

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza eta langileen ordezkariek sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20001502011990 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2022ko apirilaren 1ean enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariek sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2022ko apirilaren 7an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

Hirugarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-02-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2022ko apirilaren 27an bete da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

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

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2022ko maiatzaren 2a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaria. (2789)

Lurralde ordezkaritza Gureak Marketing S.L.U.-ko langileentzako hitzarmen kolektiboa.

1. artikulua. Lurralde-eremua.

Hitzarmen hau Gureak Marketing S.L.U. enpresan aplikatuko da, Gipuzkoako probintzian.

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 Gureak Marketing S.L.U. - (código 20001502011990).

ANTECEDENTES

Primero. El día 1 de abril de 2022 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de los trabajadores.

Segundo. El día 7 de abril de 2022 se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

Tercero. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el artículo 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-02-2011), y se ha cumplimentado el 27 de abril de 2022.

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 mayo de 2022.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (2789)

Convenio colectivo para el personal de Gureak Marketing S.L.U.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente convenio será de aplicación en Gureak Marketing S.L.U, en el ámbito provincial de Gipuzkoa.

2. artikulua. Langileria-eremua.

Hitzarmen honetan sartzten dira beren zerbitzuak Gipuzkoako Lurralde Historikoko Gureak Marketing S.L.U. enpresan eskaintzen dituzten langile guztiak, Enplegu Zentro Berezi batean lan egiten duten desgaitasunen lan-harreman berezia arautzen duen 1368/85 Errege Dekretuaren arabera kontrataturiko langile minusbaliatuak barne.

Zuzendaritza-lanpostuetarako kontratatzen diren langileak ez dira sartuko hitzarmen honetan, eta horiei lan-kontratu bakoitzean ezarriko diren baldintzak aplikatuko zaizkie.

3. artikulua. Jardute-eremua.

Hitzarmen honek barne hartuko ditu 2. artikuluan definitutako pertsonen ondasunak sortzeko eta zerbitzuak emateko egindako jardura guztiak.

4. artikulua. Indarraldia eta iraupena.

Hitzarmen honek 4 urteko indarraldia izango du, eta 2021ko urtarrilaren 1etik aurrera izango ditu ondorioak. Indarraldia amaitzean, 2024ko abenduaren 31n, hitzarmenaren amaiera besterik gabe iragarritzat emango da. Indarraldia amaitu eta salatu ondoren, hitzarmen kolektiboak, haren artikuluek eta obligaziozko klausulek bere horretan jarraituko dute, harik eta Gureak Marketing enpresaren hurrengo hitzarmen kolektiboa indarrean jarri arte.

5. artikulua. Sailkatze profesionala.

Bere zerbitzuak hitzarmen honetan barne hartutako edozein jardueratan eskaintzen dituen langileak, lanpostuari datzekion erantzukizun-maila eta gainbegiratze-premia kontuan hartuz sailkatuko da.

Sailkatze profesional hori eta hitzarmen honetara lotutako langileen eginkizunak zein diren Antolaketa Eskuliburuan zehaztuko dira, eta eskuliburu hori Enpresako plantillen eskura egongo da. Enpresaren zuzendaritzak langileen ordezkariarekin batera, ados jartzen dira Antolaketa Eskuliburua eguneratuta edukitzeko konpromisoa hartzen dute.

6. artikulua. Kontratazio-motak.

Kontratuak Langileen Estatutuan eta bere garapen arautan aurreikusitako edozein modalitateari egokitu ahal izango zaizkio, 1368/85 EDk kontratazio-gaietan ezarritako xehetasunak ere barruan harturik.

– Subestrutural orientagarriak.

Subestruturalak honako ikuspegi hauen gisakoak aintzat hartuz aplikatuko dira:

1. Lanposturako prestakuntza.
2. Esperientzia jardura berdinean edo antzekoan.
3. Ikasteko gaitasuna.
4. Lortutako produktzio-maila.

Orientazio gisa, indizea pixkanaka-pixkanaka aplikatuko da kategoria bakoitzerako ezarritako indizearen ehuneko 25 murrizten hasita eta seihileko bakoitzean berrikusiko da kasu bakoitza, indizea gehienez urte bateko epean lortzeko.

7. artikulua. Langileen kontratazio berriak eta barne-sustapena.

Edozein kontratazio berri egin aurretik, enpresako zuzendaritzak plantilaren legezko ordezkariari jakinarazi eta entzungo die.

Enpresan lanposturen bat hutsik geratzen denean, baldintza berdinetan, hura betetzeko lehentasuna izango dute lehenik enpresako plantillakoak diren langileek eta, bereziki, desgaitasun aitorturen bat dutenek.

Artículo 2. Ámbito personal.

Quedan comprendidos dentro del ámbito de este Convenio todas las personas que presten sus servicios en Gureak Marketing S.L.U en el territorio histórico de Gipuzkoa, incluidas las personas con discapacidad contratadas con arreglo al Real Decreto 1368/85 que regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en un Centro Especial de Empleo.

Queda excluido de su ámbito de aplicación el personal que sea contratado para puestos de Dirección, al que le serán de aplicación las condiciones que se establecerán en cada contrato de trabajo.

Artículo 3. Ámbito funcional.

Este Convenio comprenderá todas aquellas actividades de producción de bienes y servicios realizados por las personas definidas en el artículo 2.

Artículo 4. Vigencia y duración.

El presente Convenio tendrá una vigencia de cuatro años y entrará en vigor, a todos los efectos a partir del 1 de enero de 2021 y finalizará el 31 de diciembre de 2024, quedando denunciado automáticamente al finalizar su vigencia, tras la vigencia y denuncia, el convenio colectivo, todo su articulado y cláusulas obligacionales mantendrán su carácter obligacional hasta la entrada en vigor del próximo convenio colectivo de Gureak Marketing, que lo sustituya.

Artículo 5. Clasificación profesional.

El personal que presta sus servicios, en cualquiera de las actividades encuadradas en el presente Convenio, se clasificará atendiendo al grado de responsabilidad inherente al puesto y a la necesidad de supervisión requerida.

El Encuadramiento profesional y la definición de funciones del personal afecto a este Convenio figuran recogidos en el Manual de Organización, que estará a disposición de la plantilla de la Empresa. La Dirección de la Empresa se compromete, junto a la representación de la plantilla, a mantener de mutuo acuerdo actualizado el Manual de Organización.

Artículo 6. Tipos de contratación.

Los contratos podrán ajustarse a cualquiera de las modalidades previstas en el Estatuto de los/as trabajadores/as y en sus normas de desarrollo, incluidas las particularidades que sobre contratación contempla el R.D. 1368/85.

– Subestructurales orientativos.

Los subestructurales se aplicarán teniendo en cuenta aspectos tales como:

1. Formación para el puesto.
2. Experiencia en la misma o parecida actividad.
3. Capacidad de aprendizaje.
4. Nivel de productividad alcanzado.

Orientativamente la aplicación del índice se realizará progresivamente partiendo de un 25 % de reducción en el índice establecido para cada categoría y con una revisión semestral de cada caso para alcanzar el índice en un año como máximo.

Artículo 7. Nuevas contrataciones y promoción interna.

La Dirección de la Empresa comunicará y oír a la representación legal de la plantilla antes de realizar cualquier nueva contratación.

Ante cualquier nuevo puesto vacante que se produzca en la Empresa, en igualdad de condiciones, será preferido para su ocupación el personal que lo sea con anterioridad de la plantilla de la Empresa y preferentemente quienes tengan una discapacidad reconocida.

Lanean hasi berri diren zuzeneko eskulaneen langileen lanpostuen balorazioa sei hilabeteko epean egingo da, lanean hasien direnetik zenbatzen hasita, eta, gutxienez, bi urtean behin zuzeneko eskulaneen gainerako langileei egingo zaie.

Balorazioaren ondoriozko lanpostuak ahalik eta lasterren aplikatuko dira, eta Zuzendaritzak balorazioen emaitzen eta aplikazio-prozesuaren berri emango dio Enpresa Batzordeari.

Lanpostu hutsak sortzen badira, enpresak horren berri emango die pertsonalari, lanpostu horiek iragarki-taulan gutxienez astebez iragarrita; langileek lehenatasuna izango dute lanpostu horiek betetzeko, betiere lanposturako behar diren baldintzak betetzen badituzte eta, hala badagokio, enpresak horretarako egoki irizitako hautaketa-probak gairatzen badituzte.

Enpresak, behar izanez gero eta ezinbesteko denboraz, pertsonala goragoko kategoria bateko lanak egitera bidali ahaliko du, kategoria berriari dagokion soldatarekin.

Bete beharreko lanpostua hutsik dagoen lanpostu bat bada, enpresak konpromisoa hartzen du behin betiko sustapenari edo jatorrizko lanpostura berriro itzultzeari buruzko erabakia hartzeko, hurrengo lehenengo zehaztutako aldien arabera:

– Peoi ez autonomoa eta makinetako espez. arteko kategorikak/ Kanpaina-koord./Oper. informatikoa/Biltegiaina: 4 hilabete.

– Beste kategoriak: 6 hilabete.

8. artikulua. Probaldia eta egokitzapena.

Bere lanpostuaren edukia eratzten duten zereginak betetzeko edo, dagokionean, horretarako beharrezko prestakuntza osatzeko, pertsonen egokitzapen profesionala errazteko xedez, kontratuetan lanerako egokitzapen-aldi bat itunduko da, eta, aldi berean, probaldia izango da. Egokitzapen-aldi hori gehienez bi hilabetekoa izango da.

Langileen sustapenari dagokionez, eta, batez ere, jardueran hasi diren eta laguntza-behar handienak dituzten pertsonen dagokionez, pertsona horren lantokiko arduradunaren txostena baloratu beharko da edozein sustapen-motatarako.

Edozein arrazoi dela eta langile bati lanpostu bera betetzeko ondoz ondoko bi kontratu edo gehiago egiten bazaizkio, lehenengo kontratuan agortutako probaldia hurrengo kontratuan jasoko da, eta gauza bera hurrengo kontratuetan, betiere bi hilabeteko gehieneko iraupena kontuan hartuta.

Gaitasun urrituko langileak: Kontuan hartuta enpresa Enplegu Zerbitzu Berezia dela, langileak bere lan gaitasunak murriztuta ikusten dituen kasuetan, enpresak ezin izango ditu, inolaz ere, alde bakarrez, eta langilea eta enpresa ados jartzen ez badira, lan baldintzak aldatu, lanbide kategoriarik eta soldatari dagokionez.

9. artikulua. Lan-jarduna.

