

## EUSKO JAURLARITZA

### LAN ETA ENPLEGU SAILA

#### Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

*EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, Regal Beloit Spain, S.A.U. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20101732012017 kodea).*

#### AURREKARIAK

*Lehenengoa.* 2022ko otsailaren 11n enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariek sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

*Bigarrena.* 2022ko otsailaren 17an 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 otsailaren 2a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaritza. (1187)

#### HITZARMEN KOLEKTIBOA, REGAL BELOIT SPAIN, S.A.U.

*1. artikulua.* Lurralde-, langile- eta jardute-eremua.

Regal Beloit Spain, S.A.U., enpresaren langile guztiei aplikatuko zaie hitzarmen kolektibo hau (Zizurkileko instalazioak - Gipuzkoa).

## 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 Regal Beloit Spain, S.A.U. (código 20101732012017).*

#### ANTECEDENTES

*Primero.* El día 11 de febrero de 2022 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de los trabajadores.

*Segundo.* El día 17 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 2 de febrero de 2022.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (1187)

#### CONVENIO COLECTIVO REGAL BELOIT SPAIN, S.A.U.

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

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todos los trabajadores de Regal Beloit Spain, S.A.U., de las instalaciones de Zizurkil (Gipuzkoa).

## 2. artikulua. Indaraldia eta iraupena.

Hitzarmen kolektibo honek 2020ko uztailaren 1etik 2022ko abenduaren 31ra arteko iraupena izango du, atzeraeraginezko izaera berriaz adostutako kasuetan salbu (2020ko soldata-igoerak).

Hitzarmen kolektiboa automatikoki salatuta geldituko da 2023ko urtarrilaren 1etik aurrera, eta alderdiek konpromisoa hartzen dute hurrengo hitzarmena negoziatzen hasteko hitzarmen hau amaitzen den eguna baino lehen.

Hitzarmen honen iraunaldia amaitutakoan, indarrean jarraituko du harik eta hura ordeztuko duen hitzarmen berria sinatu arte.

## 3. artikulua. Lanaldia, lan-ordutegiak eta egutegia.

1. Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, 1.697 orduko lanaldia ezarri da urtean.

Lan-ordutegi eta -egutegiak zehaztea enpresaren zuzendari-tzari dagokio bakarrik; baina, langileen legezko ordezkari-tzarekin kontsulta egin ondoren.

### 2. Lan ordutegiak.

Oro har, hauek izango dira lan-ordutegiak:

#### A. Lantegiko langileak:

Eskuarki, 3 ordutegi mota egongo dira:

a) Lanaldi zatitua: astelehenetik ostegunera, 8:00-12:00 eta 13:00-17:00. Ostiraletan, 6:00etatik 13:00etara. Geldialdia berdina izango da lanaldi zatituko langile guztientzat, eta ordutegi hori ez da malgua izango.

b) Goizeko txanda: 6:00etatik 14:00etara, astelehenetik ostiralera.

c) Arratsaldeko txanda: 14:00etatik 22:00etara, astelehenetik ostegunera, eta 14:00etatik 18:00etara, ostiraletan.

Orduen kontrola egokia izan dadin, beharrezkoa izango da lantegiko guztiek egunero fitxatzea sarrera eta irteeran eta, hala badagokie bazkaltzeko tartean ere bai, kostuen jarraipena egite aldera.

#### B. Bulegoetako langileak:

Hauxe izango da lan-ordutegia: Astelehenetik ostegunera, 8:00etatik 13:00era eta 14:00etatik 17:15etara. Ostiraletan, 8:00etatik 14:30etara izango da lan-ordutegia.

Bulegoetako malgutasun-neurria: Ordu t'erdikoa izango da langileak bulegoetan sartzeko malgutasuna, 7:30etatik 9:00etara. Malgutasun-neurriak ere aplikatuko zaizkie bazkaltzeko atsedendian, 45 m eta 1:15 ordu bitartekoa izan baitaiteke.

Horregatik, malgutasun-neurri horiek erabiltzeak irteera atzeratuko du sarreraren arabera, edota 45 minututan aurrera dezake 16:30ak arte, bazkaltzeko atsedendia 45 minututara murriztuz gero.

Malgutasun hori astelehenetik ostegunera eta neguko ordutegian baino ez da aplikatuko. Ostiraletan eta lanaldi trinkoko hila-beteetan, aurreko hitzarmeneko malgutasunarekin jarraituko da. Inola ere ezingo da irten 14:30 baino lehen.

Dena den, 16:30etik aurrera irteteko aukera ematen duen malgutasun-neurri berria ezin izango zaie aplikatu lanpostu jakin batzuei, 17:00ak arte enpresan egon behar dutelako (bezeroaren arreta, harrera, bidalketak, etab.); halakoetan, saileko arduradunek jakinaraziko diete egoera horren berri interesdunei.

Malgutasun-neurri horiek direla eta, langileek fitxatzeko sistema erabili beharko dute, bai sartzean, bai irtetean, baita bazkaltzeko atsedendian ere.

## Artículo 2. Vigencia y duración.

El Convenio Colectivo tendrá vigencia desde el 1 de julio de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2022, salvo en los apartados que expresamente se acuerde su carácter retroactivo (incrementos salariales 2020).

El Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado a partir del 1 de enero de 2023, comprometiéndose las partes a iniciar la negociación del siguiente Convenio con anterioridad a la fecha de expiración del presente.

Finalizada la duración del presente Convenio, el mismo permanecerá vigente hasta la suscripción del nuevo Convenio que lo sustituya.

## Artículo 3. Jornada de trabajo, horarios de trabajo y calendario.

1. La jornada laboral durante la vigencia del presente Convenio será de 1.697 horas anuales.

La fijación de los horarios de trabajo y los calendarios laborales será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, previa consulta de la representación legal de los trabajadores.

### 2. Horarios de trabajo.

En general el horario de trabajo y/o turnos serán los siguientes:

#### A. Personal de Taller:

De ordinario existirán 3 tipos de horarios:

a) Jornada partida: De lunes a jueves, de 8:00-12:00 y de 13:00-17:00. Los viernes de 6:00-13:00. La parada será la misma para todos los trabajadores que estén a jornada partida, no siendo este horario flexible.

b) Turno de mañana: De 6:00 a 14:00 de lunes a viernes.

c) Turno de tarde: De 14:00 a 22:00 de lunes a jueves y de 14:00 a 18:00 los viernes.

Para un correcto control de horas, como seguimiento de costes, será necesario que todo el personal de taller fiche diariamente tanto a la entrada y salida como en el tiempo de comida en su caso.

#### B. Personal de oficinas:

El horario de trabajo será: De lunes a jueves de 8:00-13:00 y de 14:00 a 17:15. Los viernes el horario de trabajo será de 8:00-14:30.

Medida de Flexibilidad en oficinas: La flexibilidad de entrada para el personal de oficinas será de 1,5 horas, desde las 7:30 hasta las 9:00 h. También se aplicarán medidas de flexibilidad en el descanso para la comida, que podrá ser entre 45 m y 1:15 h.

Por lo que los usos de dichas medidas de flexibilidad retrasarán la salida en función de la entrada, o incluso la podrán adelantar en 45 minutos hasta las 16:30 h en caso de reducir el tiempo de comida a 45 minutos.

Dicha flexibilidad sólo será aplicable de lunes a jueves, y en horario de invierno. Durante los viernes y en los meses de jornada intensiva, se seguirá con la flexibilidad del convenio anterior, de modo que en ningún caso pueda producirse la salida con anterioridad a las 14:30.

En cualquier caso, la nueva medida de flexibilidad que permite la salida a partir de las 16:30, no podrá ser aplicada a aquellos puestos de trabajo que, debido a su necesidad de permanencia en la empresa hasta las 17:00 (atención al cliente, recepción, expediciones, etc.) los Responsables de los citados Departamentos así lo comuniquen a los interesados.

Debido a dichas medidas de flexibilidad será necesario que se utilice el sistema de fichaje por parte de los trabajadores, tanto en la entrada, como a la salida, así como durante el tiempo de descanso para la comida.

Enpresak malgutasun hori mugatu ahal izango du lanpostu edo sail jakin batzuetan, baldin eta arrazoi justifikatuak badaude, hala nola bezeroari eta hornitzaileei arreta ematea, harrera egitea eta abar.

### 3. Egutegia.

Langile guztien lan-egutegia adieraziko die enpresaren zuzendaritzak, azaroaren 30a baino lehen eta txostena bidaltzeko ondorioetarako enpresa-batzordeari kontsulta egin ondoren; horrek eduki beharko ditu mota edo txanda bakoitzerako lan-jardunaldiaren ordutegia, baita opor kolektiboak hartzeko egunak ere.

Aurreko paragrafoan adierazitako datatik egutegiko 30 egun igaro ondoren ez badira ordutegi-taula eta lan-egutegia ezartzen aurreko paragrafoan aipatutako baldintzetan eta enpresaren ekimen ezagatik, langileek, hurrengo hilabetearen barruan, nahi duten egutegia ezarri ahal izango dute, betiere urteko gehieneko ordu-kopurua errespetatuta.

Errespetatuko da gaur egun arte uztaileko eta abuztuko jardunaldia banatzeko modua, baita ostiral eta jaiegun bezperetako ere. Enpresaren zuzendaritzak lan-egutegiak eta ordutegiak ezarri eta gero urteko lanaldia aldatzen bada, enpresak 15 egun izango ditu behar diren egokitzapenak egiteko.

Nolanahi ere, egutegia prestatzean honako hauek finkatuko dira: bulegoetako langileentzat, gehiegizko lanaldiagatik norberaren aukerako 75 ordu gutxienez; txandakako zerbitzuak ematen dituzten langileentzat, gehiegizko lanaldiagatik norberaren aukerako 82,5 ordu gutxienez, eta lantegiko txanda zatituko langileentzat, gehiegizko lanaldiagatik norberaren aukerako 78 ordu gutxienez.

### 5. Norberaren zereginetarako egunak.

2022ko urtarrilaren 1etik aurrera, langileek urtean bi egun hartu ahal izango dituzte norberaren zereginetarako. Egun horiek lan-egutegiko edozein egunetan hartu ahal izango dira, gutxienez 72 ordu lehenago jakinarazita.

### 4. artikulua. Orduen erabilgarritasuna.

Enpleguaren egonkortasuna sustatze aldera eta,aldi berean, enpresak merkatu-premietara egokitzeko behar duen gaitasuna bultzatze aldera, lanaldi arruntaren barruan, enpresaren zuzendaritzak gehienez ere 50 ordu erabil ditzake urtean hitzarmen hau indarrean den bitartean, eta produktioan dauden premiak edo hazkunde- zein beherakada-uneei erantzuteko erabiliko ditu. Hala ere, neurri hori ezin izango da erabili aldi baterako kontratukopurua, gehienez, plantillaren % 10etik beherakoa bada, barnean hartuta aldi baterako laneko enpresekin egindakoak ere. Aldi baterako kontratuen ehuneko hori zenbatzeko ondorioetarako, ez dira kontuan hartuko bitarteko kontratuak edo langileak ordezteko kontratuak, erretiro partzialeko kontratuak eta txanda-kontratuak, baita ikas-ekinezko kontratuak eta lehenengo 12 hilabeteetan praktika profesionala lortzeko kontratuak ere.

