren Lege Orokorrean, Langileen Estatutuaren eta aplikatu beharreko gainerako arauetan arlo hori buruz bilduriko baldintzen arabera arautuko dira.

Bigarren xedapen gehigarria. Lan-sistemaren antolamenduari buruzko eranskinak.

Hitzarmen honi eransten zaizkio lan sistemaren antolaketari buruz 2017an lortutako akordioak, atal desberdinetakoak (produktzioa, mantentze lanak, zerbitzu osagarriak, logistika eta kalitatea).

Artículo 36.º Dietas y kilometraje.

a) Dieta: Se establece una dieta por comida/cena para el año 2021 de 12,426 euros, importe que será actualizado de acuerdo a los incrementos salariales que se realicen anualmente.

b) Kilometraje: Los kilómetros que se realicen dentro de la jornada de trabajo, con vehículo propio y al servicio de la empresa, se abonarán en el año 2021 a razón de 0,302 euros/km importe que se revisará anualmente sobre la base del mismo % que los salarios.

Disposición final. Preco.

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el art. 82.3 ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el art. 86.1 ET. Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional Preco publicado el 16 de febrero de 2000 (*Boletín Oficial del País Vasco* de 4 de abril). El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes. En el caso de que los procedimientos anteriormente descritos no resolvieran las discrepancias, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa por una parte y la mayoría de la representación de los/as trabajadores/ras por otra parte) para someter el desacuerdo sobre inaplicación al ORPRICE (Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios).

Disposición adicional primera. Contrato de relevo.

Los/as trabajadores/ras al cumplir la edad reglamentaria podrán reducir la jornada y su salario y compatibilizar dicha situación con la pensión que la Seguridad Social les reconozca por su jubilación parcial hasta cumplir los 65 años en que pasará a la jubilación ordinaria.

Todos los contratos de relevo que se realicen durante la vigencia del presente Convenio, se realizarán con carácter indefinido.

Todas las jubilaciones parciales que se lleven a efecto en el ámbito del presente acuerdo se registrarán por las condiciones que, referidas a esta materia, se contengan tanto en la Ley General de la Seguridad Social y Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente en cada momento.

Disposición adicional segunda. Anexos sobre organización del sistema de trabajo.

Se anexa al presente Convenio, los acuerdos alcanzados sobre organización del sistema de trabajo en el año 2017 de las diferentes secciones (producción, mantenimiento-servicios auxiliares, logística y calidad).