Hitzarmen honen indarraldiaren urte bakoitzerako lanorduak 1.702 izango dira. Lanaldi horren barruan, 15 minutuko atsedendaldia ezarriko da. Atsedendaldi hori arestian adierazitako lanaldiaren parte izango da, eta, beraz, ordaindu egingo da. Atsedendaldi hori deskontatu gero, benetako lanaldiak 1.645 ordu izango ditu.

Eguneroko jardunaren lan eraginkorraren denbora zenbaketako, langilea bere lanpostuan, dagokion lanak egiten, edota langilearen zereginarekin lotuta enpresak agindutako jarduerak egiten ari den denbora hartuko da aintzakotzat.

La valoración de puestos de trabajo del personal de mano de obra directa de nueva incorporación se realizará dentro del plazo de seis meses contados a partir de su incorporación, así como, al menos, una vez cada dos años al resto de personal de mano de obra directa.

La aplicación de los puestos de trabajo resultantes de la valoración se realizará en el plazo más breve posible y la Dirección informará al Comité de Empresa tanto de los resultados de las valoraciones como del proceso de aplicación.

En caso de que surgieran puestos vacantes, la empresa informará al personal de su existencia mediante su publicación en el tablón de anuncios durante un periodo no inferior a una semana, gozando este de preferencia para cubrirlos siempre que acrediten los requisitos de idoneidad para el puesto y superen, en su caso, las pruebas de selección que la empresa estimase oportuno realizar.

La empresa, en caso de necesidad y por el tiempo mínimo indispensable, podrá destinar al personal a realizar trabajos de categoría superior con el salario que corresponda de su nueva categoría.

En caso de que el puesto a cubrir sea un puesto vacante, la empresa se compromete a tomar una decisión respecto a la decisión de promoción definitiva o reincorporación a su puesto de trabajo primitivo, según el periodo definido en las siguientes líneas:

– Categorías comprendidas entre peón no autónomo y espec. en máquinas / coord. de campaña / oper. informático / almacenero: 4 meses.

– Resto de categorías: 6 meses.

Artículo 8. Periodo de prueba y adaptación.

Al objeto de facilitar la adaptación profesional de las personas para el desempeño de las tareas que constituyen el contenido de su puesto de trabajo o, en su caso, completar la formación necesaria para el mismo, en los contratos se pactará un período de adaptación al trabajo que, a su vez, tendrá el carácter de período de prueba siendo su duración máxima de 2 meses.

En lo relacionado con la promoción del personal y muy especialmente en lo relacionado con las personas con mayores necesidades de apoyo que se hayan incorporado a la actividad, se deberá valorar, para cualquier tipo de promoción, el informe del o de la responsable del centro de trabajo al que pertenezca la persona en cuestión.

Cuando por cualquier circunstancia, a una persona se le realicen dos o más contratos consecutivos para ocupar un mismo puesto de trabajo, el periodo de prueba agotado en el primero de los contratos será contemplado en el siguiente y así sucesivamente en los posteriores, considerando siempre un periodo máximo de duración de 2 meses.

Capacidad disminuida: Teniendo en cuenta que la empresa es un Servicio Especial de Empleo, en aquellos casos en los que la persona vea reducida sus capacidades laborales, la empresa no podrá en ningún caso de forma unilateral y salvo acuerdo entre la persona y la empresa, modificar las condiciones laborales, referidas a la categoría profesional y salario.

Artículo 9. Jornada.

Las horas de trabajo para cada año de vigencia del presente Convenio serán de 1.702 horas anuales. En dicha jornada se establecerá un descanso de 15 minutos que formará parte de la jornada anteriormente señalada y que por lo tanto tendrá carácter retribuido. Descontado por lo tanto este tiempo de descanso, la jornada real efectiva de trabajo será de 1.645 horas.

El tiempo de trabajo efectivo se considerará aquel en el que la persona se encuentre en su puesto, dedicado al mismo o realizando otro tipo de tareas solicitadas por la Empresa relacionadas con su trabajo.

Aipaturiko orduekin ezarritako eta landutako egutegiarekin, langileek lanaldi baten baliokidea den denbora baliatzeko aukera izango dute, hain zuzen bere arduradunarekin adostuta eta une oro bezeroak eta erabiltzaileak behar bezala artatzea bermatuz.

10. artikulua. Lan-egutegia eta ordutegia.

Lan ordutegia eta egutegia finkatzea enpresako zuzendaritzaren ahalmen eksklusiboa izango bada ere, enpresako sailetako arduradunek ere, Batzordeak eginiko iradokizunak entzun eta aztertu ondoren, parte hartu ahal izango dute lan-egutegi horiek egiten, betiere, zuzentasuna eta berdinkidetasuna kontuan izanik, bezeroari emandako zerbitzua bermatuz, lanaren banaketa arrazoibidez antolatuz, eta abar.

Enpresak, urte bakoitzeko lehen hilabetearen, lan-egutegiak egin, argitara eman eta hedatuko ditu.

– Lanaldiaren banaketa irregularra:

Enpresa merkatuaren beharretara egokitzea sustatzeko eta errazteko xedez, 2021, 2022, 2023 eta 2024an lanaldia irregular larki bana daiteke. Banaketa irregular horrek dakar, produkzioaren puntako aldiekin, bete ezean eskaria edo bezeroa galtzeko arriskua duten produktuak entregatzeko epeetan marjina oso zorrotzekin eta abarrekin bat eginez, gehienez urtean 100 lan-ordu balia ditzakeela Enpresako Zuzendaritzak lanaldiari gehitzeko. Halaber, ekoizpenaren jarduera gutxiko, eskarien murrizketaren eta lan-eskasiaren garaian Enpresako Zuzendaritzak langile baten lanaldia erabat edo zati batean murriz dezake urtean 100 ordura arte gehienez.

Orduen igoera edo murrizketa horrek enpresa osoa, enpresaren atalak edo pertsonen banaka har ditzake eraginpean, nolahi ere ezin izango dute ezarritako urteko lanaldiaren igoerarik erri.

Ordu horien erabilgarritasuna honako baldintza hauei lotuta dago:

– Lanaldi gutxitzen edo luzatzen bada, 120 orduko aurrerapenez jakinaraziko da (5 egun).

– Jakinarazpen hori idatziz emango zaio langileari eta Batzordeari.

– Poltsa erabiltzeak lanaldia handitzea badakar, horrek ez du inondik inora eguneko 9 ordu baino gehiagokoa izan behar.

– Horrela, astelehenetik ostiralera bitarte eguneroko ordutegiari eransten zaion ordu bakoitzari atsedeen-ordu bat dagokio. Ordu hori larunbatean egiten bada, ordu bat eta 30 minutuko konpentsazioa izango da, eta igandean egiten bada, berriz, 2 orduko.

– Abenduaren 31ean, enpresak «zor» dituen orduak badaude, dagokien soldatarekin konpentsatu eta banatuko dira. Aitzitik, «zor» hori pertsona langilearena bada inolako ordainik gabe ezerezean geratuko dira.

– Legez aurreikusitako eguneko eta asteko gutxieneko atsendaldiak errespetatu beharko ditu.

– Alderdi biek antzematen badute kasuren batean banaketa irregularra ez dela behar bezala kudeatu gorago aipatutako punturen bat ez delako bete, bilera bat egingo da berehala enpresaren eta Batzordearen artean, akatsa antzeman eta, berritua gerta ez dadin, dagokion ekintza zuzentzailea berehala aplikatzeko helburuarekin.

* Lan-ordutegiaren aldaketa.

Lan-araudiak ezartzen duenaren arabera, ordutegiaren banakako aldaketa gertatzen denean, betiere betiko edo gutxie-

Manteniendo el calendario establecido y elaborado con las citadas horas, el personal tendrá a su disposición un tiempo adicional equivalente a una jornada de trabajo que podrá disfrutarse en todos los casos, llegando a un acuerdo con quien sea su responsable, garantizando en todo momento la atención adecuada a la clientela y de las personas.

Artículo 10. Calendario y horario de trabajo.

Aun siendo facultad de la Dirección, los responsables de las diferentes secciones de la Empresa, tras oír y analizar las sugerencias realizadas por parte del Comité, podrán participar en la elaboración de los calendarios atendiendo a los criterios de justicia y equidad en su distribución, garantía del servicio prestado a los clientes, organización racional del trabajo etc.

Durante el primer mes de cada año, la Empresa elaborará, publicará y difundirá los calendarios laborales.

– Distribución irregular de la jornada de trabajo:

Con objeto de fomentar y favorecer la adaptabilidad de la Empresa a las necesidades del mercado, a lo largo de los años 2021, 2022, 2023 y 2024 se podrá realizar una distribución irregular de la jornada de trabajo. Esta distribución irregular supone que, la Dirección de la Empresa, coincidiendo con períodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida de pedido o de la clientela etc. podrá disponer de hasta un máximo de 100 horas de trabajo anuales para aumentar la jornada de trabajo. Asimismo, en momentos de inactividad productiva, bajada de pedidos y falta de trabajo, la Dirección de la Empresa podrá reducir en todo o en parte la jornada de un/a trabajador/a hasta un máximo de 100 horas anuales.

Este aumento o disminución de las horas, podrá afectar a la totalidad de la Empresa, secciones de la misma o a personas individualmente y en cualquier caso no podrá implicar ningún incremento en la jornada anual establecida.

La utilización de las horas de disponibilidad estará sujeta a las siguientes condiciones:

– La comunicación, tanto de reducción como del aumento de la jornada, se realizará con una antelación de 120 horas (5 días).

– Dicha comunicación se notificará por escrito a la persona y al Comité.

– Cuando la utilización de la bolsa suponga el aumento de la jornada de trabajo, esta no podrá en ningún caso ser superior a 9 horas diarias.

– Así, cada hora trabajada añadida al horario diario entre lunes y viernes generará un tiempo de disfrute de 1 hora. Si esta hora se realiza en sábado, la compensación se hará con el disfrute de 1 hora 30 minutos, y si es en domingo o festivo con 2 horas de disfrute.

– Si llegado el 31 de diciembre existieran horas a «deber» por la Empresa, estas se compensarán y retribuirán con el salario correspondiente. Al contrario, si la «deuda» fuera de la persona trabajadora, ésta quedará liquidada sin contrapartida alguna.

– Deberá respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal previsto en la Ley.

– En el caso de que se detecte por ambas partes que la distribución irregular en algún caso no se haya gestionado de forma correcta por no cumplirse alguno de los puntos comentados anteriormente, se llevará a cabo una reunión con carácter inmediato entre la Empresa y Comité con el objetivo de detectar el error y aplicar la acción correctora correspondiente de forma inmediata para que no vuelva a ocurrir.

* Modificación de horario de trabajo.