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

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

Aurrean aipatutako agindua derrigorrezkoa izateko nahikoa eta beharrezkoa izango da, enpresaren zuzendaritzak eta langileen ordezkariak berariaz bestelako erabakirik hartzen ez badute, baldintza hauek betetzea:

La empresa, por razones justificadas de atención al cliente, proveedores, recepción, etc., podrá limitar dicha flexibilidad en determinados puestos o departamentos.

### 3. Calendario.

La Dirección de la Empresa, antes del 30 de noviembre, y previa consulta del Comité de Empresa a efectos de emitir informe, señalará el calendario de trabajo para todo el personal, que deberá incluir, el horario de la jornada de trabajo para cada tipología y/o turno, así como las fechas de disfrute de las vacaciones colectivas.

Si transcurridos 30 días naturales desde la fecha indicada en el párrafo anterior no se hubiese establecido el cuadro horario y calendario laboral en los términos anteriores, por falta de iniciativa de la empresa, el personal tendrá la facultad dentro del mes siguiente de fijar el calendario que deseen, respetando el tope horario anual.

Se respetará la forma en la que, hasta la fecha, se viene distribuyendo la jornada durante los meses de julio y agosto, así como los viernes, y las vísperas de festivos. Si la jornada anual sufriese modificaciones una vez fijados por la Dirección de la Empresa los calendarios y horario de trabajo, ésta, en el plazo de 15 días, establecerá los ajustes necesarios en los mismos.

En todo caso, en la elaboración del calendario se fijarán un mínimo de 75 horas de libre disposición por exceso de jornada para el personal de oficinas, un mínimo de 82,5 horas de libre disposición por exceso de jornada para el personal que presta servicios a relevos y un mínimo de 78 horas de libre disposición por exceso de jornada para el personal de turno partido de taller.

### 5. Días de asuntos propios.

A partir del 1 de enero de 2022, los trabajadores podrán disfrutar de dos días anuales por asuntos propios. Dichos días podrán disfrutarse en cualquier día del calendario laboral, con un preaviso mínimo de 72 horas.

### Artículo 4. Disponibilidad de horas.

Con objeto de fomentar la estabilidad del empleo y favorecer al mismo tiempo la necesaria adaptabilidad de la empresa a las necesidades del mercado, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la Dirección de la Empresa podrá disponer de hasta un máximo de 50 horas anuales durante la vigencia del presente Convenio, que podrá utilizar tanto para atender emergencias como para períodos de alza y baja de la producción. En todo caso, sólo se podrá utilizar esta medida si el número máximo de contratos temporales, incluidos los celebrados con las Empresas de Trabajo Temporal, es igual o inferior al 10 % de la plantilla. A efectos del cómputo de dicho porcentaje de contratos temporales no se tendrán en consideración: los contratos de interinidad o sustitución, los contratos de jubilación parcial y contratos de relevo, así como los contratos de formación en alternancia y contratos para la obtención de la práctica profesional durante los primeros 12 meses.

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

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

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

a) Aurreabisua ematea 5 egun natural lehenago enpresan egindako langileei eta langileen ordezkari, baita erabaki hori hartzeko arrazoien berri ere.

b) Orduz baliatzeak lanorduak gehitzea ekartzen bada, enpresako egutegietan zehaztutako lanegunen lanaldia 9 ordu-ra arte igoko da.

Enpresaren zuzendaritzak, salbuespenez, lana larunbatetan betetzeko agindu dezake; baina, egun horiek ez dira izango 4 baino gehiago urtean. Horrelakoetan, lanaldia ez da 5 ordu baino gutxiagokoa izango, ezta 9 ordu baino gehiagokoa ere ez.

c) Ordu erabilgarriak lan-orduak murrizteko erabiltzen bada, lanaldia osorik edo zati batean murriztuko da egutegiak ezarritako lanegunak diren egunetan.

Ordu horiek konpentsatzeko, 9 ordura arte luzatuko da egutegiaren arabera lan egin beharreko egunetako lanaldia, edo, salbuespen modura, egutegiko egun baliogabe eta jaiegunetan lan egin behar da, betiere langilea eta enpresa ados badaude. Ez dira inola ere gehituko langile bakoitzak urtean lan egin beharreko egunak.

Berreskuratutako orduak ezingo dira hilean 15 baino gehiago izan, langilearekin bestelakorik adosten ez bada.

Nolanahi ere, baldin eta urte naturala amaituta berreskuratu beharreko orduen saldoa badago oraindik, ordu horiek hurrengo urteko lehen hiruhilekoan berreskuratu ahal izango dira.

Ordu erabilgarriak denbora librea hartuz konpentsatuko dira, egin eta hurrengo 6 hilabeteko epearen barruan.

Enpresak agintzen duenean lanaldi handiagoa edo txikiagoa betetzeko beharra gorabehera, zuzendaritzak esango du, jakinarazitako datatik 30 eguneko epean, orduen konpentsazioa baliatzeko edota dagozkien orduak betetzeko era eta data.

Orobat, ordu horiek kolektiboki baliatzeko edo betetzeko eska dezake enpresak, baldin eta kolektiboki erabili baziren.

#### 5. artikulua. Aparteko orduak.

Aparteko orduak borondatezkoak izango dira, eta, haiek betetzean, indarreko legedian ezarritako mugak errespetatuko dira, eta, bereziki, urteko lanaldiaren mugak eta lanaldien arteko atsedenen mugak.

Aparteko orduak egiteak enpresaren giza baliabideen arduradunak aurretik onartzea behar du.

Egindako aparteko orduak atsedeen-denborarekin konpentsatuko dira, honela: Orduete eta 20 minutu, lanegunetan lan egindako ordu bakoitzeko; orduete eta 30 minutu, larunbat eta zubitetan lan egindako ordu bakoitzeko, eta, jaiegunetan, orduete eta 45 minutu lan egindako ordu bakoitzeko.

Enpresak eta langileak adostuko dituzte haiek hartzeko egunak. Era berean, enpresak eta langileak adostu ahalko dute, salbuespenez, aparteko orduak ordaintzea, betiere legezko mugak betez.

#### 6. artikulua. Lanpostuen balorazioa.

Enpresa urtero bilduko da enpresa-batzordearekin kategorialdaketak eta horien arrazoiak azaltzeko. Azalpen hori gainerrako langileekin ere egingo da.

2023ko urtarrilaren 1etik aurrera, gutxienez enpresako pertsona batek gora egingo du lanbide-kategorian.

Urte bakoitzeko lehen hiruhilekoan, banakako ebaluazio-bilerak egingo dira produkzio langileekin. Lehenengoa 2023ko lehen hiruhilekoan izango da.

a) Preaviso de 5 días naturales al personal afectado y a la representación del personal en la empresa, informando de los motivos o causas de dicha decisión.

b) Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en el aumento de horas de trabajo, éste se efectuará incrementando hasta 9 horas la jornada de los días que figuren como de trabajo en los correspondientes calendarios de la empresa.

Excepcionalmente podrá la Dirección de la Empresa ordenar el trabajo durante los sábados, pero estos días no podrán exceder de 4 al año. En estos casos, la jornada no podrá ser inferior a 5 horas ni superior a 9.

c) Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en la disminución de horas, ésta se efectuará reduciendo en todo o en parte la jornada de los días que por calendario correspondan a trabajar.

Su compensación se efectuará aumentando hasta 9 horas la jornada de los días que por calendario corresponda trabajar o, excepcionalmente y de durante los días inhábiles y festivos del calendario siempre que haya común acuerdo entre el trabajador y la empresa. En ningún caso podrá verse incrementado el número de días de trabajo que corresponda trabajar anualmente a cada trabajador/a.

El cómputo mensual de las horas recuperadas no podrá exceder de 15, salvo acuerdo con el trabajador.

En todo caso, si, finalizado el año natural aún existiese un saldo pendiente de horas a recuperar, éstas podrán ser recuperadas durante el primer trimestre del año siguiente.

Las horas de disponibilidad se compensarán en tiempo libre dentro de los 6 meses siguientes a su realización.

Sin perjuicio de la obligación de realizar una jornada superior o inferior, en el momento indicado por la empresa, la Dirección comunicará en un plazo de 30 días a contar desde la fecha de preaviso, la forma y fecha del disfrute compensatorio o de la realización de las horas que correspondan.

Asimismo, la empresa podrá exigir que dicho disfrute o realización sea colectiva cuando la utilización de las horas se realizó de dicha forma.

#### Artículo 5. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán voluntarias y en su realización se respetarán los límites establecidos en la legislación vigente, y en especial los límites de la jornada anual y los límites de descanso entre jornadas.

La realización de horas extras requerirá de la aprobación previa del Responsable de HR de la empresa.

Las horas extraordinarias que se realicen se compensarán en tiempo de descanso de la siguiente manera: Por cada hora trabajada en día laborable 1 hora y 20 minutos, por cada hora trabajada los sábados y puentes 1 hora y 30 minutos, y por cada hora trabajada los festivos 1 hora y 45 minutos.

La empresa y el trabajador acordarán de común acuerdo las fechas de disfrute de las mismas. Asimismo la empresa y el trabajador podrán acordar excepcionalmente el pago de las horas extraordinarias respetando en todo momento los límites legales.

#### Artículo 6. Valoración de puestos.

La empresa se reunirá anualmente con el Comité de Empresa para explicar los cambios de categoría y los motivos de los mismos. Esta explicación se hará, asimismo con el resto de la plantilla.

A partir del 1 de enero de 2023, al menos una persona de la empresa verá incrementada su categoría profesional.

A lo largo del primer trimestre de cada año se producirán reuniones de evaluación individuales con el personal de Producción, teniendo lugar la primera de ellas durante el primer trimestre de 2023.



**7. artikulua. Hitzarmenaren baldintzak ez aplikatzeko prozedura.**

Enpresak hitzarmen kolektiboa aldi batean ez aplikatzeko asmoa badu (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolamendukoak edo ekoizpenekoak direla-eta), langileen ordezkariekin horretarako akordiorik lortzen ez badu, eta gatazkak konpontzeko lanbide-arteko akordio aplikagarrien prozedurara jota ere desadostasuna konpontzen ez bada, bi alderdien arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkaritzaren eta langileen ordezkaritzaren gehiengoaren arteko akordioa, alegia), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICCEren esku jartzeko.

**8. artikulua. Batzorde paritarioa.**

Hitzarmen kolektiboa sinatzen duten aldeek osatutako batzorde paritario bat eratuko da, gehienez 8 kidekoa: 4, langileen ordezkariren aldetik, eta 4, enpresaren aldetik.

Batzordeko alderdiren batek bilera deialdia egiten badu, hamabost eguneko epearen barruan bildu behar da batzordea.

Eskumen hauek izango ditu:

- a) Hitzarmen kolektibo honetako edozein artikulua interpretatzea.
- b) Hitzarmen honetan jasotako konpromisoak garatzea.

Batzorde paritarioak egingo du bilera ordezkaritzetatik edozeinen herenak eskatzen badu, eman zaizkion eskumenak baliatuz.

Sindikatu-ordezkaritza bakoitzak, bai eta Batzorde Paritario enpresa-ordezkaritzak ere, gehienez 2 aholkulariren laguntza eduki ahal izango du, hitza bai baina botorik izango ez dutenak.

Edozein kidek izan dezake ordezkoa, batzordeari aldez aurretik jakinarazten badio.

Batzorde paritarioaren erabakiek balioa izan dezaten, ordezkaritza bakoitzaren botoen % 51k berretsi beharko dituzte.