Según establece la normativa laboral, cuando se trate de una modificación horaria individual, siempre y cuando sea de

nez hilabeteko iraupenekoa bada, 15 egun lehenago jakinarazi beharko zaie langileari eta haren legezko ordezkariari. Aldaketa kolektiboa bada, kantsultaldia zabaldu beharko da enpresa-batzordearekin erabakia hartu aurretik.

11. artikulua. Gutxieneko zerbitzuak.

Greba-deialdiak egiten direnerako, beharrezko gutxieneko zerbitzuak itunduko dira zuzendaritza eta enpresa batzordearen artean.

12. artikulua. Oporrak.

Pertsonal guztiak du 28 laneguneko oporraldiaz gozatzeko eskubidea; oporraldian 4 larunbat sartu behar dira nahitaez. Enpresak ekitaldi bakoitzeko otsailaren 28 baino lehen oporraldia hartzeko datak erabakiko ditu. Langile bakoitzari bi hilabete lehenago jakinaraziko zaio dagokion oporraldia. Aparteko arrazoiak (antolakuntzako edo produktzioako arrazoiak eta abar) tarteko direla, enpresak ezarritako datak aldatu behar balitu, eragindako langile horrek opor-egun bat gehiago hartzeko eskubidea izango luke.

Oporren kasuan, larunbatak lanegun oso bezala zenbatuko dira.

LANEren 132 zenbakiko Hitzarmenean ezarritakoaren arabera, persona lanpostutik bere borondatez kanpoko arrazoiaren batengatik (istripua, ELG edo haurdunaldia) falta den denbora lanean egindako denboratzat hartuko da oporrak kontatu eta edukitzeko.

Oporraldi kolektiboen aldia hasten denean, langilea AEko egoeran badago laneko istripu, gaixotasun arrunt edo lanbide-gaixotasun baten ondorioz, AEko egoerak dirauen bitartean oporraldia etengo da, eta etenaldi horri dagozkion egunak bi alderdiek ezarriko dutenean hartuko dira.

Baldin eta talde-oporraldia hasten denean langile bat amatasun-eszedentzian badago, oporraldia eten egingo da eta etenaldi horretako opor-egunak enpresarekin adosten duenean hartuko ditu.

— Ordainsariak:

Oporretarako eskubidea sortuko duen epealdia egutegiko urtea da, eta oporraldia gozatu ere epealdi horrexetan egin behar da. Oporretan langileak ohiko lansaioagatik jasotzen duen soldata bera kobratuko du.

Oporrak gozaten hasteko ezarritako egunean oraindik enpresaren plantillan urtebete egin ez duten pertsonen lanean egindako aldiaren proportziozko oporrak izango dituzte.

Langile batek enpresa uzten badu, urtean lan egindako denboraren arabera dagozkion opor-egunak ordainduko zaizkio. Hilez gero, dagozkion opor-egunak beraren eskubidedunei ordainduko zaizkie.

13. artikulua. Aparteko orduak.

Enpresa beharturik dago aparteko ordu produktiboak ez burutzera, baldin eta ordu horiek izaera iraunkorra eta ohikoa badute, eta, beraz, egoera koiuntural edo premia handiko bati erantzuten ez badiote. Ahaleginak egingo ditu, beraz, aparteko orduak aldi bateko, denbora partzialeko edota beste modalitate bateko kontratazioz ordezkatzeko.

Hala eta guztiz ere, antolamendu arrazoiengatik edo zerbitzu premiengatik, minusbaliatuak ez diren langileek aparteko orduak bete behar badituzte, langileek eurek aukeratukoaren arabera, edo ordaindu egingo dira, edo denbora libre emanda konpentsatuko dira; horretarako, elkarren artean adostuta, ordu horiei dagokien baliokidea emango da denboran, aparteko orduak egin direnetik hasita hurrengo hiru hilabeteren barruan.

carácter permanente o de al menos un mes de duración, se deberá comunicar a la persona y a sus representantes legales con una antelación de 15 días. Si la modificación es colectiva, la decisión deberá ir precedida de un periodo de consultas con el Comité de empresa.

Artículo 11. Servicios mínimos.

En casos de convocatoria de huelga, se establecerán los servicios mínimos necesarios de común acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Artículo 12. Vacaciones.

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de un periodo de 28 días laborables de vacaciones, computándose necesariamente 4 sábados. La Empresa establecerá las fechas de disfrute de las vacaciones antes del 28 de febrero de cada ejercicio. La comunicación a cada persona se realizará con dos meses de antelación. Si por circunstancias excepcionales (causas organizativas, producción etc.) la Empresa tuviera que variar tales fechas, la persona afectada disfrutaría de un día más de vacaciones.

A efectos de vacaciones, los sábados se computarán como días laborables completos.

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

En los casos en que, al inicio del disfrute del periodo de vacaciones colectivas, la persona se encuentre en situación de IT, derivada de accidente de trabajo, enfermedad común o enfermedad profesional, aquél quedará interrumpido por el tiempo en que se mantenga la situación de IT, y los días correspondientes a dicha interrupción se disfrutarán en la fecha que se establezca entre las partes.

Si al inicio del disfrute del periodo de vacaciones colectivas, la persona se encontrase en situación de Maternidad, aquél se quedará interrumpido y los días correspondientes a dicha interrupción se disfrutarán en la fecha que se establezca entre las partes.

— Retribución:

El periodo de generación del derecho a las vacaciones y de su disfrute será el año natural. Las vacaciones se cobrarán por el salario que normalmente venga percibiendo la persona en jornada ordinaria de trabajo.

Las personas que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutarán la parte proporcional al tiempo de servicios prestados.

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

Artículo 13. Horas extraordinarias.

La Empresa estará obligada a no realizar horas extraordinarias productivas que tengan el carácter de permanentes y habituales y que, por tanto, no correspondan a situaciones coyunturales o de evidente urgencia, procurando sustituirlas por contrataciones temporales, a tiempo parcial u otras modalidades de contratación.

No obstante, cuando por razones organizativas o necesidades de servicio, el personal no minusválido realice horas extraordinarias, éstas podrán ser a elección del trabajador/a, remuneradas o compensadas con su equivalente disfrute de tiempo libre, estipulado de común acuerdo dentro de los tres meses siguientes a su realización.

Behin ohiko jarduna betetzen denetik aurrera egindako aparteko orduetako bakoitza 1,75 orduko atsedenarekin konpentsatuko da; aparteko orduak jaiegunean bete badira, 2,00 orduko atsedenarekin, eta, egun berezietan bete badira –abenduaren 24an ilunabarreko 8etatik aurrera, abenduaren 25ean edo 31n ilunabarreko 8etatik aurrera edota urtarrilaren 1ean–, aparteko orduak 3 orduko atsedenez konpentsatuko dira.

14. artikulua. *Irteerak, dietak eta bidaiak.*

Industriaren premiengatik edo enpresaren aginduz, langileak bidaiak edo joan-etorriak egin behar baditu enpresa edo tailerra dagoen herritik kanpora, eta horrek otorduak etxean egitea edo etxean lo egitea eragozten badio, bere soldataz edo lansariaz gainera, honako kopuruak jasoko ditu ondoko kontzeptuak direla-eta:

A) Dietak:

Hiru egun arteko joan-etorriak: 41,49 €.

Hiru egunetik gorako joan-etorriak: 35,56 € lehen egunetik.

Egun bereko joan-etorriak:

– Gosaria: 2,64 €.

– Bazkaria: 16,38 €.

– Afaria: 14,85 €.

B) Kilometrajea norberaren ibilgailuan: 0,333 €/Km.

Kopuru horiek 2021. urtean aplikatuko dira eta, 2022, 2023 eta 2024rako, zenbateko horiek berrikusi eta EAEko KPLa igotzen den heinean igoko dira.

Hiru egunetik gorako egonaldietan, edo joan-etorri jarraitu eta sarrien kasuan, baldintza hauek beherantz edo gorantz aldatzea kasuan-kasuan aztertuko da.

15. artikulua. *Lizentzia ordainduak.*

Lizentzia ordainduak ondoren adierazten denaren arabera hartu eta ordainduko dira:

1. Enpresak lizentziak emango ditu honako kasu hauetan, eta alokairu erreala ordainduko du, aldez aurretik abisatuta eta ondoren justifikatuta; lizentzia-egoera ekarri duen jazoera izan den momentu horretan bertan hartu behar da denbora hori:

A) Ezkontzagatik: 18 egun naturaleko lizentzia ordaindua; horrez gainera, gehienez jota, ordaindu gabeko beste 10 egun natural ere hartu ahal izango dira.

Lizentzia hau ezingo da guztiz edo partez zurgatu, oporralkarekin kointziditzen duelako.

B) Haurdunaldi, erditze edo adopzioagatik lizentziak. Martxoaren 1eko 6/2019 Legearen arabera:

Jaiotzak, zeinak erditzea eta hamabi hilabete baino gutxiagoko haurraren zaintza barne hartzen baititu, ama biologikoaren lan-kontratua etengo du 16 astez; aste horietatik, nahitaezkoak izango dira erditu ondoko sei asteak, etenik gabekoak, zeinak lanaldi osoan hartu beharko baitira, amaren osasunaren babesa ziurtatzeko.

Jaiotzak ama biologikoa ez den gurasoaren lan-kontratua etengo du 16 astez; aste horietatik, nahitaezkoak izango dira erditu ondoko sei asteak, etenik gabekoak, zeinak lanaldi osoan hartu beharko baitira, Kode Zibilarren 68. artikuluan aurreikusitako zaintza-betebeharrak betetzeko.

Haurra behar baino lehen jaio bada edo beste edozein arrazoiengatik jaioberriak erditzearen ondoren ospitaleratuta jarraitu behar badu, etenaldia ospitale-altaren egunetik aurrera has daiteke zenbatzen, ama biologikoa edo beste gurasoa hala eskatuz gero. Zenbaketa horretatik kanpo geratzen dira erditzearen ondorengo sei asteak, ama biologikoaren kontratua nahitaez eteteakoak.

A partir del cumplimiento de la jornada habitual, las horas realizadas en exceso se compensarán con 1,75 del valor de la hora ordinaria; si estas se realizan en festivo por 2,00 y si se trata de días especiales tales como el día 24 de diciembre a partir de las 20 horas, día 25, día 31 a partir de las 20 horas y 1 de enero, la compensación será del valor de la hora ordinaria por 3.

Artículo 14. *Salidas, dietas y viajes.*

Todas las personas que por necesidades de la industria y por orden de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a aquella en la que radica la Empresa o Taller, y que les impida efectuar comida o pernoctaciones en su domicilio percibirán sobre su sueldo o jornal las siguientes cantidades por los siguientes conceptos:

A) Dietas:

Desplazamientos de hasta 3 días: 41,49 €.

Desplazamientos de más de tres días: desde el primer día 35,56 €.

Desplazamientos en el mismo día:

Desayuno: 2,64 €.

Comida: 16,38 €.

Cena: 14,85 €.

B) Kilometrajes en vehículo propio: 0,333 €/Km.

Estos valores se aplicarán durante el año 2021 y para el 2022, 2023 y 2024 las cifras se revisarán y se incrementarán en la misma proporción en que lo haga el IPC de CAV.

En el supuesto de estancias superiores a tres días, o desplazamientos continuados y frecuentes, estas condiciones se modificarán a la baja o al alta y se analizarán en cada caso.

Artículo 15. *Licencias retribuidas.*

Las licencias retribuidas se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se señala a continuación:

1. La Empresa concederá licencias, con abono del salario real, previo aviso y justificación siendo su disfrute en el momento del hecho causante, en los casos siguientes:

A) Por matrimonio: 18 días naturales de licencia retribuida, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida.

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

B) Licencias por gestación, alumbramiento o adopción. Según recoge la ley: 6/2019 del 1 de marzo.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de un/a menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el/la neonato/a deba permanecer hospitalizado/a a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

Haurra garaiz aurretik eta pisu gutxirekin jaiotzen bada edo, arrazoi klinikoren bat dela-eta, jaioberriak zazpi egunetik gora ospitalean egon behar badu, lan-kontratua eteteko baimen-aldia luzatu egingo da jaioberria ospitalean dagoen bitartean, hamahiru astez gehienez ere, eta erregelamenduz ezarritako eran.

Semea edo alaba hiltzen bada, etenaldia ez da murriztuko, salbu eta, nahitaezko atsedendiko sei asteak amaitu ondoren, lanpostura itzultzeko eskatzen denean.

Guraso bakoitzari adingabea zaintzeko egingo zaion kontra-etetea, behin erditzearen ondorengo lehenengo sei asteak igaro ondoren, eta gurasoek nahi izanez gero, asteka bana daiteke –metatuta edo etenak hartuta–, erditzearen ondorengo nahitaezko etenaldia amaitzen denetik semeak edo alabak hamabi hilabete bete arte. Hala ere, ama biologikoak lehenago ere har dezake baimena; gehienez ere, erditzea aurreikusitako eguna baino lau aste. Astebeteko aldi bakoitza hartzeko edo, hala badagokio, asteak metatuta hartzeko, horren berri eman behar zaio enpresari, gutxienez hamabost egun lehenago. Langilearen eskubide hori indibiduala da, eta, beraz, eskubidearen egikaritzea ezin zaio beste gurasoari eskualdatu.

Lan-kontratuaren etenaldia, erditzearen ondorengo lehenengo sei asteak igarotakoan, lanaldi osoko edo lanaldi partzialeko erregimenean har daiteke, enpresak eta langileak alde aurretik adostuta eta erregelamendu bidez ezarritakoaren arabera.

Langileak enpresari adierazi beharko dio, gutxienez hamabost egun lehenago, eskubide hori baliatuko duela, hitzarmen kolektiboetan –hala dagokionean– ezarritakoaren arabera. Eskubide hori baliatzen duten bi gurasoek enpresa bererako lan egiten badute, enpresa-zuzendaritzak mugak jar ditzake eskubide hori aldi berean baliatzeko, arrazoi funtsatuak eta objektiboak badaude, idatziz behar bezala arrazoituak.

Adopzio, adopziorako zaintza eta harreraren kasuetan, etenaldia hamazazpi astekoa izango da adoptatzaile, zaintzaile edo harreragile bakoitzarentzat, 45.1.d) artikuluan ezarritakoari jarraituz. Sei aste lanaldi osoan hartu behar dira, nahitaez eta etenik gabe, adopzioaren ebazpen judiziala eman edo adopziorako zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboa eman eta berehala.

Gainerako hamar asteak asteka har daitezke, metatuta edo etenak eginda, adopzioaren ebazpen judizialaren edo adopziorako zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboaren osteko hamabi hilabeteen barruan. Langile batek ezin izango du etenaldi bat baino gehiago hartu adingabe berarengatik.

Astebeteko aldi bakoitza hartzeko edo, hala badagokio, asteak metatuta hartzeko, horren berri eman behar zaio enpresari, gutxienez hamabost egun lehenago. Hamar asteko etenaldi hori lanaldi osoko erregimenean edo lanaldi partzialeko erregimenean hartu ahal izango da, alde aurretik enpresa eta eragindako langilea ados jarrita, eta erregelamenduz ezarritakoari jarraituz.

Nazioarteko adopzioetan, gurasoek adoptatuaren jatorrizko herrialdera joan behar dutenean alde aurretik, apartatu honetan kasu bakoitzerako aurreikusitako etenaldia adopzioa eratzeo ebazpena eman baino lau aste lehenago has daiteke.

Langile bakoitzaren eskubide indibiduala da, eta, beraz, ezin zaio eskualdatu beste adoptatzaileari, adopziorako zaintzaileari edo harreragileari.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el/la neonato/a precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el/la recién nacido/a se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno/a de los progenitores/as por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio a otro/a progenitor/a.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los/as dos progenitores/as que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de diecisiete semanas para cada adoptante, guardador/a o acogedor/a. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un/a mismo/a menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los/as progenitores/as al país de origen de la persona adoptada, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro/a adoptante, guardador/a con fines de adopción o acogedor/a.

Langileak enpresari adierazi beharko dio, gutxienez hama-bost egun lehenago, eskubide hori baliatuko duela, hitzarmen kolektiboetan –hala dagokionean– ezarritakoaren arabera. Eskubide hori baliatzen duten adoptatzaile, zaintzaile edo harreragileek enpresa berean lan egiten badute, enpresak mugak jarri ahal izango ditu borondatezko hamar asteak batera baliatzeko, horretarako arrazoi sendoak eta objektiboak badaude, idatziz behar bezala arrazoituak.

Jaiotza, adopzio, adopzio-herburuko zaintza edo harrerako semeak edo alabak desgaitasunen bat badu, 4. eta 5. zenbakietan aipatzen den kontratu-etenaldia beste bi astez luzatuko da, guraso bakoitzarentzat bat. Luzapen bera aplikatuko da jaiotza, adopzio, adopzio-herburuko zaintza edo harrera anizkoitzetan, lehenengoa ez beste seme edo alaba bakoitzeko.

C) Bularreko haurren zaintza.

Jaiotza, adopzio, adopzio-herburuko zaintza edo harrera kasuetan, 45.1.d) artikularekin bat etorritik, langileek lana ordubetez uzteko eskubidea izango dute, ordu hori bi zatitan bana dezaketela, bularreko haurra zaintzeko, harik eta haurrak bederatziz hilabete bete arte. Baimenaren iraupena proportzionalki handituko da jaiotza, adopzio, adopzio aurreko zaintza edota harrera anizkoitzetan.

Eskubide hori baliatzen duenak, nahi izanez gero, ordu erdiko lanaldi-murrizketarekin ordez dezake eskubide hori, helburu berarekin, edo lanaldi osoetan metatu, negoziazio kolektiboan edo, hala badagokio, enpresarekin adostutako akordioan ezarritakoaren arabera, betiere negoziazio kolektiboan ezarritakoa betez. Apartatu honetan ezartzen den lanaldi-murrizketa langileen banakako eskubidea da, eta eskubide horren erabilera ezin zaio eskualdatu beste gurasoari, beste adoptatzaileari, beste zaintzaileari ez beste harreragileari. Nolanahi ere, enpresa bereko bi langileek eskubide hori baliatzen badute subjektu eragile berarengatik, enpresa-zuzendaritzak bere esku izango du eskubidearen aldebereko erabilera mugatzea, enpresaren funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak tarteko, idatziz komunikatu beharrekoak.

Bi gurasoek, adoptatzaileek, zaintzaileek edo harrera-emaileek eskubide hori iraupen eta araubide berarekin baliatzen badute, hura gozatzeko aldia luzatu ahal izango da bularreko haurrak hamabi hilabete egiten dituen arte, soldata proportzionalki murriztuta haurrak bederatziz hilabete betetzen dituenetik aurrera.

D) Ezkontidearen, seme-alaben 4 lanegun edo 8 lanaldierdiren gaixotasun larriagatik. Gurasoak, anai-arrebak, bilobak eta aitona-amonak, 3 lanegun edo 6 lanaldi-erdi. Lanegunak edo lanaldi-erdiak txandaka hartu ahal izango dira gaixotasun horrek irauten duen bitartean.

Apartatu honen ondorioetarako, gaixotasun larritzat hartuko da dagokion medikuak halakotzat jotzen duena, bai eta etxean atseden hartzea eskatzen duten ospitaleratze gabeko ebakuntza kirurgikoak ere, hasierako ziurtagirian edo alderdietako edozeinek hala eskatuta. Zalantzarik izanez gero, Interpretazio Batzorde Mistoak irizpena emango du, irizpide orientagarri hauen arabera:

Ospitaleratze beharra, nolabaiteko garrantzia duen ebakuntza kirurgikoa, laguntzaile behar izatea, etab.

E) Ezkontidearen edo seme-alaben heriotzagatik, 5 lanegun. Gurasoak edo anai-arrebak, 3 lanegun. Bilobak, aitona-amonak, ezkontzako gurasoak, ezkontzako seme-alabak, ezkontzako bilobak, ezkontzako aitona-amonak: 2 lanegun. Ezkontidearen, gurasoen, seme-alaben edo anai-arreben heriotzagatik lizentzia ezin izango da irentsi langilearen oporraldiarekin edo ezkontzagarriko lizentziarekin batera gertatzen bada.

F) Ezkontzeagatik, gurasoen, anai-arreben edo seme-alaben ezkontza-eguna (odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko 2. mailaraino).

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando las personas adoptantes, guardadoras o acogedoras que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

C) Cuidado de la persona lactante.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado de la persona lactante hasta que esta cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a otro/a progenitor/a, adoptante, guardador/a o acogedor/a. No obstante, si dos personas de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores/as, adoptantes, guardadores/as o acogedores/as ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

D) Por enfermedad grave del o de la cónyuge, hijos e hijas 4 días laborales o 8 medias jornadas. Padres/madres, hermanos/hermanas, nietos/nietas y abuelos/abuelas, 3 días laborales o 6 medias jornadas. Los días o medias jornadas se podrán coger alternativamente mientras dure dicha enfermedad.