Batzorde Paritarioan sortzen diren desadostasunak Lan Gatazkak Judizioz Kanpo Konpontzeari buruzko II. Akordioan (Preco II) (2000/04/04ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) araututako bitartekaritza-prozeduren arabera ebatziko dira.

**9. artikulua. Mutualitateak.**

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean eta ez badago horri buruzko lege-aldaketarik, enpresa-batzordearen aurretiko txostena eta kontsultak beharko ditu borondatezko edozein aldatetarako, egungo estaldura-erregimenean edo aldi baterako ezintasun aldiak osasun-kontrollean.

**10. artikulua. Soldata-igoerak.**

Langileen urteko oinarritzko soldatak, 2020. urtean, % 1,2ko igoera izango du eta 2020ko urtarrilaren 1etik aurrera izango ditu ondorioak.

2021eko urtarrilaren 1etik aurrera, oinarritzko soldatak eta antzintasuna % 0 igoko dira.

2022ko urtarrilaren 1etik aurrera, oinarritzko soldatak eta antzintasuna % 6,3 igoko dira.

Enpresa saiatuko da nominak ordaintzen hilaren 5a baino lehen.

**11. artikulua. Oporrak.**

Urteko opor arautuei dagokionez, 30 egun naturalen ordainaria emango da, eta horietatik, derrigorrez, 26 lanegun izango dira.

Oporraldiari dagokionez, larunbatak lanegun osotzat joko dira.

**Artículo 7. Proceso de inaplicación de condiciones.**

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

**Artículo 8. Comisión paritaria.**

Se constituye una Comisión Paritaria formada por los firmantes del Convenio Colectivo con un máximo de 8 miembros, 4 por la parte social y 4 por la parte empresarial.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Serán sus competencias:

- a) Interpretación de cualquier artículo de este Convenio Colectivo.
- b) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente Convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que 1/3 de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

Cada representación sindical, así como la representación empresarial de la Comisión Paritaria podrá ser asistida de 2 asesores como máximo, con voz, pero sin voto.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51 % de los votos de cada representación.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales - Preco II (*Boletín Oficial del País Vasco* de 04/04/2000).

**Artículo 9. Mutuas.**

Durante la vigencia del presente Convenio y salvo que concurra modificación legislativa al respecto, cualquier modificación voluntaria del actual régimen de cobertura o control sanitario de los procesos de Incapacidad Temporal requerirá previo informe y consultas con el Comité de Empresa.

**Artículo 10. Incrementos salariales.**

Con efectos 1 de enero de 2020, los salarios base de los trabajadores experimentarán para el año 2020 un incremento del 1,2 %.

Con efectos del 1 de enero de 2021, el incremento de los salarios base y antigüedad será del 0 %.

Con efectos del 1 de enero de 2022, el incremento de los salarios base y antigüedad será del 6,3 %.

La empresa hará lo posible por abonar las nóminas antes del día 5 de cada mes.

**Artículo 11. Vacaciones.**

En concepto de vacaciones anuales reglamentarias se retribuirán 30 días naturales, debiendo disfrutarse exclusiva y necesariamente 26 días laborables anuales.

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

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

OIT erakundearen 132. hitzarmenean ezarritakoa betez, amatasunagatik eta langilearen borondatez kanpoko arrazoiengatik, hala nola, istripua edo gaixotasuna, lanera joan gabeko egunak benetako lanean emandako denboratzat hartuko dira oporrak zenbatze eta baliatze aldera.

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

Enpresako kide izateari uztean, urtean lan egindako denboraren arabera dagozkion hartu gabeko opor egunak ordainduko zaizkio. Langilea hiltzen bada, zenbateko hori haren eskubidunei ordainduko zaie.

Jurisdikzio eskudunak oporrak hartzeko garaia buruz egon daitekeen desadostasunaz hartutako erabakiaren kalterik gabe, langileak jarraituko bi lan-aste baliatzeko eskubidea izango du, nolana ere.

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

Horretarako, aldeek atal hau jasotzea eta aplikatzea erabaki dute Auzitegi Gorenak 2009ko ekainaren 24an doktrina bateratzeko emandako epaiari jarraiki. Doktrina horren arabera, itundutako lan-egutegian ezarritakoaren ondoren ordaindutako urteko oporrak izateko eskubidea onartzen da, betiere esleitutako egunen aurretik langilea aldi baterako ezintasuneko egoeran jartzen bada. Auzitegi Gorenaren epai bidez jurisprudentzia-interpretazio honen edukia edo zentzua aldatzen bada, interpretazio berriari jarraituko zaio.

Etendura horri dagozkion opor-egunak enpresaren zuzendaritzak erabakitzen duenean baliatuko dira, interesdunaren eta langileen ordezkarien iritzia jaso ondoren.

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

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

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

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

Itun honen indarraldian, urtea amaitu eta gero bi opor-egun hartzeko onartuko du enpresak gehienez, urtarrilean eta otsailen, eta sortzapen-urtean hartu ez dituzten gainerako egunak galduko dituzte.

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

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

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

Al dejar de pertenecer a la empresa se abonará a todo el personal el importe proporcional de vacaciones no disfrutadas que les corresponda. En caso de fallecimiento del personal este importe se satisfará a sus derechohabientes.

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

En los casos en que, al inicio del disfrute del período de vacaciones colectivas, el/a trabajador/a se encuentre en situación de I.T., el período de vacaciones quedará interrumpido por el tiempo en que se mantenga dicha situación de I.T.

A estos efectos las partes convienen en recoger y aplicar este apartado conforme a la sentencia del Tribunal Supremo de 24 de junio de 2009 en unificación de doctrina por la que se reconoce el derecho a disfrutar las vacaciones anuales retribuidas en período posterior al establecido en el calendario laboral pactado, si previamente a las fechas asignadas el trabajador/a iniciase situación de incapacidad temporal. En el caso de que el tenor o sentido de esta interpretación jurisprudencial fuera modificado por posterior sentencia del Tribunal Supremo, se estará a la interpretación de la nueva que resultará.

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

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

Las vacaciones se cobrarán por el salario que realmente venga percibiendo el/a trabajador/a en jornada ordinaria de día de trabajo, con independencia de que su disfrute coincida con una situación de I.T. El personal que con carácter normal venga trabajando a tarea, prima o destajo, percibirá con arreglo al promedio de actividad en los días de trabajo de los tres meses anteriores; por lo tanto, para el cálculo del referido promedio no se tendrán en cuenta los devengos de los domingos, días festivos, gratificaciones extraordinarias, días de baja, etc.

Para el personal con retribución diaria, los días de vacaciones, aún los festivos y domingos comprendidos entre ellos hasta completar los 30 días naturales, deberán abonarse con el promedio que señala este apartado.

El abono de la retribución de vacaciones se efectuará en la forma y fechas que habitualmente se vengán realizando en la empresa.

La empresa, durante la vigencia de este pacto permitirá disfrutar a año vencido, y entre los meses de enero y febrero, un máximo de hasta dos días de vacaciones, perdiéndose el resto de días que no se hayan disfrutado en el año de devengo.

## 12. artikulua. Baimenak.

Langileek lizentzia ordainduak izateko eskubidea izango du, betiere, gutxienez 24 ordu lehenago jakinaraziz, zoritxarra edo ustekabea bada izan ezik, eta, nolana ere, behar bezala justifikatuz. Lizentzia horiek atal honetan ezartzen denari jarraituz hartu eta ordainduko dira.

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

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

Lizentziarako baimena eragiten duen gertakaria jazotzen den unean hartu beharko dira lizentzia guztiak. Aurrekoa gorabehera, lizentzia-egunak hartu ahal izango dira gaixotasun larriagatik eta senide baten heriotzagatik. Langileak aukera ditza ke, gertaera eragileak irauten duen bitartean, eta egun horiek txandaka hartu ahal izango dira.

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

### a) Ezkontzagatik:

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

Lizentzia hori ezin izango da xurgatu, osorik edo parte batean, oporraldiarekin bat etortzeagatik.

### b) Gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzeagatik:

– Ezkontidearena edo langilearekin bizi diren seme-alaben edo gurasoena: 3 lanegun gertaera eragileak irauten duen bitartean, ordaindu gabeko beste 3 lizentzia-egunetz luzatu ahal izango direnak. Lizentzia hau bi egunetz luzatu ahal izango da lekualdaketa badago.

– Aitarena edo amarena, langilearekin bizi ez badira; anai-arrebena, bilobena, aiton-amonena, aitaginarreba-amaginarrebarena, koinatu-koinatarena eta suhi-errainarena: 2 egun gertaera eragileak irauten duen bitartean eta, lekualdaketarik egin behar izatekotan, gehienez beste bi egun.

Gaixotasun larriak bere horretan jarraitzen badu:

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

– Ordaindu gabeko lizentzia gehiago hartzeko eskubidea izango du, kasu eta denbora kopuru beretan, betiere aurreko lizentzia bukatu zenetik hogeita hamar egun jarraian iragan badira. Kasu honetan ere ez da aplikatuko joan-etorria egiteagatik luza penena.

Etxean atseden hartzea (justifikatua) eskatzen duen ospitalerazterik gabeko ebakuntzagatik: Atseden hartu behar duena langilearen ezkontidea, seme-alaba, gurasoa, anai-arreba, biloba, aitona-amonena, aitaginarreba-amaginarreba, koinatu-koinata edo suhi-erraina bada: 2 lanegun; joan-etorririk egin behar izanez gero, bi egunetz luza daitezke.

### d) Heriotzagatik:

– Ezkontidearena eta seme-alabena: 5 lanegun heriotza egunetik kontatzen hasita; joan-etorririk egin behar izanez gero, bi egunetz luza daitezke.

– Langilearen aita-amarena, anai-arrebena, bilobena, aitona-amonena, aitaginarreba-amaginarrebarena, koinata-koinatuarena, edo errain-suhiarena: 2 lanegun; joan-etorririk egin behar izanez gero, bi egunetz luza daitezke.

## Artículo 12. Licencias.

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

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

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

Todas las licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante. No obstante lo anterior, podrán disfrutarse los días de licencia por enfermedad grave y por fallecimiento de un familiar a elección del trabajador mientras dure el hecho causante, pudiendo estos días disfrutarse de forma alterna.

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

### a) Por matrimonio:

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

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

### b) Por enfermedad grave u hospitalización:

– Del cónyuge, hijos/hijas, así como de padre o madre que convivan con el trabajador/a: 3 días laborables dure el hecho causante, pudiéndose ampliar hasta 3 días más de licencia no retribuida. Esta licencia podrá ampliarse en dos días en caso de desplazamiento.

– De padre/madre que no convivan con el trabajador/a, así como de hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre y madre política, hermanos/as políticas o hijos/as políticas: 2 días mientras dure el hecho causante, ampliables hasta dos días en caso de desplazamiento.

Cuando la enfermedad grave persistiera:

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

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

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

### d) Por muerte:

– Del cónyuge e hijos/as: 5 días laborables a contar desde la fecha de fallecimiento, ampliables en dos días en caso de desplazamiento.