A los efectos de este apartado se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el Facultativo correspondiente, así como las intervenciones quirúrgicas sin hospitalización que requieran reposo domiciliario, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda, dictaminará la Comisión Mixta interpretativa en base a los siguientes criterios orientativos:

Necesidad de hospitalización, de intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.

E) Por muerte del o de la cónyuge, hijos e hijas 5 días laborales. Padres/madres o hermanos/hermanas, 3 días laborales. Nietos/as, abuelos/as, padres/madres políticos/as, hijos/as políticos/as, nietos/as políticos/as, abuelos/as políticos/as: 2 días laborales. La licencia por muerte del o de la cónyuge, padres/madres, hijos/as o hermanos/as no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio de la persona trabajadora.

F) Por matrimonio, el día de la ceremonia de los padres/madres, hermanos/as o hijos/as (hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad).

B, D eta E kasuetan, 100 km-tik gorako desplazamendua badago, egutegiko 3 egun luzatuko da.

G) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik: lanegun bat.

H) Behar duen denbora hartuko du langileak, Gizarte Segurantzako espezialisten kontsulta medikora bertaraten den kasuetan, kontsulta-ordutegia eta lan-ordutegia bat datozela, kontsulta hori Medikuntza Orokorreko fakultatiboak agintzen duenean; horrelakoetan, langileak agindu medikoaren bolante justifikatzailea aurkeztu behar du alde aurretik enpresan. Gainerako kasuetan, Gizarte Segurantzako etxeko medikuaren (Medikuntza Orokorreko Fakultatiboa) kontsultara joan behar duenean, edo Medikuntza Pribatuak edo 1. mailako akonpainamendua emandako asistentzia behar duenean, gehienez jota, ordaindutako 20 ordu har ditzake langileak urte osoan, betiere, behar bezala justifikatuta.

Laguntza bidezko ugalketako eta amniozentesiko tekniken kasuan, odol-ahaidetasuneko 1. mailako akonpainamenduak ez die kalterik egingo medikuei laguntzeko ezarritako orduei.

Arestian aipatutako D), E) eta F) ataletako lizentziaz baliatzeko, ezkonbidezko senideak ere maila berean sartuko dira.

Aurrean aipatu den guztiaren eraginetarako, aitatasuna edo amatasuna onartuko da, ezkondata egon zein ez, egoera hori behar bezala justifikatuta. Halaber, aurrean aipatu diren lizentzia guztien eraginetarako, senar-emazteen eskubide berberak izango dituzte izatez bikotea osatzen dutenek, betiere udalaren erregistroan edo erroldan horrela izen emanda daudela egiaztatzen badute.

I) Izaera publiko eta pertsonaleko betebeharrak desenkusaezinen bat betetzeko, langileak behar adina denbora hartu ahal izango du. Legeak edo arau konbentzional batek lizentzia bazarako denbora-tarte jakina agintzen duenean, agindutakoari begiratuko zaio, lizentzia-iraupena eta konpentsazio ekonomikoa zenbaterakoak diren zehazterakoan.

Langileak betebeharrak betetzearren, egin beharreko lana egin ezinean badabil, eta ezintasun horrek lanorduen % 20tik gorako denbora hartzen badiu hiru hilabetean, langile hori eszedentzia-egoerara pasatuko ahal izango du enpresak, Langileen Estatutuaren idatz-zatian erregulatutako egoerara, alegia.

Langileak, betebeharrak betetzeagatik edo kargua egikaritzeagatik, kalte-ordainen bat jasotzen badu, orduan, kopuru hori bera kenduko zaio enpresak eman behar dion soldatuko.

J) Funtzio sindikalak edo langileen ordezkapenezkoak burutzeko, legez edo itunez ezarritako terminoetan.

K) Legezko zaintza-arrazoia direla eta, langileak zuzenean ardurapean badu hamabi urtetik beherako haurren bat, edo jardura ordaindurik ez duen pertsona bat desgaitasun fisiko zein psikiko edo sensorial batekin, lan-jardunaren iraupena murrizteko eskubidea edukiko du, gutxienez, zortzirena eta, gehienez, lanaldiaren erdia; alokairua ere proportzio berean murriztuko zaio.

L) Beren ekimenez ikastaro ofizial edo arautuetan izen emanda daudenean, hala nola oposaketara edo titulu edo antzekoren bat lortzeko aurkezten diren langileak, ordutegia malgutzeko edo lan-egutegia aldatzeko eska diezaioke enpresari, azterketak edo bestelako gaitasun-probak egiteko aukera izan dezaten. Eskaera hori idatziz egingo du langileak, eta egoera jakin hori egiaztatzen duen dokumentazioa aurkeztuko. Enpresak, bere ahalmenak aztertu ondoren, gehienez ere 15 eguneko epean emango du bere erantzuna.

M) % 33tik beherako desgaitasuna duen pertsona, alde aurretik jakinarazita eta justifikatuta, errehabilitazio-tratamendu mediko-funtzionaletara joateko eta lanbide-orientazio, -prestatzea eta -berregokitze jardueretan parte hartzeko lanetik atera

En los casos B, D y E, si hubiese desplazamiento superior a 100 km, se ampliará en 3 días naturales.

G) Por traslado de domicilio habitual: 1 día laboral.

H) Por el tiempo necesario en el caso de asistencia de la persona a consulta médica de Especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por la persona facultativa de Medicina General, debiendo presentar previamente el o la trabajador/a al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia médica del Médico de cabecera de Seguridad Social (facultativo de Medicina General), o asistencia prestada por la Medicina particular o acompañamiento de 1er grado, hasta el límite de 20 horas al año retribuidas, que deberán ser asimismo justificadas.

Para las técnicas de reproducción asistida y amniocentesis, el acompañamiento de 1er grado de consanguinidad, será sin perjuicio de las horas establecidas por acompañamiento a médicos.

Para el disfrute de las licencias de los apartados D, E y F se entienden incluidos también los parientes políticos en el mismo grado.

A los efectos anteriormente señalados, se reconocerá la paternidad o maternidad de hecho suficientemente documentado, haya o no vínculo matrimonial. Asimismo, y a los mismos efectos en las licencias anteriormente señaladas, tendrán los mismos derechos que los matrimonios, las parejas de hecho que lo acrediten mediante su inscripción en el registro municipal o empadronamiento.

I) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste de una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborales de un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar la persona afectada a la situación de excedencia regulada en el Estatuto de los/as Trabajadores/as.

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

J) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

K) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo alguna persona menor de hasta 12 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

L) Quienes por su propia iniciativa se hallen inscritos en cursos de carácter oficial y reglados, o que concurran a una oposición, obtención de un título o similar, podrán solicitar de la Empresa una flexibilidad horaria y un cambio de su calendario que les posibilite acceder a los exámenes y demás pruebas de aptitud. Esta solicitud la realizará el/la trabajador/a por escrito y con la documentación necesaria que acredite dicha circunstancia. La Empresa responderá a la persona interesada en función de sus posibilidades en un plazo máximo de 15 días.

M) La persona trabajadora con discapacidad reconocida de al menos un 33 %, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orienta-

daiteke, eta ordaindua izateko eskubidea izango du, betiere sei-hileko batean absentzia horiek gehienez hamar egunekoak izan badira.

N) Edozein motatako lizentzia eta/edo baimena behar denean eta gauez lanean ari denean, langileak aurreko edo ondorengo txandako 2 ordu hartu ahal izango ditu.

16. artikulua. Eszedentziak.

Enpresek amatasunagatik eszedentzia emango dute, eta amaitutakoan, besterik gabe, langileak berriz lanera itzultzeko eskubidea izango du, betiere, ondorengo baldintzak betetzen badira:

Eszedentziarako eskubidea izango dute, izandako umeetako bakoitza zaindu ahal izateko, umea naturala zein adoptatua izan; eszedentzia, haurra jaiotzen den egun beretik kontatzen hasita, ez da hiru urtetik gorakoa izango.

Eszedentzian dagoen langileak, eszedentziaren lehen urtean, lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Lehen urte hori iraganda, lanbide-kidego bereko lanpostua edo horren baliokide den kategoriakoa gordetzeko eskubidea izango du bakarrik.

Ondoren datoen ondorengoak ere eszedentzia hartzeko eskubidea emango diote langileari, eta, hala dagokionean, eszedentzia berriak bukaera emango dio aurrekoari. Aitak eta amak lan egiten dutenean, horietako bakar batek izango du eszedentzia hartzeko eskubidea.

Langileak hartuko duen eszedentzia aldia kontuan izango da antzinatasuna konputatzeko orduan.

Halaber, enpresan gutxienez hiru urteko antzinatasuna duen pertsonalari ere emango zaio eszedentzia, amaitutakoan, lehen-go lanpostura edo antzekoren batera automatikoki itzultzeko aukera emanda, betiere, ondorengo baldintzak betetzen badira:

– Eszedentziaren arrazoiak familiari edo ikasketei lotutakoak, edo antzekoak badira.

– Eszedentzia sei hilabete baino luzeago ez bada.

– Eta mota honetako eszedentzian batera dauden langilekopurua plantillaren % 5 baino handiagoa ez bada.

Era berean, enpresek, bertan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duten pertsonalari ere emango die eszedentzia; amaitu ondoren, automatikoki itzuliko dira beren lehen-go lanpostura edo antzekoren batera, betiere, ondorengo baldintzak betetzen badituzte:

– Eszedentzia gero enpresari aplikatu ahal izango zaizkion lanbide-heziketa edo birziklatze-ikasketak egiteko hartzea.

– Eszedentzia urtebete baino luzeagoa ez izatea, alderdien arteko akordiorik ezean.

– Enpresan, gehienez ere, bi pertsonen izatea eszedentzia-mota hau aldi berean.

– Aipatu eszedentzia, kontrako akordiorik ezean, salbuetsirik dago enpresako zuzendari eta agintarientzat.

Eszedentzia euskara ikasteko hartzen bada, langilea eszedentzian dagoen denbora kontuan hartuko da antzinatasunaren ondorioetarako.

Minusbaliatuaren Gizarte Integrazioari buruzko Legean (apirilaren 7ko 13/1982 Legearen 42. artikulua) ezartzen denaren arabera Enplegu Zentro Bereziaren helburuetariko bat ahalik eta desgaitasuna duen pertsona kopururik handiena lan erregimen arruntera integratzeko bidea izatea denez, enpresan gutxienez urte beteko antzinatasuna eta desgaitasuna duen pertsona orok hiru urte arteko iraupeneko eszedentzia eduki ahal izango duela ezartzen da berariaz, aldez aurretik zuen kategoría bereko lanpostu batetara inkorporatzeko eskubidea edukiko duen pertsona berez, baldin eta eskaeraren arrazoia babestu gabeko enpresa arrunt bateko plantillan sartzeko izatea bateko plantillan sartzeko izatea edota autonomo egiten ez bada.

ción, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración siempre que tales ausencias no excedan de diez días en un semestre.

N) Cuando se necesite licencia y/o permiso de cualquier tipo y se esté trabajando en periodo nocturno, el personal podrá optar a 2 horas del turno anterior o posterior.

Artículo 16. Excedencias.

La empresa concederá excedencia por maternidad, con reingreso automático a la finalización de las mismas, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:

Tendrán derecho a un periodo de excedencia, para atender al cuidado de cada hijo/a (por naturaleza o adopción) que no será superior a tres años contados a partir de la fecha de su nacimiento.

Durante el primer año de excedencia la persona excedente tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido este primer año, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Los sucesivos descendientes darán derecho a un nuevo periodo que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejecutar este derecho.

El periodo en el que la persona permanezca en excedencia será computable a efectos de antigüedad.

Asimismo, concederán excedencia al personal con al menos una antigüedad de tres años en la Empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

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

– Que dicha excedencia no sea superior a seis meses.

– Y que el número de personas que coincidan en este tipo de excedencia no sea superior al 5 % de la plantilla.

De igual forma la Empresa concederá excedencia 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 cumpla los requisitos siguientes:

– 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.

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

– Y que el número de personas que coincidan en este tipo de excedencias no sea más de dos en la totalidad de la Empresa.

Dicha excedencia se exceptúa, salvo acuerdo en contrario, en los Directivos y mandos de la Empresa.

En los casos en los que el motivo de la excedencia sea el aprendizaje del euskera, el periodo en el que la persona permanezca en excedencia será computable a efectos de antigüedad.

Dado que según se establece en la Ley de Integración Social del Minusválido (art. 42 de la Ley 13/1982 de 7 de abril) uno de los objetivos del Centro Especial de Empleo es el que sea un medio de Integración del mayor número de personas con discapacidad al régimen de trabajo ordinario, se establece expresamente que a toda persona con discapacidad con una antigüedad de al menos de 1 año en la Empresa, podrá disponer de una excedencia de hasta 3 años con derecho automático a su reincorporación a un puesto de categoría similar al anterior, siempre que la razón de su solicitud sea para incorporarse a la plantilla de una Empresa de trabajo ordinario y no protegido, o constituirse en trabajador/a autónomo/a.

Gainerako eszedentziei dagokienez, indarrean dagoen lege-rian ezarritakoa aplikatuko zaie.

17. artikulua. Mugikortasun funtzional eta geografikoa.

Langilearen mugikortasuna: «lanpostu-aldaketa» deritza lan-gileen lantokiaren mugen barruko mugikortasunari.

Lanpostuen aldaketa behin-behineko izaeraz edo izaera iraunkorrez burutu ahal izango da.

Lanpostu aldaketak behin-behineko izaera daukala ulertuko da bere iraupenak hiru hilabete gainditzen ez dituenean.

«Langilearen lekualdaketa» deritza lanpostuaren mugak gain-ditu eta izaera iraunkorra duen langileriaren mugikortasunari.

Langileen lekualdaketaren erregulazioak, bizileku aldaketa-rik suposatzen duen ala ez kontuan eduki beharko du.

Langilearen mugikortasuna honako arrazoiatariko bategatik gerta daiteke:

a) Ukituriko pertsonalangilearen eskariz: Bere jatorria arrazoi honetan daukan mugikortasunak, langilearen eskabide ida-tzia beharko du. Zuzendaritzak baiezkoa ematen dion kasuan, destino berriaren kategoria eta alokairua asignatuko zaizkio eta ez du inolako eskubiderik izango kalte-ordainak jasotzeko.

b) Enpresa eta langilearen arteko akordioagatik: Mugikortasunak arrazoi honetan duenean bere jatorria, bi alderdien artean idatziz hitzartutakora egongo da.

c) Arauzko santzioagatik: Langilearen portaerak, neurri hau hartzea eskatzen duten elkarbizitza arazoak sortzen dituenean bere lankideekin.

d) Zerbitzuaren premiengatik: Lan-metodo berrien aplikazioa, mekanizazioa, ustiapenen arrazionalizazioa, ustiapenen baten baldintza antiekonomikoa, langileen jardunaren saturazioa, merkatuaren krisia, edo produktibitate jakin baten araberako instalazioen edota langileriaren taldeketa dela eta, langileen mugikortasunari ekitea beharrezko suertatzen den kasuetan, beteko duen lanpostu berria edozein izanik ere, enpresak bere kategoria profesionalari edo bere langileari asignatutako alokairua errespetatuko dio ukituriko langileari, gainerako baldintza ekonomikoiei dagokienez, postu berrikoen arabera eraenduko delarik.

e) Enpresaren komenientziagatik: Mugikortasunak arrazoi honetan duenean bere jatorria eta aurreko paragrafoetan adierazitako zirkunstantziarik biltzen ez denean, langileak kontzeptu guztiengatik asignaturik daukan hartzeko guztiak errespetatzera beharturik egongo da enpresa. Berebat, enpresak kontuan izango du zirkunstantzia horrek langileari sor diezaiokeen kaltea eta langilea konpentsatu egingo du nolabait.

Aparteko egoerei edo ezustekoei aurre egiteko enpresak erabakitzen dituen lanpostu aldaketak.

Edonola ere, d eta e kasuetan, kostua kalkulatzeko eta hura konpentsatzeko ondorioetarako, kontuan hartuko da «bizitokitik ohiko lantokirainoko garraio publikoaren kostuaren» guztizko zenbatekoaren eta «bizitokitik langilearearen lanpostu berrirainoko garraio publikoaren kostuaren» arteko aldea.

18. artikulua. Hitzarmeneko soldata.

Lan Hitzarmen honetan bildutako lanbide kategoria guztien-tzako indarrean diren soldatei hitzarmeneko soldata deituko zaie eta testu honen eranskinen soldaten taulan ageri dira.

19. artikulua. Soldata-igoera eta hura berrikustea.

Soldata-igoera 2021, 2022, 2023 eta 2024 urteetarako pro-
portzionalki aplikatuko da soldata-taulako kategoria guztietan
Taula honen arabera igoko dira:

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

Artículo 17. Movilidad funcional y geográfica.

Movilidad del personal: Se denomina «cambio de puesto» la movilidad del personal dentro de los límites de su centro de trabajo.

El cambio de puestos podrá efectuarse con carácter provisional o permanente.

Se entenderá que el cambio de puesto tiene carácter provisional cuando la duración del mismo no exceda de tres meses.

Se denomina «traslado del personal» la movilidad de este que traspase los límites del centro de trabajo y tenga carácter permanente.

La regulación del traslado del personal habrá de tener en cuenta la circunstancia de que suponga o no cambio de domicilio.

La movilidad del personal podrá tener origen en una de las causas siguientes:

a) A petición de la persona afectada. La movilidad del personal que tenga su origen en esta causa, requeriría la solicitud escrita de la persona trabajadora. Caso de accederse a la misma por parte de la Dirección se asignará la categoría y salario del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a. Cuando la movilidad tenga origen en esta causa se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes.

c) Por sanción reglamentaria. Cuando el comportamiento de la persona trabajadora genere problemas de convivencia con sus compañeros/as de trabajo, que requieran adoptar esta medida.

d) Por necesidades del servicio. En los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas de alguna explotación, saturación de la jornada de los trabajadores/as, crisis del mercado, agrupación de instalaciones o del personal en función de una productividad, sea necesario efectuar movilidad del personal, a la persona afectada se le respetará el salario asignado por la Empresa, a su categoría profesional o a su persona, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose, en cuanto a las demás condiciones económicas por las del nuevo puesto.

e) Por conveniencia de la Empresa. Cuando la movilidad tenga origen en esta causa y no concurra ninguna en las circunstancias señaladas en los párrafos anteriores, la Empresa vendrá obligada a respetar todas las percepciones que por todos los conceptos tuviese asignada la persona. Asimismo, la Empresa considerará el posible perjuicio que ocasione al trabajador/a y le compensará por esta circunstancia.

En los casos de cambio de puesto realizados por la Empresa para hacer frente a situaciones extraordinarias e inesperadas.

En los casos d y e, a los efectos del cálculo del coste y su compensación, se considerará la diferencia entre el importe total que supone «el coste de transporte público desde el domicilio hasta el centro habitual» y «el coste de transporte público desde el domicilio hasta el nuevo centro al que ha sido trasladada la persona».

Artículo 18. Salario convenio.

Los salarios vigentes para todas las categorías profesionales incluidas en el presente convenio serán los fijados en la tabla salarial anexa a este texto.

Artículo 19. Incremento y revisión de salarios.

La subida salarial de los años 2021, 2022, 2023 y 2024 se aplicará de forma proporcional en todas las categorías de la tabla salarial. Se incrementarán de acuerdo a la siguiente tabla:

Urtea	Igoera finkatua	Zorua
2021	% 0	0
2022	% 2,5	% 1,5
2023	IPC + % 1	% 1,5
2024	IPC + % 1	% 1,5

Era berean, eta salbuespen gisa, 2023. eta 2024. urteetan, aurreko ekitaldian metatutako etekina 500.000 eurotik gorakoa bada, % 0,15eko igoera gehigarria finkatuko da tauletan urte horietako bakoitzean.

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, soldata-igoera metatua txikiagoa bada 2021., 2022., 2023. eta 2024. urteetan metatutako KPIren igoera baino, 2025/01/01ean alde hori tauletan finkatuko da. Horrela, hitzarmena indarrean dagoen bitartean metatutako KPIa finkatzea bermatuko da, gutxienez.

Salbuespen gisa, 2022rako, 2023rako eta 2024rako 200 €-ko ordainsari gehigarri bat ezarri da pertsona bakoitzarentzat, tauletan finkatuko ez dena.

(*) Euskal Autonomia Erkidegoko aurreko urteko KPIa.

– Mozkinen banaketa:

Gureak Marketing S.L.U. enpresak 2021, 2022, 2023 eta 2024ko ekitaldietako bakoitzean dituen emaitzen arabera (zergak ezarri aurreko irabazia), paga bakar batean datzan ordainketa-sistema ezartzen da; paga hori aldakorra eta soldata finkoari ez finkagarria izango da, eta betekizun hauen arabera lortuko dira:

2021.urterako, banatu beharreko zenbatekoaren kalkulua eraturako soberakinaren % 25 izango litzateke, 100.000 €-ko irabazi kontsolidatutik aurrera.

2022, 2023, eta 2024 urteetarako, banatu beharreko zenbatekoaren kalkulua eraturako soberakinaren % 25 izango litzateke, 500.000 €-ko irabazi kontsolidatutik aurrera.