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

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

e) Gurasoen, anai-arreben edo seme-alaben ezkontzagaikak:  
– Lanegun 1.

f) Ohiko bizilekua aldatzeagatik:  
– 1 lanegun. Baimen hori hartu izana justifikatzeko, helbide berriko errolda-agiria aurkeztu beharko da, baina agiriaren data gehienez ere 90 egun lehenagokoa izan daiteke.

g) Medikuko-kontsultetara joateagatik:  
– Langileak Gizarte Segurantzako mediku-espezialisten 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 alde aurretik mediku-agindu horren egiaztatzea aurkeztu beharko dio enpresaburuari. Gainerako kasuetan, hau da, Gizarte Segurantzako familia-medikuaren kontsultara joateko (Medikuntza Orokorreko medikuarenera) edo medikuntza partikularreko kontsultara joateko, urtean ordaindutako 20 ordu izango ditu gehienez ere. Ordu horiek ere justifikatu egin beharko dira.

– Halaber, betiere, urtean 20 orduko muga orokorraren barruan, eta behar bezala egiaztatuta, behar den denbora hartu ahal izango da ezkontideari, eta langilearekin bizi diren seme-alabei eta gurasoei lagun egiteko mediku-kontsultetan, osasun-azterketetan, ospitalean edo ebakuntza txikietan. Zalantza izanez gero, Hitzarmenaren Batzorde Misto Interpretatzailearen irizpenera jo daiteke.

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

i) Bularreko haurra zaintzeko:  
– Langileek, sexua kontuan hartu gabe, eta bularreko haurra zaintzeko epealdian, bi zatitan banatu daitezkeen ordubeteko etealdia izango dute, haurrak 10 hilabete izan arteko edoskitzaroan. Baimenaren iraupena proportzionalki handituko da bi haur edo gehiago izan badira aldi berean. Langileek, nahiz izanez gero, eskubide hori lanaldian ordu bateko murrizketarekin ordezkatzeko edo lanaldi osoetan metatzeko aukera izango du, helburu berberekin. Baimen hori aitak edo amak baliatu ahal izango du, biek lan egiten badute; hala ere, aitak orduak metatzea adostu beharko du enpresarekin.

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

j) Betebehar saihestezinak betetzeko:  
– Nahitaezko betebehar publiko eta pertsonal bat betetzeko beharrezkoa den denbora.

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

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

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

e) Por matrimonio de padre/madre, hermanos/as, hijos/as:  
– 1 día laborable.

f) Por traslado del domicilio habitual:  
– 1 día laborable. Para la justificación del disfrute de dicho permiso, se presentará volante de empadronamiento en el nuevo domicilio, que no podrá tener una antigüedad superior a 90 días.

g) Para consultas médicas:  
– Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo/a de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 20 horas al año retribuidas, que deberán asimismo ser justificadas.

– Asimismo, podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 20 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. En caso de duda, se podrá acudir al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa.

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

i) Por cuidado del lactante:  
– Los trabajadores, independientemente de su sexo, y durante el período de cuidado del lactante (hasta los 10 meses), tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Los trabajadores por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas.

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

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

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

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



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

### 13. artikulua. Lana eta familia bateragarri egitea.

Langileren batek, legezko zaintza dela-eta, zuzenean bere ardurapean badu 12 urtez beherako haur bat, desgaitasun fisiko, psikiko edo sensorial bat duen norbait edo jarduera ordaindurik ez duen mendeko senideren bat, lanaldia laburtu dezake, gutxienez zortzirena eta gehienez erdia, soldata proportzioan gutxituz, betiere zirkunstantzia horiek egiaztatzen baditu agiri bidez.

Langile horren zaintza-premia egiaztatu egin beharko da, medikuaren edo gizarte-zerbitzuen txostenaren bidez.

Ahal den neurrian, langileak lanaldi-murrizteak planifikatzen saiaturiko dira urtearen hasieran. Justifikatutako arrazoiak direla eta plangintza hori aldatzen bada, gutxienez 15 egun lehenago jakinarazi beharko zaie giza baliabideei, eta, ahal den neurrian, aldaketak hurrengo hilaren 1etik aurrera gauzatu dira.

Guraso bakarreko familia: guraso bakarreko familiek lanaldia murrizteko eskubidea izango duite harik eta mendeko seme-alaba adingabeak 16 urte bete arte. Guraso bakarreko familia dela agiri bidez egiaztatu beharko da, eta bigarren gurasorik ez dutenak bakarrik hartuko dira halakotzat. Salbuetsita geldituko dira zaintza eta jagoletza gurasoetako bati bakarrik esleituta duten familiak.

Langileren batek, legezko zaintza dela-eta, zuzenean bere ardurapean badu 12 urtez beherako haur bat edo jarduera ordaindurik ez duen desgaitasun fisiko edo psikikodun norbait, ordutegia zehazteko eskubidea izango du, lanaldia murriztu gabe. Horretarako, medikuaren edo gizarte-zerbitzuen txostenaren bidez egiaztatu beharko du ardurapeko pertsona hori zaintzeko ordutegia zehazteko beharra, eta idatzizko akordioa izan beharko du saileko arduradunarekin eta giza baliabideekin, enpresaren eta postuaren beharren arabera.

### 14. artikulua. Telelana.

Modalitate horretan bete daitezkeen lanpostuetan, telelana gauzatu daiteke langilearen, haren zuzeneko arduradunaren eta giza baliabideen artean adostutako ehunekoan eta baldintzetan.

Gutxienez, astero telelan-egun bat egin ahal izango da batez beste urtean. Egundorien banaketa sail bakoitzeko arduradunarekin eta giza baliabideekin adostuko du langile bakoitzak.

### 15. artikulua. Eszedentziak.

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

- a) Eszedentzia hartzeko arrazoiak familia edo ikasketa arlokoak edo antzekoak izatea.
- b) Eszedentzia ez izatea sei hilabetetik gorakoa.
- c) Plantillaren % 5etik gorakoa ez izatea horrelako eszedentzia bat aldi berean hartu duten langileen kopurua.

### 16. artikulua. Beste eszedentzia batzuk.

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

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

### Artículo 13. Conciliación de la vida laboral y familiar.

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años, persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, o familiar dependiente que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, como mínimo de un octavo y como máximo de la mitad de la duración de aquella, siempre que acrediten documentalmente la concurrencia de dichas circunstancias.

La necesidad de cuidado por parte de ese trabajador deberá quedar acreditada, mediante informe médico o de los servicios sociales.

Los trabajadores procurarán, en la medida de lo posible, planificar a principio de año sus reducciones de jornada. Si por razones justificadas se produjera un cambio en dicha planificación, éste deberá ser comunicado a RRHH con al menos 15 días de antelación, procurando, en la medida de lo posible que los cambios sean efectivos desde el día 1 del mes siguiente.

Familia monoparental: las familias monoparentales tendrán derecho a reducir la jornada laboral hasta que el hijo/a menor dependiente cumpla los 16 años. La condición de familia monoparental deberá acreditarse documentalmente y sólo tendrán tal consideración aquellas en las que no exista un segundo progenitor, quedando excluidas aquellas en las que la guarda y custodia se haya asignado únicamente a uno de los progenitores.

Quienes por razones de guarda legal tuvieran a su cuidado directo a un menor de 12 años, o discapacitado físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la concreción horaria sin reducción de jornada, siempre y cuando acredite documentalmente precisar de tal determinación horaria para la atención de las personas a su cuidado mediante informe médico o de los servicios sociales, y siempre que medie acuerdo por escrito con el Responsable del Departamento, con RRHH y según las necesidades del puesto y de la empresa.

### Artículo 14. Teletrabajo.

En los puestos de trabajo que sean susceptibles de ser desarrollados bajo esta modalidad en el porcentaje y condiciones que se acuerden entre el trabajador y su responsable directo y RRHH.

Se podrá realizar un de mínimo un día de teletrabajo semanal en promedio anual. La distribución de esos días será acordada de forma individual con el Responsable de cada Departamento y con RRHH.

### Artículo 15. Excedencias.

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

- a) Que los motivos de la misma sean de carácter familiar, de estudio o similares.
- b) Que dicha excedencia no sea superior a seis meses.
- c) Que el número de personas que coincidan en este tipo de excedencias no sea superior al 5 % de la plantilla.

### Artículo 16. Otras excedencias.

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

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

b) Eszedentzia ez da urtebetetik gorakoa izango, aldeek bestelakorik adosten ez badute behintzat.

c) Era horretako eszedentzia aldi berean hartzen duten langile-kopurua, gehienez ere, bat izatea 50 langile baino gutxiagoko enpresetan; bi, 50etik 100 langilera bitartekoetan; eta langileen % 2, 100 langile baino gehiagoko enpresetan.

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

Gainerako eszedentziei dagokienez, indarreko legerian ezarritakoa aplikatuko da.

17. artikulua. Erreferentziako ordainsariak 2020. urterako.

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

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

c) Que el número de personas que coincidan en este tipo de excedencias no sea de más de uno cuando haya menos 50 trabajadores/as, de dos cuando la plantilla sea de 50 a 100 trabajadores/as y de más de un 2 % de la plantilla cuando haya más de 100 trabajadores/as.

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

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

Artículo 17. Salarios de referencia para el año 2020.

2020

	Urteko soldata gordina (€) Salario bruto anual (€)
LANGILE-MAILAKO LANGILEAK / PERSONAL OBRERO	
1. MAILAKO OFIZIALA / OFICIAL DE 1.ª	26.076,76
2. MAILAKO OFIZIALA / OFICIAL DE 2.ª	25.053,48
3. MAILAKO OFIZIALA / OFICIAL DE 3.ª	23.730,66
ESPEZIALISTA / ESPECIALISTA	23.476,25

	Erreferentzia-soldata urtean (€) Salario referencia anual (€)
ADMINISTRARIAK / PERSONAL ADMINISTRATIVO	
1. MAILAKO ADMINISTRARI BURUA / JEFE ADMINISTRATIVO DE 1.ª	32.718,63
2. MAILAKO ADMINISTRARI BURUA / JEFE ADMINISTRATIVO DE 2.ª	30.945,71
1. MAILAKO OFIZIAL ADMINISTRARIA / OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1.ª	28.348,33
2. MAILAKO OFIZIAL ADMINISTRARIA / OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2.ª	26.270,02
ADMINISTRARI LAGUNTZAILEA / AUXILIAR ADMINISTRATIVO	23.680,92
TEKNIKARI TITULUDUNAK / PERSONAL TÉCNICO TITULADO	
INGENIARIAK EDO LIZENTZIATUAK / INGENIEROS O LICENCIADOS	40.145,58
INGENIARI TEKNIKOAK / INGENIEROS TÉCNICOS	37.882,31
INDUSTRIA-MAISUA / MAESTRO INDUSTRIAL	38.668,27
LANTEGIKO TEKNIKARIAK / PERSONAL TÉCNICO DE TALLER	
LANTEGIKO BURUA / JEFE DE TALLER	32.577,10
ARDURADUNA / ENCARGADO	27.623,38
BULEGOKO TEKNIKARIAK / PERSONAL TÉCNICO DE OFICINA	
DELINEATZAILE PROIEKTUGILEA / DELINEANTE PROYECTISTA	31.544,18
1. MAILAKO DELINEATZAILEA / DELINEANTE DE 1.ª	28.348,30
2. MAILAKO DELINEATZAILEA / DELINEANTE DE 2.ª	26.347,42
PLANO-ERREPRODUZITZAILEA / REPRODUCTOR DE PLANOS	23.152,95
LAGUNTZAILEA / AUXILIAR	23.732,53
ANTOLAKETAKO TEKNIKARIAK / PERSONAL TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN	
ANTOLAKETAKO 1. MAILAKO ATAL-BURUA / JEFE DE SECCIÓN ORGANIZACIÓN DE 1.ª	31.544,07
ANTOLAKETAKO 2. MAILAKO ATAL-BURUA / JEFE DE SECCIÓN ORGANIZACIÓN DE 2.ª	30.945,71

	Erreferentzia-soldata urtean (€) Salario referencia anual (€)
ANTOLAKETAKO 1. MAILAKO TEKNIKARIA / TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 1.ª	28.348,30
ANTOLAKETAKO 2. MAILAKO TEKNIKARIA / TECNICO DE ORGANIZACIÓN DE 2.ª	26.274,02
LAGUNTZAILEA / AUXILIAR	25.036,43

**18. artikulua. Aldi baterako ezintasunagatiko osagarria.**

Hitzarmen honek irauten duen bitartean, lan-istripuaren ondoriozko aldi baterako ezintasunak osatuko dira oinarritzko soldataren % 100eraino + antzintasuna ordainduz.

Halaber, oinarritzko soldataren % 100eraino + antzintasuna ordainduz osatuko da gaixotasun arruntak eragindako aldi baterako lehen ezintasuna, bajaren lehen hiru egunetan. Gaixotasun arruntak eragindako bigarren baja egoeretan, gaixoaldiko lehen hiru egunetako oinarritzko soldataren % 75eraino + antzintasuna ordainduz osatuko du enpresak.

**19. artikulua. Antzintasuna.**

Jaure-ko langileek aldizkako igoerak izango dituzte lanean emandako urteengatik, hitzarmen honek indarrean dirauen bitartean, bosturtekoak honako taula honetako lanbide-kategoria bakoitzaren zenbatekoan ordainduko dira, 2021eko urtarrilaren 1etik aurrera indarrean egongo diren taula hauetako «eguneko zenbatekoa» edo «hileko zenbatekoa» izeneko zutabeen.

**Artículo 18. Complemento por incapacidad temporal.**

Durante la vigencia de este Convenio, se complementarán las Incapacidades temporales derivadas del accidente de trabajo hasta el 100 % del salario base + antigüedad.

Asimismo, se complementará hasta el 100 % del salario base + antigüedad la primera incapacidad temporal del año natural derivada de enfermedad común durante los tres primeros días de la baja. La segunda baja del año derivada de enfermedad común se complementará hasta el 75 % del salario base + antigüedad durante los tres primeros días.

**Artículo 19. Antigüedad.**

El personal de Jaure percibirá durante la vigencia de este Convenio aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía reflejada en la siguiente tabla para cada categoría profesional, en la columna denominada «importe diario» o «importe mensual» de las siguientes tablas vigentes a partir de 1 de enero de 2021.

	Eguneko zenbatekoa (€) Importe diario (€)
LANGILE MAILAKO LANGILEAK / PERSONAL OBRERO	
1. MAILAKO OFIZIALA / OFICIAL DE 1.ª	1,07
2. MAILAKO OFIZIALA / OFICIAL DE 2.ª	1,01
3. MAILAKO OFIZIALA / OFICIAL DE 3.ª	0,94
ESPEZIALISTA / ESPECIALISTA	0,93

	Hileko zenbatekoa (€) Importe mensual (€)
ADMINISTRARIAK / PERSONAL ADMINISTRATIVO	
1. MAILAKO ADMINISTRARI BURUA / JEFE ADMINISTRATIVO DE 1.ª	44,66
2. MAILAKO ADMINISTRARI BURUA / JEFE ADMINISTRATIVO DE 2.ª	41,19
1. MAILAKO OFIZIAL ADMINISTRARIA / OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1.ª	36,12
2. MAILAKO OFIZIAL ADMINISTRARIA / OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2.ª	32,71
ADMINISTRARI LAGUNTZAILEA / AUXILIAR ADMINISTRATIVO	28,58
TEKNIKARI TITULUDUNAK / PERSONAL TÉCNICO TITULADO	
INGENIARIAK EDO LIZENTZIATUAK / INGENIEROS O LICENCIADOS	58,69
INGENIARI TEKNIKOAK / INGENIEROS TÉCNICOS	54,64
INDUSTRIA-MAISUA / MAESTRO INDUSTRIAL	39,89
LANTEGIKO TEKNIKARIAK / PERSONAL TÉCNICO DE TALLER	
LANTEGIKO BURUA / JEFE DE TALLER	44,47
ARDURADUNA / ENCARGADO	34,99
BULEGOKO TEKNIKARIAK / PERSONAL TÉCNICO DE OFICINA	
DELINEATZAILE PROIEKTUGILEA / DELINEANTE PROYECTISTA	42,29
1. MAILAKO DELINEATZAILEA / DELINEANTE DE 1.ª	36,12
2. MAILAKO DELINEATZEILA / DELINEANTE DE 2.ª	32,82

	Hileko zenbatekoa (€) Importe mensual (€)
PLANO-ERREPRODUZITZAILEA / REPRODUCTOR DE PLANOS	28,09
LAGUNTZAILEA / AUXILIAR	28,58
ANTOLAKETAKO TEKNIKARIAK / PERSONAL TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN	
ANTOLAKETAKO 1. MAILAKO ATAL-BURUA / JEFE DE SECCIÓN ORGANIZACIÓN DE 1.ª	42,29
ANTOLAKETAKO 2. MAILAKO ATAL-BURUA / JEFE DE SECCIÓN ORGANIZACIÓN DE 2.ª	41,19
ANTOLAKETAKO 1. MAILAKO TEKNIKARIA / TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 1.ª	36,12
ANTOLAKETAKO 2. MAILAKO TEKNIKARIA / TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 2.ª	32,71
LAGUNTZAILEA / AUXILIAR	30,64

2021etik aurrera, kontzeptu hori ekitaldi bakoitzean hitzar-tutako soldata-igoeren mende geratuko da.

Langileen antzintasuna arau hauen arabera zenbatuko da:

a) Enpresan sartzen den eguna izango da antzintasuna ze-hazteko hasiera-data.

b) Enpresan lanean emandako urte guztien arabera kalku-latuko da antzintasuna, edozein dela ere langilearen talde pro-fesionala.

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

c) Antzintasunagatiko gehikuntza berriak bosturteko be-rri bakoitza betetzen den egunaren hurrengo hilabetetik aurrera hasiko dira sortzen.

#### 20. artikulua. Aparteko ordainsariak.

Aparteko bi ordainsari ezartzen dira, udakoa eta Gaboneta-koa. Biak 30 egunekoak izango dira lanbide-kategoria guztien-tzat, eta, kalkulatzeko, langile bakoitzaren oinarritzko soldataren eta antzintasunaren batura hartuko da oinarri gisa.

Lan egindako denborari proportzionalki dagokion haboroki-na jasoko du seihilekoan zehar lanean hasi edo lana uzten duen langileak.

Haborokin horiek lan egindako egunen arabera ordainduko dira, eta ondorio horietarako horrelakotzat hartuko dira istripu (kontingentzia profesionalak) edo gaixotasunagatiko bajak (kon-tingentzia arruntak), baimendutako egunak eta arauzko baimen ordainduak.

Bestelako itunik ez dagoen bitartean, aipatutako haboroki-nak uztailaren 20an eta abenduaren 20an ordainduko dira, hu-rrenez hurren.

#### 21. artikulua. Irteerak eta bidaiak.

Itun hau indarrean dagoen bitartean:

Norberaren ibilgailuan eginiko kilometrajea: 0,36 euro/km. Nominan ordaindu eta kotizatuko da Gipuzkoako Foru Ogasune-an unean-unean indarrean dagoen araudiaren arabera salbue-tsitako gutxienezko soberako zenbatekoa.

Langileak gaua eman behar izanez gero, enpresak lantokitik ahalik eta gertuen bilatuko du harentzako ostatua, eta bidezko erosotasun-baldintzak bermatuko ditu.

#### 22. artikulua. Service Sailari atxikitako langileak.

Serviceko langileen baldintzei dagokienez, bai eta beste sail batzuetako langileei ere, baldin eta azken horiek une jakin bate-an Serviceko zerbitzuak eman behar badituzte eta lan berdinak egiten badituzte, honako baldintza hauek izango dituzte:

– 60 € gordin Jauretik kanpo igarotako egun bakoitzeko.

A partir de 2021, este concepto quedará sujeto a los incre-mentos salariales que se pacten para los diferentes ejercicios.

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

a) La fecha inicial para su determinación será la de ingre-so en la empresa.

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

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

c) Los nuevos aumentos por antigüedad comenzarán a de-venir a partir del mes siguiente al día en que se cumpla cada nuevo quinquenio.

#### Artículo 20. Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias, una de verano y otra de Navidad, ambas de 30 días para todas las categorías profesionales, calculándose las mismas sobre la suma del sala-rio base más la antigüedad.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada se-mestre percibirá la gratificación correspondiente en la propor-ción al tiempo trabajado.

Dichas gratificaciones se retribuirán en función de los días trabajados, considerándose como tales a estos efectos los de baja por accidente (contingencias profesionales) o enfermedad (contingencias comunes) y los días de licencia o permisos retri-buidos reglamentados.

Salvo pacto en contrario, las fechas de abono de dichas gra-tificaciones serán las del 20 de julio y 20 de diciembre respec-tivamente.

#### Artículo 21. Salidas y viajes.

Durante la vigencia de este Pacto:

Kilometraje en vehículo propio: 0,36 euros/km. El importe excedente del mínimo exento según la normativa vigente en cada momento en la Hacienda Foral de Gipuzkoa, estará sujeto a tributación y cotización en nómina.

En caso de pernoctación, la empresa facilitará el alojamien-to lo más próximo posible al lugar de trabajo y garantizará con-diciones razonables de confort.

#### Artículo 22. Personal adscrito al Departamento de Service.

En cuanto a las condiciones a aplicar al personal de Service, así como al personal de otros Departamentos que puntualmen-te tengan que salir a prestar servicios de Service, con idénticos trabajos, estas consistirían en:

– 60 € brutos por cada día de asistencia fuera de Jaure.



– Zerga-salbuespena, betiere Espainiatik kanpo lan egiten bada, bidaia-egunetan izan ezik, legez ezarritako baldintzen arabera.

– Egonaldiak asteburuak, jaiegunak edo oporrak hartzen ditueanean, egun horietako bakoitza opor-egun gehigarri bat izango da.

Baldintza horiek ez zaizkie inoiz aplikatuko zuzendariei, erdi-mailako kargudunei, merkataritzakargudunei edo ohiko lanpostuaren kontuengatik bidaiatzen duten beste sail batzuetako pertsoneri, jaiegunen, oporren edo asteburuaren konpentsazioa izan ezik.

Service sailari atxikita ez dauden langileen asteburuetakoa lanari dagokionez, ordu gehigarri horiek hartzeko edo kobratzeko aukera emango zaie, betiere legez dagozkien opor guztiak hartu badituzte.

### 23. artikulua. Lanbide-sailkapena.

Hitzarmen honetan bildutako edozein jardueratan eskuz nahiz adimenez lan egiten duten langileak egiten dituzten zereginen arabera sailkatuko dira lanbide-talde hauetan:

- a) Langile soilak.
- b) Administrariak.
- c) Teknikari tituludunak.
- d) Lantegiko teknikariak.
- e) Bulegoko teknikariak.
- f) Antolaketako teknikariak.