Zenbatekoa ezagutu ondoren, hura plantillakoen artean banatuko da modu linealean.

20. artikulua. Aparteko haborokinak.

Aparteko paga 2 ezarri dira, udakoa bata eta gabonetakoa bestea, kategoria profesional bakoitzari dagozkion 30 egunetako alokairuz gehi antzinatasunaz osaturik egongo direlarik biak.

21. artikulua. Ekonomiarekin sustapenerako plusa.

Pertsonalak, egindako lanaren arabera, hiru urteko jasotze eskubidea du. Hitzarmen honen eranskinean zehazten dira kategoria bakoitzerako zenbatekoak.

Hitzarmen hau indarrean dagoen urte bakoitzean, zenbateko horiek berrikusi egingo dira, eta soldata finkoak igotzen diren neurri berean igoko dira.

Langile bakoitzak, gehienez ere, 7 hiru urteko pilatu ahal izango ditu.

Zerbitzuak eskainiz urteak igarotzeak bere zereginaren garapenean hobekuntzarik ez baina bere burutzapenean narriadura dakarren kasuetan, ez da plus hau aplikatuko, aldez aurretik Batzordearekin justifikatu ondoren.

22. artikulua. Gaueko lanaren plusa, lanerako prestasunagatikoa eta txanda-plusa.

– Gaueko lanaren plusa:

Gaueko hamarrak eta goizeko seiak bitartean lan egiten duen langileak gaueko lanagatikoa osagarri bat jasoko du, taula alokairuaren % 25aren baliokide izango dena. Konpentsazio honetan lehentasuna izango du denbora librez ordaintzeko moduak.

Bere izaera dela medio, normalean gauez burutu behar diren lanak salbuetsita daude osagarri honetatik, hala nola, goardak, jagoleak, eta abar.

Año	Subida consolidada	Suelo
2021	0 %	0
2022	2,5 %	1,5 %
2023	IPC + 1 %	1,5 %
2024	IPC + 1 %	1,5 %

A su vez, excepcionalmente en los años 2023 y 2024, si el beneficio acumulado el ejercicio anterior es superior a 500.000 €, se consolidará una subida adicional de 0,15 % en tablas cada uno de esos años.

Si se da la circunstancia que, durante la vigencia del convenio, el incremento salarial acumulado es inferior al incremento del IPC acumulado en los años 2021, 2022, 2023 y 2024, a 01/01/2025 se consolidará en tablas dicha diferencia. De este modo, se garantizará como mínimo, la consolidación del IPC acumulado durante la vigencia del convenio.

Excepcionalmente, para los años 2022, 2023 y 2024 se establece una paga adicional de 200 € a cada persona, que no consolidará en tablas.

(*) IPC correspondiente a la Comunidad Autónoma del País Vasco del año anterior.

– Reparto de beneficios:

De acuerdo con los resultados de cada uno de los ejercicios 2021, 2022, 2023 y 2024 de la empresa Gureak Marketing S.L.U. (beneficio antes de impuestos), se establece un sistema de retribución consistente en una única paga, de carácter variable no consolidable al salario fijo y alcanzable según los siguientes requisitos:

Para el año 2021, el cálculo del importe a repartir sería, el 25 % del excedente generado a partir de un beneficio consolidado de 100.000 €.

Para los años 2022, 2023 y 2024, el cálculo del importe a repartir sería, el 25 % del excedente generado a partir de un beneficio consolidado de 500.000 €.

Una vez conocido el importe, ésta será distribuida de forma lineal entre la plantilla.

Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen 2 pagas extraordinarias, una de verano y otra de Navidad, ambas de 30 días del Salario Tabla más Antigüedad correspondiente a cada categoría profesional.

Artículo 21. Plus de promoción económica.

El personal, en función del trabajo desarrollado, tiene derecho a una promoción económica equivalente a trienios de la cantidad reflejada para cada categoría en el anexo de este Convenio.

Cada año de vigencia del presente Convenio, estos valores se revisarán y se incrementarán en la misma medida que lo hagan los salarios fijos.

Se establece un máximo de 7 trienios acumulables por persona.

En aquellos casos en que el transcurso de los años en la prestación de los servicios no conlleve una mejoría en el desarrollo de su labor y sí un deterioro en su realización, no se aplicará este plus, previa justificación con el Comité.

Artículo 22. Plus nocturno, de disponibilidad y de turnicidad.

– Plus nocturno:

El personal que trabaje entre las 22 y 6 horas, percibirá un complemento de trabajo nocturno equivalente al 25 % del salario tabla. Esta compensación se realizará preferentemente con el disfrute de tiempo libre.

Se exceptúan aquellos trabajos que, por su índole, han de realizarse normalmente de noche, como guardas, vigilantes, etc.

– Lanerako prestasunagatik plusa:

Langile bat bere denbora librean aurkitzeko moduan eta lanera joateko prest edo enpresan gerta daitekeen edozein arazori aurre egiteko moduan egon behar bada, 47,63 €ko plus bat emango zaio 2021ean, lanerako prestasuna izateagatik. Hurrengo urteetan kopuru hori soldata finkoa igotzen den heinean erean igoko da.

Denbora librean eskuragarri egote horrekin bat gauzez ere lanera joateko prest egon behar baldin bada, lansaria % 50ekoa izango da.

– Txanda plusa:

Beti hiru txandatan lan egiten duten langileek (goizez, arratsaldean eta gauzez) edota gaua ere sartuz bi txandatan dihardutenek, urtean 2 opor-egun gehiago hartzeko eskubidea izango dute, langileek eta enpresak adosten duten datan.

23. artikulua. Nominak ordaintzea.

Jaiegunak hilabetearen amaierarekin bat datozenean edota beste edozein arrazoi dela medio bere diru-sarrera ezinezkoa den ezohiko kasuetan, alde aurretik finkaturiko dataren aurretik konturako aurrerakin bat entregatzeko konpromisoa izango du enpresak.

24. artikulua. Lanerako ezintasun iragankorra.

Lan-istripuz eratorritako ezintasuna iragankorra gertatzen denean, Lan-Istrupetarako Mutua Patronalak arazo horren izenean ordaintzen duen dirulaguntza enpresak osatuko du, langilearen hileko ordainsari guztien zenbatekoa osatu artekoa, langilearen egoera horrek iraungo duen aldi osoan.

Gaixotasun arruntak eragindako ezintasun iragankorra gertatzen denean, enpresak osatuko du soldata ospitaleratzeak dirauen bitartean.

Enpresak gaixotasun arrunteko baja kasuetan soldata errearen % 80 ordainduko du lehen hiru egunetan, urteko lehen bajaran. Urteko bigarren baje aurrera, soldata errearen % 60 ordainduko du lehen hiru egunetan.

Ezintasun iraunkor osoa duen langile orok bere inguruabar berrietara egokitutako lanpostu huts berri batean lan egiteko aukera izango du, eta, kasu horretan, lanpostu berri horren baldintzak aplikatuko zaizkio (soldata-lanaldia-funtzioak).

25. artikulua. Diziiplina erregimena.

Enpresek pertsonala santzionatu ahal izango dute, ondorengo hutsegiteak direla eta:

A) Hutsegite arinak:

1. Egun batetik hiru egun arteko puntualitate hutsegiteak hilabeteko aldian.

2. Txukuntasun eta garbitasunik eza.

3. Egoitza edo helbidea aldatzea enpresari ez jakinaraztea hamar egunetako epean.

4. Hilean behin lanera hutsegitea, arrazoirik gabe.

5. Axolagabekeria materialaren Kontserbazioan.

B) Hutsegite larriak:

1. Hiru puntualitate hutsegite baino gehiago hilabeteko aldian.

2. Beste persona baten izenean sinatu, fitxatu edo erantzutea.

3. Goragoko bati desobeditzea lan obligazio arlo propioan, bere kategoriaren arabera.

– Plus de disponibilidad:

En los casos en los que a una determinada persona, en los días de disfrute de tiempo libre, se le solicite estar localizada y disponible para acudir al trabajo o resolver cualquier eventualidad que pueda producirse en la Empresa, se le compensará con un plus de 47,63 € durante el año 2021. En años sucesivos dicha cantidad se incrementará en la medida en que lo hagan los salarios fijos.

En los casos en los que concurren tanto la circunstancia de nocturnidad como la de festivo el complemento salarial se incrementará un 50 %.

– Plus de turnicidad:

El personal que trabaja con carácter permanente en régimen de tres turnos (mañana, tarde y noche) o dos turnos que conlleve rotación con turno de noche, disfrutará de 2 días adicionales de vacaciones al año en las fechas que establezca de común acuerdo con la Empresa.

Artículo 23. Pago de nominas.

En los casos extraordinarios que, bien por coincidencia de días festivos con final de mes, o por cualquier causa que imposibilite el ingreso de los salarios en las fechas habituales, la Empresa se compromete a la entrega de un anticipo a cuenta.

Artículo 24. Incapacidad laboral transitoria.

En los casos de Incapacidad Transitoria derivada de Accidente de Trabajo, la Empresa complementará las prestaciones derivadas de tal contingencia satisfecha por la Mutua Patronal de Accidentes Laborales, hasta el importe íntegro mensual de las retribuciones de la persona y por el tiempo en que se mantenga esa situación.

En el caso de I.T. por enfermedad común, cuando haya hospitalización, la Empresa complementará hasta la totalidad del salario el tiempo que dure tal hospitalización.

La empresa abonará en los casos de baja por enfermedad común, el 80 % del salario real durante los 3 primeros días de la primera baja del año. A partir de la segunda baja del año, la empresa abonará el 60 % del salario real durante los tres primeros días.

Toda persona trabajadora afectada por una incapacidad permanente total tendrá opción a un nuevo puesto de trabajo vacante adecuado a sus nuevas circunstancias, aplicándosele en caso de ocuparlo, las nuevas condiciones del nuevo puesto (salario-jornada-funciones).

Artículo 25. Régimen disciplinario.