Hauetako talde bakoitzean sartutako kategoriak:

- a) Langile soilak.
  1. mailako ofiziala.
  2. mailako ofiziala.
  3. mailako ofiziala.Peoi espezialista.
- b) Administrariak.
  1. mailako administrari burua.
  2. mailako administrari burua.
    1. mailako ofizial administraria.
    2. mailako ofizial administraria.Administrari laguntzailea.
- c) Teknikari tituludunak.  
Ingeniariak edo lizentziatuak.  
Ingeniari teknikoak.  
Industria-maisua.
- d) Lantegiko teknikariak.  
Lantegiko burua.  
Arduraduna.
- e) Bulegoko teknikariak.  
Delineatzaile proiektugileak.
  1. mailako delineatzailea.
  2. mailako delineatzailea.Plano-erreproduzitzailea.
- f) Antolaketako teknikariak.  
Antolaketako 1. mailako atal-burua.  
Antolaketako 2. mailako atal-burua.  
Antolaketako 1. mailako teknikaria.  
Antolaketako 2. mailako teknikaria.

– Exención fiscal siempre que se trabaje fuera de España, excepto los días de viaje, de acuerdo a las condiciones legalmente establecidas.

– Cuando la estancia incluya fines de semana, festivos o vacaciones, cada uno de esos días generará un día adicional de vacaciones.

Estas condiciones no serán nunca de aplicación a Directivos, Mandos Intermedios, Comerciales, o personas de otros departamentos que viajen por cuestiones relacionadas con su puesto habitual de trabajo, salvo la compensación de los días festivos, vacaciones o fines de semana.

En, en el caso del trabajo de personal no adscrito a Service durante fines de semana, se dará la opción a disfrutar o cobrar esas horas adicionales, siempre y cuando se hayan disfrutado todas las vacaciones que legalmente correspondan.

### Artículo 23. Clasificación profesional.

El personal que preste sus servicios, tanto manuales como intelectuales, en cualquiera de las actividades encuadradas en el presente Convenio, se clasificará en atención a la función que desarrolla en los siguientes grupos profesionales:

- a) Personal obrero.
- b) Personal administrativo.
- c) Personal técnico titulado.
- d) Personal técnico de taller.
- e) Personal técnico de oficinas.
- f) Personal técnico de organización.

Las categorías encuadradas en cada grupo serán los siguientes:

- a) Personal obrero.  
Oficial de 1.<sup>a</sup>  
Oficial de 2.<sup>a</sup>  
Oficial de 3.<sup>a</sup>  
Peón especialista.
- b) Personal Administrativo.  
Jefe administrativo de 1.<sup>a</sup>  
Jefe administrativo de 2.<sup>a</sup>  
Oficial administrativo de 1.<sup>a</sup>  
Oficial administrativo de 2.<sup>a</sup>  
Auxiliar administrativo
- c) Personal técnico titulado.  
Ingenieros o licenciados.  
Ingenieros técnicos.  
Maestro industrial.
- d) Personal técnico de taller.  
Jefe de taller.  
Encargado.
- e) Personal técnico de oficinas.  
Delineante proyectista.  
Delineante de 1.<sup>a</sup>  
Delineante de 2.<sup>a</sup>  
Reproductor de planos.
- f) Personal técnico de organización.  
Jefe de sección organización de 1.<sup>a</sup>  
Jefe de sección organización de 2.<sup>a</sup>  
Técnico de organización de 1.<sup>a</sup>  
Técnico de organización de 2.<sup>a</sup>

Adierazi den lanbide-sailkapena azalpen bat besterik ez da, eta, beraz, enpresak ez ditu nahitaez kategoría guztiak bete behar, zerbitzuko premiarik ez badago behintzat.

Bestalde, enpresak lehendik zegoen edozein kategoriarekin parekatu ahalko ditu, horiekin dituzten antzekotasunengatik, berariaz definitu gabe dauden lanpostu berriak.

Luzaroan zeregin edo lanbide-kategoría bakoitzerako jarduerak betetzen dituzten langileei lan edo betekizun behinena-ren kategoría esleituko zaie, berez dagokiena baino maila txikiagokoa ez bada behintzat.

Indarrean dauden xedapenek diotena betez, bidezkotzat jotzen dituzten sarrera-frogak egin ahal izango dituzte enpresek eta langileak ez ditu sailkatuko azaltzen duten gaitasunaren arabera, zein zeregin betetzeko kontratuak izan diren kontuan hartuz baizik.

**24. artikulua. Kontratazioan aukera-berdintasuna sustatzea. Sexua edo adina direla-eta bereizkeria egiteko debekua.**

Hitzarmen hau sinatzen dutenak, emakumea lan-merkatuan sartzea ezinbestekoa dela ulertuta, eta hori inolako bereizkeriarik eragin gabe eta aukera-berdintasuna errespetatuz egin behar dela onartuta, ados daude berdintasuna lortzeko bidean helburu hauek kontuan hartzeari dagokionez:

a) Emakumeek zein gizonek aukera berberak izatea honako alor hauetan: enpleguan, prestakuntzan, mailaz igotzean eta lana garatzean.

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

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

c) Lanpostuak, lan-praktikak, lanaren antolamendua eta lan-baldintzak emakumeentzat zein gizoneentzat egokiak izateko moduan bideratzea.

**25. artikulua. Probaldia.**

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

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

**26. artikulua. Lana uztea.**

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

- a) Langile soilak:
  - Peoiak, hirugarren eta bigarren mailako ofizialak: hamabost egun lehenago.
  - 1. mailako ofizialak: hilabete bat.
- b) Administrariak: hilabete bat.
- c) Administrazio buruak edo tituludunak: hilabete bat.
- d) Lantegiko teknikari tituludunak: hilabete bat.
- e) Teknikari tituludunak: hilabete bat.

La clasificación del personal que se establece es meramente enunciativa, no estando por tanto la Empresa obligada a tener cubiertas todas las categorías mientras los servicios no lo requieran.

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

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

Las Empresas realizarán, de acuerdo con las disposiciones en vigor, las pruebas de ingreso que consideren oportunas y clasificarán al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado y no por las que pudiera estar capacitado para realizar.

**Artículo 24. Fomento de igualdad de oportunidades en la contratación. Prohibición de discriminación en razón de sexo o edad.**

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

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

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

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

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

**Artículo 25. Período de prueba.**

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

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

**Artículo 26. Ceses.**

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

- a) Personal Obrero:
  - Peones, oficiales de tercera y segunda: Quince días de preaviso.
  - Oficiales de Primera: un mes.
- b) Personal Administrativo: un mes.
- c) Jefes/as o titulados/as administrativos/as: un mes.
- d) Personal Técnico de taller: un mes.
- e) Personal Técnico titulado: un mes.

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

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

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

**27. artikulua.** *Aldi baterako lan-enpresak. Langileak lagatzeko kontratuak.*

Aldi baterako lan-enpresen zerbitzuak kontratatzen baditu enpresak, berriz ere du bere esku jarritako langileek izango dituztela gutxienez hitzarmen honetan jasotako lan-eskubide eta ordainsari berberak.

Enpresak enpresa-batzordeari emango dio aldi baterako lan-enpresen bidez egindako kontratazio guztien berri.

**28. artikulua.** *Azpikontatzea eta jarduerak kanpora ateratzea.*

Enpresa-batzordeari emango dio enpresak azpikontatutako edo kanpora ateratako jardueren berri, hala eskatzen badu. Jardueren integrazioa sustatuko du enpresak, hala baimentzen badute faktore tekniko, lehiakor, produktibo eta ekonomikoak.

**29. artikulua.** *Ordu-metaketa eta sindikatu-ordezkaritzako orduak.*

Enpresa-batzordeko kideek edo langileen ordezkariak 120 ordu meta ditzakete, gehienez, urtean. Gainera, metatze hori baliatuko da soilik egoera jakin batzuetan:

- a) Enpresa-akordioaren negoziazioaldian eta akordioa sinatu arte.
- b) Enpresak jakinarazi ondoren enplegu-erregulazioko espedienteak.
- c) Enpresak jakinarazi ondoren lan-baldintza kolektiboak aldatzeko edo hitzarmena ez aplikatzeko negoziazioak hasiko direla.

Sindikatu-ordezkariek, hala badagokio, ordaindutako orduak izango dituzte hilean, baldin eta enpresa-batzordeko kide gisa edo langileen delegatu gisa ordurik ez badute. Metatze kasuak berdinak izango dira sindikatuen ordezkarietat zehar enpresa-batzordeko kide edo langileen ordezkarietat.

Kasu horietatik kanpo, ezin izango da metatu ordu erabilgarriak.

Zenbaketa horretan, ez dira kontuan hartuko enpresak deialdirako erabilitako orduak.

**30. artikulua.** *Batzarrak.*

Batzar ordainduak egiteko baimena emango du enpresak, gehienez, hitzarmen honen indarraldi-urte bakoitzeko 8 batzar eta 6 ordu, eta lanorduetan zehar lanorduetatik kanpo egin daiten. Batzar horietara enpresako edo lantokiko langile guztiak joan ahal izango dira.

Enpresa-batzordeak egingo du batzarren deialdia, bere ekimenez edo batzordekide batek edo langileen delegatuak eskatuta.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del/a trabajador/a una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

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

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

**Artículo 27. Empresas de Trabajo Temporal. Contratos de puesta a disposición.**

Cuando la Empresa contrate los servicios de Empresas de Trabajo Temporal, garantizará que el personal puesto a su disposición tenga como mínimo los mismos derechos y retribuciones recogidos en el presente Convenio.

La empresa informará al Comité de Empresa de toda contratación realizada vía empresa de trabajo temporal.

**Artículo 28. Subcontratación y externalización de actividades.**

La empresa informará al Comité de Empresa cuando esta lo requiera sobre las diferentes actividades subcontratadas o externalizadas por la misma. La empresa promoverá la integración de actividades en la medida en que los factores organizativos, competitivos, productivos y económicos lo permitan.

**Artículo 29. Acumulación de horas y horas como delegado sindical.**

Los miembros del comité de empresa y/ o delegados de personal podrán acumular un máximo de 120 horas al año. Además, dicha acumulación solo se podrá realizar en determinadas circunstancias concretas:

- a) Durante el periodo de negociación de acuerdos de empresa y hasta la firma del acuerdo.
- b) Tras la comunicación por parte de la empresa de un expediente de regulación de empleo.
- c) Tras la comunicación de la empresa de empezar negociaciones para la modificación de condiciones de trabajo colectivas o descuelgue de convenio.

Los delegados sindicales dispondrán, en su caso, de horas retribuidas mensuales siempre que no dispongan de horas como miembros del Comité de Empresa o como delegados de personal. Los supuestos de acumulación para los delegados sindicales serán los mismos que para los miembros del comité de empresa o delegados de personal.

Fuera de estos supuestos no se podrán acumular las horas disponibles.

Para dicho cómputo no se tendrán en cuenta las horas dispuestas a convocatoria de la empresa.

**Artículo 30. Asambleas.**

La Empresa autorizará la celebración de asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo de 8 asambleas y 6 horas para cada año de vigencia del presente Convenio de Empresa. Dichas asambleas lo serán de todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa, a iniciativa del mismo o a requerimiento de un miembro del mismo o delegado de personal.

Enpresa-batzordeek nahitaez egin behar dute batzarretarako deia –goiko paragrafoan adierazitako dei-kopurua gehienez ere–, baldin eta enpresako atal sindikaleko ordezkariak eskatzen baldin badie batzarretarako deia egiteko, eta baldin eta atal sindikaleko kide-kopurua enpresako plantilla guztiaren % 33 bada gutxienez.

Sekzio edo talde berezi baten langile guztiei egin ahalko zaie batzarretarako deialdia, eta benetako eta banaka kontsumitutako orduen batura kalkulatu da batzarretarako orokorrean esleitutako orduen-poltsa orokorretik.

Batzarretarako deialdia gutxienez 48 ordu lehenago jakinaraziko zaio enpresako giza baliabideen zuzendariari. Jakinarazpen horretan batzarra egingo den eguna eta ordua, gai-zerrenda eta aurreikusitako iraupena ezarriko dira.

Batzarra egiteko ordua enpresako zuzendaritzarekin batera finkatuko da.

Aparteko eta funtsezko arrazoiengatik, bilera egiteko eguna aldatu ahal izango du enpresak eta, ildo beretik, langileen ordezkariak ere aurretik jakinarazteko epea 24 ordura murriztu ahal izango dute.

Batzarretan emandako orduak, ezarritako mugaraino, soldata errealean arabera ordainduko dira, primak alde batera utziz.

Ordaindu gabeko batzarrei dagokienez, laneko orduetatik kanpo egingo dira beti, enpresan ezarritako erabilera eta ohiturekin bat etorritz.

### 31. artikulua. Diziiplina-araubidea.

#### 31.1. Irizpide orokorrak.

Langileen laneko arau-urratze gisa zehatuko ditu enpresak arau-urratzetan hartzen diren egintzak edo utzikeriak, hurrengo paragrafoetan zehaztutako mailaketa jarraituz.

Langileek egindako faltak, garrantzia edo asmoa kontuan hartuta, falta arinak, astunak edo oso astunak izango dira.

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

Enpresak uste badu egitateek zehapena ekar dezaketela arau-urratze astuna edo oso astuna egiteagatik, langileari jakinaraziko dio ezarri aurretik. Langileari entzun eta gero, enpresak hartutako erabakia jakinaraziko dio 15 egun naturaleko epean, gehienez.

Enpresak langileen legezko ordezkariari jakinaraziko dizkie falta astunengatik edo oso astunengatik ezarritako zigorrak.

Zehapena jarritakoan, egutegiko 60 egunez soilik luza daiteke zehapenaren gauzatzea, hura ezarri zen egunetik zenbatzen hasita.

Aurkaterik ez badago, zehapena betetzeko epea egutegiko 90 egunekoa izango da, hura ezarri zen egunetik zenbatzen hasita.

Dagokion jurisdikzioaren aurrean, zehapen oro aurkatzeko eskubidea izango du langileak; betiere, indarrean den legedia kontuan hartuta eta 20 lanegunen barruan, zehapena ezarri zen egunetik zenbatzen hasita.

#### 31.2. Falta arinak.

Orokorrean, arintzat joko dira garrantzia handia ez duten faltak.

a) Inolako justifikaziorik gabe, lanera garaiz ez sartzea, edo lanetik behar baino lehenago ateratzea, egutegiko 30 egunetan hiru aldiz.

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

Podrá convocarse en asamblea a la totalidad de trabajadores/as de una misma sección o colectivo diferenciado, deduciéndose la suma de horas efectiva e individualmente consumidas de la bolsa global de horas asignadas con carácter general para asambleas.

La convocatoria de las asambleas se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de HR de la Empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha y hora de la asamblea, el orden del día de la misma y la duración prevista.

La hora de celebración de la asamblea se fijará de común acuerdo con la Dirección de la Empresa.

Por razones excepcionales y fundamentadas, la Empresa podrá modificar la fecha de celebración, y de igual forma, la representación de los Trabajadores y las Trabajadoras podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

La retribución de estas asambleas, hasta el límite establecido se realizará sobre los salarios reales, sin inclusión de primas en su caso.

En cuanto a las asambleas no retribuidas se celebrarán fuera de las horas de trabajo, conforme a los usos y costumbres que se tengan establecidos en la Empresa.

### Artículo 31. Régimen disciplinario.

#### 31.1. Criterios generales.

La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los párrafos siguientes.

Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

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

Si la empresa entendiese que los hechos que se constatan pueden conllevar la imposición de una sanción por falta grave o muy grave, previamente a su imposición dará audiencia al trabajador. Una vez escuchado al trabajador, la empresa en el plazo máximo de 15 días naturales comunicará al mismo la decisión adoptada.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

#### 31.2. Faltas leves.

En general se considerarán leves, aquellas faltas que no revistan especial trascendencia.

a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de 30 días naturales.



b) Ez fitxatzea behar bezala 3 alditan, gehienez, egutegiko 30 egun natulaleko epean, hitzarmen honek behartzen duen bezala.

c) Inolako justifikaziorik gabe, hilabete batean egun batez lanera ez joatea.

d) Lanera joateko ezintasuna aldeztetik edo, bestela, hurrengo 24 orduetan ez jakinaraztea, non frogatzen ez den langileak hori egiterik izan ez duela.

e) Inolako justifikaziorik gabe zerbitzua edo lanpostua uztea, denbora tarte laburretan.

f) Langilearen ardurapeko laneko ekipoen eta materialen kontserbazioan edo mantentzean narriadura arinak eragitea.

g) Enpresaren bezeroak edo hornitzaileak ez artatzea edo behar bezala ez tratatzea.

h) Gainerako langileekin, bezeroekin edo hornitzaileekin era txarrean eztabaidatzea lanaldiaren barruan.

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

j) Datu pertsonalen edo familia-datuen aldaketen berri garaiz ez ematea, aldaketa horiek Gizarte Segurantzaren edo Zerga Administrazioan eragina izan badezakete; betiere, enpresari kalterik sortzen ez baldin badio.

k) Langilearen eginkizunen jardun arruntan goragoko batek agindutakoa ez betetzearekin lotutako falta guztiak, baldin eta horrek langileei edo gauzei kalterik edo arriskurik eragiten ez badie.

l) Ohiko lanaldian, prestakuntza teoriko edo praktikoko ikastaroetara ez joatea, behar bezala justifikatu gabe.

m) Lantokian erretzearen aurkako berariazko debekua urratzea.

n) Ez erabiltzea norbera babesteko ekipamenduak enpresak erabili ohi duen bezala eta, oro har, laneko arriskuen prebentzioari buruzko betebeharrak urratzea, horrek arriskuren bat sortu badezake, arina izanda ere, norberarentzat, lankideentzat edo kanpoko pertsonentzat.

o) Enpresaren jabetzako edozein bitarteko/tresna erabiltzea, dagokion baimenik izan gabe, lanarekin zerikusirik ez duten helburuetarako.

p) Agindutako lanak ez gauzatzea erabilerak edo ohiko praktikak, edo enpresaren barruko prozedurek, ezarritako kalitate-baldintzetan.

### 31.3. Falta astunak.

Honako hauek hartuko dira falta astutzat:

a) Lanera berandu iristea edo lanetik behar baino lehena-  
go irtetea, justifikatu gabe, 30 egun naturalen barruan hiru alditan baino gehiagotan.

b) Sarrera-irteera fitxaketa behar bezala ez egitea, falta arina egiteagatik zehapena jaso badu aurreko 6 hilabeteetan.

c) 30 egun naturalen barruan, bi egunez jarraian, edo tarte-  
tekatutako lau egunetan, lanera ez joatea, behar bezala arrazoi-  
tu gabe. Lanera ez joateak lankideren baten txandari eragiten  
baldin badio, edo enpresari kalte garrantzitsuak eragiten baldin  
badizkio, nahikoa izango da lanera behin huts egitea.

d) Zerga-arloan edo Gizarte Segurantzaren eragina duten  
datuak faltsutzea edo nahita ezkatzea.

e) Enpresaren jabetzakoak diren bitarteko informatikoak  
erabiltzea (posta elektronikoa, Internet, intraneta, etab.), laneko

b) No realizar el fichaje de asistencia correctamente hasta en 3 ocasiones en un periodo de 30 días naturales cuando se está obligado a ello por el presente Convenio.

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

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

e) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.

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

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

h) Discutir de forma inapropiada con miembros de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

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

j) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no produzca perjuicio a la empresa.

k) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

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

m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

n) La no utilización de los Equipos de protección individual según la práctica habitual en la empresa y en general el incumplimiento de las obligaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

o) La utilización sin la autorización respectiva de los medios/herramienta de cualquier naturaleza de titularidad de la Empresa para fines ajenos al trabajo.

p) No ejecutar los trabajos encomendados dentro de las condiciones de calidad establecidas por el uso o la práctica habitual, o por los procedimientos internos de la empresa.

### 31.3. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el periodo de 30 días naturales.

b) No realizar el fichaje de asistencia correctamente cuando ya ha sido sancionado con falta leve en los 6 meses anteriores.

c) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de 30 días naturales. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

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

e) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines

edukiarekin zerikusirik ez duten helburuetarako, langileak horretan erabiltzen duen denboratik utziera edo lanarekin lotutako egitekoak uztea ondorioztatuko balitz.

f) Behar bezala arrazoitu gabe, denbora-tarte laburrez izan arren, lanpostua uztea, horrek enpresari edo langileei kalte handia eragiten baldin badie.

g) Norbere txukuntasunik eta garbitasunik eza, lankideen kexa justifikatuak eragiten baditu, betiere aldez aurretik enpresak behar bezala ohartarazi badu.

h) Lankide bat ordeztzea edo norbera ordeztua izatea baimentzea, laneko sarrerako edo irteerako erregistroak eta kontrolak aldatuz.

i) Langilearen eginkizunen jardun arruntean goragoko pertsonen aginduak ez betetzea. Salbuespena izango da, agindu hori jasotzen duenaren biziarentzat edo osasunarentzat arrisku-tua baldin bada, edo agintekieriaz emandakoa baldin bada.

j) Laneko martxa onari eragiten dion utzikeria edo zabarkeria, baldin eta enpresarentzat edo langileentzat kalte larriak edo istripu arriskurik sortzen ez badu.

k) Enpresaren baimenik gabe lanaldiaren barruan lan partikularrak egitea, lanaldiaren barruan zein lanalditik kanpo, enpresaren lanabesak, erremintak, lan-tresnak, ibilgailuak eta, oro har, ondasunak erabiltzea lana ez den beste helburu baterako.

l) Hiruhilabeteko baten barruan eta zehapena jasota, falta arinen bat errepikatzea (puntualtasun falta aparte utzita), beste falta mota bat izan arren.

m) Hitzezko nahiz gorputzezko gehiegikeriak, edo pertsonen intimitatearekiko edo duintasunarekiko errespetu falta, horren arrazoi izan baldin badira, sexua, sexu-joera edo -izaera, jatorria, arraza, etnia, erlijioa, sinesmena edo iritzia, adina, ezintasuna, gaixotasuna, hizkuntza, edo beste edozein baldintza edo inguruabar pertsonal eta sozial.

n) Aldizka, lan-ordutegian mozkortuta egotea edo substantzia psikotropikoak hartzea.

o) Enpresaren jabetzako edozein bitarteko/tresna erabiltzea, dagokion baimenik izan gabe, lanarekin zerikusirik ez duten helburuetarako, baldin eta enpresari kalte larria eragiten badio edo aurretik zehatutako jokabidea errepikatzen badu.

p) Behin eta berriz ez erabiltzea norbera babesteko ekipamenduak enpresak erabili ohi bezala, lehenago ohartarazi bazaio, edo ez erabiltzea arrisksua bada laneko segurtasun- eta osasunerako, baita laneko segurtasun- eta osasun arloko betebeharrak urratzea ere, baldin eta urraketa horrek langileei arrisku eta kalte larriak eragiten badizkie.

q) Behin eta berriz ez gauzatzea agindutako lanak, erabilerak edo ohiko praktikak, edo enpresaren barruko prozedurek, ezarritako kalitate-baldintzetan, aurretik zehapena jaso badu falta arina egiteagatik jokabide horren ondorioz.

#### 31.4. Falta oso astunak.

Falta oso astuntzat hartuko dira honako hauek:

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

b) Hilabetean hiru egunetan jarraian edo tartekatutako bost egunetan lanera ez etortzea, behar bezala arrazoitu gabe.

c) Esleitutako egitekoetan iruzur egitea, leialtasunik ezaz jokatzeko edo konfiantzaz aprobetxatzea, eta enpresari, lankideei

distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo.

f) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

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

h) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

i) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

j) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

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

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

m) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

n) La embriaguez o el consumo de sustancias psicotrópicas o drogas ilegales en el centro de trabajo.

o) La utilización sin la autorización respectiva de los medios/herramienta de cualquier naturaleza de titularidad de la Empresa para fines ajenos al trabajo que supongan un perjuicio grave para la empresa o cuando haya reincidencia en la conducta previamente sancionada.

p) La no utilización de forma reiterada de los Equipos de protección individual según la práctica habitual en la empresa cuando previamente haya sido advertido, o cuando su no utilización cause riesgo grave para la seguridad y salud en el trabajo, así como el incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para los trabajadores.

q) No ejecutar de forma reiterada los trabajos encomendados dentro de las condiciones de calidad establecidas por el uso o la práctica habitual, o por los procedimientos internos de la empresa cuando previamente haya sido sancionado con falta leve por dicho comportamiento.

#### 31.4. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañe-

edo edozein pertsonari lapurtzea, indarkeriaz nahiz gabe, enpresaren egoitzan edota edozein lekutan, lanorduetan bada.

d) Gaixorik egotearen edo istripua eduki izanaren itxura egitea. Laneko arau-urratsetzat hartuko da, adierazitako edozein arrazoiengatik langilea bajan egonik, bere kontura edo beste baten kontura edonolako lanen bat egitea edo alegatutako bajarekin bateraezinak diren jarduerak egitea. Falta oso astuntzat hartuko dira, gainera, istripu edo gaixotasuna dela-eta hartutako baja luzatzeko egindako manipulazioak.

e) Zerbitzua etetea edo lanpostua uztea, bai eta aginte-postua edo pertsonetikiko nahiz lanabesetikiko ardua galtzea ere, horretarako arrazoizko justifikaziorik gabe, eta horrek enpresari edo langileei kalte handiak, arrisku larria edo istripua eragin badie.

f) Enpresari bidegabeko lehia ekartzen dioten jarduerak egitea.

g) Laneko errendimendu arrunta edo itundua borondatez eta etengabe gutxitzea.

h) Lantokiko borrokak, hitzezko edo ekintzazko tratu txarrak, eta enpresarekin lotura duen edonorekiko errespetu edo begirune falta.

i) Behar bezala ohartarazitako nahitaezko konfidentzialtasuna haustea, enpresaren posta edo dokumentu erreserbatuak enpresaz kanpoko pertsoneri edo erakundeei erakutsiz, baldin eta horrek enpresari kalte larriak eragiten badizkio.

j) Laneko utzikeria edo zuhurgabekeria; betiere, horrek enpresari edo pertsoneri kalte larria edo istripua eragiten badie.

k) Lau hilabeteko tartean, beste falta astunen bat egitea, aurrekoaren bera izan ez arren; betiere, zehapena jarri bazaio.

l) Langilearen eginkizunen jardun arruntean goragoko pertsonen aginduak ez betetzea, baldin eta horrek enpresari edo gainerako langileei kalte larria eragiten badie, salbu arriskutsua bada biziarentzat edo osasunarentzat edo agintekeriak emandakoa bada.

m) Jazarpen sexuala: pertsona batek nahi izan gabe pertsona horren duintasunaren aurka egiten den eta sexu-izaera duen edozein portaera fisiko, hitzezko edo hitzik gabeko portaera, bereziki, ingurune larderiatsua, umiliagarria eta iraingarria sortzen bada. Sexu-jazarpenera gertatzen bada, jazarria izan den pertsonak bere lanpostuan jarraitzea babestuko da. Posizio hierarkikoaz baliatuz gauzatzen bada jazarpen jokabide edo portaera hori, arau-urratzearen larritasun-maila areagotu egingo da.

n) Jazarpen moral (mobbing-a), hots, lan-eremuan langile bati denbora luzez egiten zaion abusuzko jokabidea edo indarkeria psikologikoa eta langilearen izena zikintzeko, horri begirunerik ez izateko, langilea baztertzeko, langilearen gaitasuna, sustapen profesionala edo bere lanpostuan irautea baliogabetzeko asmoarekin egindako hainbat gertakari, agindu edo hitz behin eta berriro jazotzen badira, langileak berak lana utz dezan, eta horren duintasunari edo osotasun psikikoari pixkanaka eta etengabe kalte eragiten badio. Jazarpenera egin duen pertsonak jazarria izan den pertsonarengan agintaritzat hierarkikoren bat izateak larriagotu egingo du arau-urratzea.

o) Arraza edo etnia, erlijioa edo sinesmena, ezintasuna, adina, edo sexu-joera arrazoitzat hartuta eragindako jazarpena. Hala ulertuta, diskriminazio-kausa horietakoren batean izandako jarrera, pertsona baten duintasuna erasotzeko helburuarekin eta ingurune beldur-eragilea, aurkakoa, apalgarria, umiliagarria, iraingarria edo segregazionista sortzeko.

ros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

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

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pudiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

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

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

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comportamiento para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de 4 meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n) Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) Laneko arriskuen prebentzioaren arloko betebeharrak urratzea; betiere, horrek lan-istripu larriren bat eragin badezake norberarentzat, lankideentzat edo enpresaz kanpoko pertsonentzat.

q) Agintekeria: agintekeriartzat hartuko dira zuzendariek eta erdi-mailako nagusiek edo agintedunek egindako egintzak, baldin eta legezko aginduak nabarmen eta nahita urratzen badituzte, eta langileari kaltea eragiten badiote.

### 32. artikulua. Zehapenak.

Zehapen hauek jarriko dira, gehienez, adierazitako faltak egiteagatik:

a) Falta arinengatik:

Ohartarazpen idatzia.

b) Falta astunengatik:

Ohartarazpen idatzia.

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

c) Falta oso astunak egiteagatik:

Ohartarazpen idatzia.

Hogeita batetik hirurogei egunera bitarteko enplegua eta soldata kentzea.

Kaleratzea.

### 33. artikulua. Preskripzioa.

Falten mailaren arabera, honako egun hauetan preskribituko dute:

a) Falta arinak: Hamar egun.

b) Falta astunak: Hogeit hamar egun.

c) Falta oso astunak: Hirurogei egun.

Preskripzio-epaia kalkulatzeko, falta gertatu zela enpresak jakin zuen datatik hasi beharko da zenbatzen; eta, gehienez ere, falta gertatu eta sei hilabetera bitartean hasi ahal izango da zenbatzen.

### 34. artikulua. Haurdunaldia.

Haurdun dagoen emakumeak, enpresako medikuaren edo halakorik ez badago, espezialistaren txostena aurkeztu ondoren eta langileak edo enpresak hala eskaturik, bere egoerarentzat nekagarria edo arriskutsua den lanpostu batean lan egiten badu, aldi baterako bere egoerarentzat arriskurik ez duen beste lanpostu egokiago batera joateko aukera izango du (horrelako lanposturik baldin badago), bere jatorrizko lanpostura itzultzeko eskubidea gordez. Izaera horretako lanposturik ez balego, baja-prestazioa hasiko da izapidetzen haurdunaldi bitarteko arriskuagatik.

Egoera hori gertatzen denean, enpresaren zuzendaritzak enpresa-batzordeari edo langileen ordezkariari entzun ondoren, haurdunak utzitako lanpostu hutsa nahitaez beteko duen pertsona izendatuko du, eta azken hori, behin-behineko egoeran izango denez, bere lanpostura itzuliko da haurdun dagoena berera itzultzen denean.

Haurdun dagoen langileak nahiz aldaketak eragindako langileak une bakoitzean betetzen duten lanpostuei dagozkien ordainsariak jasoko dituzte.

### 35. artikulua. Erretiro partzialak.

Ahal den neurrian eta produkzio-gorabeherak, gorabehera teknikoak, ekonomikoak, eta antolatze-gorabeherak gomendatzen badute, enpresak konpromisoa hartzen du erretiro partziala onartzeko, akordio honen indarraldian, bertako eskakizunak betetzen dituzten langileei.

p) El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

### Artículo 32. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

### Artículo 33. Prescripción.

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

a) Faltas leves: Diez días.

b) Faltas graves: Veinte días.

c) Faltas muy graves: Sesenta días.

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

### Artículo 34. Mujer embarazada.

Toda mujer embarazada, previo informe del médico de Empresa o del especialista si aquél no existiese, y cuando la trabajadora o la empresa lo soliciten, si desarrollase un trabajo penoso, o peligroso para su estado, se le cambiará provisionalmente de su puesto de trabajo a otro más cómodo, si los hubiere, sin riesgo para su estado, conservando el derecho a reintegrarse en su puesto original. Si no hubiese disponibilidad de puesto se iniciará la tramitación de la prestación de baja por riesgo durante el embarazo.

En este supuesto, la Dirección de la empresa, oído el Comité de Empresa o Delegado/a de Personal, designará a la persona que obligatoriamente deberá cubrir el puesto dejado vacante por la embarazada, y que, por el carácter de provisionalidad de la situación, se incorporará a su anterior puesto, cuando la embarazada se reintegre a su puesto de trabajo de origen.

Tanto la trabajadora embarazada como el trabajador/a afectado/a por el cambio, percibirán las retribuciones correspondientes al puesto que ocupen en cada momento.

### Artículo 35. Jubilaciones parciales.

La Empresa, en la medida de lo posible y si las circunstancias de producción, técnicas, económicas y organizativas, a juicio de la Dirección, lo aconsejan, se compromete a facilitar la jubilación parcial a las personas que durante la vigencia de este pacto cumplan con los requisitos legalmente exigidos para acceder a la misma.



*36. artikulua. Legedi osagarria.*

Hitzarmen honetan aurreikusi ez denerako, Gipuzkoako Industria Siderometalurgikoaren Hitzarmen Kolektiboan xedatutakoa beteko da.

*37. artikulua. Bake soziala.*

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, bake soziala bermatzeko konpromisoa hartzen dute langileek, hitzarmen honetan araututako gaiei dagokienez.

*Artículo 36. Legislación complementaria.*

En todo lo no regulado por este Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa.

*Artículo 37. Paz social.*

Durante la vigencia del presente Convenio de empresa, los trabajadores se comprometen a garantizar la Paz Social respecto de aquellas materias reguladas en el presente Convenio.