La empresa podrá sancionar al personal por la comisión de las siguientes faltas:

A) Faltas Leves:

1. Las faltas de puntualidad de uno a tres días en el periodo de un mes.

2. Falta de aseo y limpieza personal.

3. Falta de comunicación a la Empresa en el plazo de diez días del cambio de residencia o domicilio.

4. La falta al trabajo un día al mes, sin causa que lo justifique.

5. El descuido imprudente en la conservación del material.

B) Faltas Graves:

1. Más de tres días de falta de puntualidad en el periodo de un mes.

2. Simular la presencia de otra persona para firmar, fichar o contestar.

3. Desobedecer a un superior en la materia propia de las obligaciones laborales, según su categoría.

4. Lankideen arteko iskanbila, liskar edo eztabaida larriak.
5. Enpresak emandako babes-baliabideak eta -ekipoak behar bezala eta jasotako jarraibideen arabera ez erabiltzea.
 6. Beren ustez eta arrazoizko zioengatik langileen osasunerako eta segurtasunerako arriskutsuak diren egoeren berri berehala ez ematea hierarkiako nagusi hurrenari eta prebentzio-eta babes-jarduerak egiteko izendatutako langileei edo, hala badagokio, prebentzio-zerbitzuari.
 7. Agintaritza eskudunak ezarritako obligazioak betetzen ez laguntzea, langileen segurtasuna eta osasuna arriskuan jarrita, nahi gabe egiten denean.
 8. Enpresari ez laguntzea, hark lan-baldintza seguruak bermatu ahal ditzan eta lanak arriskurik sor ez dezan langileen segurtasunean eta osasunean.
 - C) Oso hutsegite larriak:
 1. Jardunean zehar lan partikularrak burutzea, eragin horretarako baimenik eduki gabe.
 2. Iruzurra, ebasketa edo lapurreta, hala enpresari nola gainerako lankideei edo beste edozeini, lantokian nahiz lanean diharduenean.
 3. Enpresako lehen materia, lanabes edo gainerako tresnak desagerraraztea, baliogabetzea, suntsitzea edo beraietan kalteak egitea.
 4. Lanean diharduenean behin eta berriro mozkortzea.
 5. Lankideen kexak sortarazten dituen txukuntasan eta garbitasunik eza.
 6. Hitzeko eta ekintzako tratu txarrak buruei eta lankideei.
 7. Ohiko iraina.
 8. Hutsegite larrian berrerortzea.
 9. Lankideekiko harremanak narriatu eta horien errendimendu normala oztopatzen duen gizalegez kanpoko jokabide errepikatua.
 10. Jardueraren arduradunen baimenik gabe enpresaren edozein, isilpeko informazioa, material, lanabes, makina edo ibilgailu erabiltzea lan-orduetatik kanpo.
 11. Arrazoi justifikaturik gabe lanpostua uztea.
 12. Nolakoak diren eta zer arrisku eragin ditzaketen kontuan izanik, modu egokian ez erabiltzea makinak, aparatuak, erremintak, gai arriskutsuak, garraio-ekipoak, eta, oro har, lanean erabilitako beste edozein baliabide.
 13. Segurtasun-gailuen funtzionamendua edo bere jarduerarekin zerikusia duten lekuetan edo jarduera egiten den tokietan instalatzen diren gailuen funtzionamendua etetea, eta behar bezala ez erabiltzea.
 14. Agintaritza eskudunak ezarritako obligazioak betetzen ez laguntzea, lanean langileen segurtasuna eta osasuna arriskuan jarrita, nahita.
 15. Erakundeaz kanpoko pertsonekin partekatzea bere lanpostuan eskuratu ahal izan duen Gureak Marketing-en edo haren bezeroen jabetzako isilpeko informazioa.
 - D) Aipatu hutsegiteengatik langileei ezarri ahal izango zaizkien gehienezko santzioak ondorengoak izango dira:

4. Las riñas, pendencias o discusiones graves entre compañeros.
5. No utilización correcta de los medios y equipos de protección facilitados por la Empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas.
 6. No informar de inmediato a su superior/a jerárquico/a directo/a y a las personas designadas para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio entrañe, por motivos razonables un riesgo para la seguridad y la salud de la plantilla.
 7. No contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente, poniendo en peligro la seguridad y la salud de las personas en el trabajo, cuando se realiza de manera no intencionada.
 8. No cooperar con la empresa para que pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de la plantilla.
 - C) Faltas muy graves:
 1. Realizar trabajos particulares durante la jornada, sin que medie permiso a tal efecto.
 2. El fraude, hurto o robo tanto a la Empresa como al resto de los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
 3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse y causar desperfectos, en primeras materias, útiles y demás enseres de la Empresa.
 4. La embriaguez reiterada durante el cumplimiento del trabajo.
 5. La falta de aseo y limpieza que produzca quejas en los compañeros de trabajo.
 6. Los malos tratos de palabra y de obra a los jefes y compañeros.
 7. La ofensa habitual.
 8. La reiteración en falta grave.
 9. La conducta asocial reiterada que deteriore las relaciones y dificulte el normal rendimiento de los/as compañeros/as.
 10. El uso sin permiso de los/as responsables de la actividad de cualquier información confidencial, material, herramienta, maquinaria o vehículo de la empresa fuera del horario de trabajo.
 11. Ausentarse del puesto de trabajo sin causa justificada.
 12. No usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
 13. Poner fuera de funcionamiento y no utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
 14. No contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente, poniendo en peligro la seguridad y la salud de las personas en el trabajo, intencionadamente.
 15. Compartir con personas externas a la organización aquella información confidencial propiedad de Gureak Marketing o de sus clientes a la que haya podido acceder desde su puesto de trabajo.
- D) Las sanciones máximas que podrán imponerse al personal por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

Hutsegite arinengatik:

- Ohartarazpen idatzia.
- Bi egunetara arteko enplegu-soldaten etendura.

Hutsegite larriengatik:

– Hirutik hamabost egunetara arteko enplegu-soldaten etendura.

Oso hutsegite larriengatik:

- Hamaseitik hirurogei egunetara arteko enplegu-soldaten etendura.
- Lanpostu edo herritik derrigorrez lekualdatzea.
- Iraizpena.

E) Enpresak, edozein kasutan, bi egunetako epean enpresa batzordeari igorri beharko dio langileari entregatu zaion santsio ebazpen edo abisuaren jakinarazpenaren kopia bat.

Arestian aipatu hutsegiteek izaera adierazgarria dute, eta ez mugatua, aurreikusten ez den guztian indarrean dagoen lan legerian xedatutakora egongo delarik.

Hutsegite arinek, enpresak beraien berri duen datatik 10 egunetara preskribatuko dute, larriek 20 egunetara, eta oso larriek 60 egunetara, eta kasu orotan, egiten direnetik sei hilabete-tetara.

26. artikulua. Elebitasuna.

Iragarki-tauletan argitara ematen diren arau eta abisu guztiak gaztelaniaz eta euskaraz idatziko dira.

Era berean, hitzarmen honen indarraldian zehar, enpresak ele bietara egokitu beharko ditu bere errotulu, nomina eta gainerrako lan dokumentuak.

Finka daitezen prestakuntza planetan lehentasuna emango zaio euskarari eta kasu bakoitzean ebaluatuko diren ikasketak gastuen konpentsazioari.

27. artikulua. Prestakuntza.

Enpresak, bere plantilek ezaguerak beregana ditzaten erraztuko du, bereziki beren garapen profetionalean eta euskararen ikaskuntzan gaituko dituen alderdiei dagokienez, kasu bakoitzean dagokion fondo konpentsazioa aztertuko delarik. Halaber, ahal den heinean ikastaroetara joan ahal izateko moduko ordutegia eta lan-txanda ezarriko zaizkie.

Enpresako zuzendaritzak enpresa batzordeari jakinaraziko dizkio prestakuntza planen helburu, oinarri eta partaideei dagokienez.

Mendeko pertsonak edo adingabeak zaintzeko eszedentzia-egoeran dagoen pertsonala prestakuntza-ikastaroetara joateko eta emango diren ikastaroetara buruzko informazioa jasotzeko eskubidea izango du.

28. artikulua. Borondatezko lan-uztea.

Talde arduradunak behetik dauden kategorien barne harturiko pertsonak hamabost egunetako aurrerapenarekin jakinarazi beharko diote enpresari bertan lan-uzteko asmoa.

Borondatezko lan-uztearen kasuan, horren datan sortutako kopuruaren eta pagaren eta oporren zati proportzionalen kobrantzarako eskubidea soilik izango du.

29. artikulua. Azterketa medikoa.

Zentroko Zerbitzu Medikoen arduratzen den persona fakultatiboak azterketa medikoa egingo die urtean behin bertako langileei, horretarako baliabide osagarri eta egokiak ezarriko dituztelarik gainera.

30. artikulua. Segurtasuna eta osasuna.

Enpresak eta pertsonalak, osasun, segurtasun eta higiearen arloan hitzarmen honetan finkatuta dauden xedapen espezifikoei zehazten dituzten elkarrekiko eskubide eta erantzukizunak

Por faltas leves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Traslado forzoso de puesto de trabajo o de localidad.
- Despido.

E) En cualquier caso la Empresa, deberá dar traslado al Comité en el plazo de dos días, de una Copia de Notificación de la resolución o aviso de sanción entregada al trabajador/a.

Las faltas anteriormente enumeradas tienen carácter enunciativo y no limitado, estando en lo no previsto a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días 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 26. Bilingüismo.

Todas las normas y avisos que se publiquen en los tablones de anuncios se redactarán en castellano y euskera.

Asimismo, durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa deberá adecuar a bilingüe los rótulos, nóminas y demás documentos laborales de la Empresa.

En los planes de formación que se establezcan se dará prioridad al euskera y a la compensación de gastos correspondientes que se evaluarían en cada caso.

Artículo 27. Formación.

La Empresa favorecerá en la plantilla la adquisición de los conocimientos, destrezas y habilidades necesarios que les capacite y desarrolle en sus competencias profesionales y en particular en el aprendizaje del euskera, estudiando en cada caso la compensación de fondos que corresponda. Asimismo, se facilitará en la medida de lo posible el horario y turno de trabajo más adecuado para la realización de los cursos.

La Dirección de la Empresa informará al Comité de los Planes de Formación elaborados, de sus objetivos, fundamentos y participantes.

El personal en situación de excedencia por atención de personas dependientes o cuidado de un menor, tendrán derecho a asistir a cursos de formación y a ser informadas de los cursos que se impartan.

Artículo 28. Cese voluntario.

Las personas encuadradas en categorías a partir de Encargado/a de Grupo deberán notificar a la Empresa su voluntad de cese en la misma con quince días de antelación.

En caso de cese voluntario asistirá exclusivamente el derecho al percibo de las cantidades devengadas y a las partes proporcionales de las pagas y vacaciones a fecha del cese.

Artículo 29. Revisión médica.

La persona facultativa que atienda a los Servicios Médicos del Centro, reconocerá una vez al año a la plantilla, estableciendo además los medios complementarios necesarios y adecuados para ello.

Artículo 30. Seguridad y salud.

La Empresa y el personal asumirán los derechos y las responsabilidades recíprocas que, en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo, vengan determinados por las disposiciones

zunak hartuko dituzte beregain. Horren eraginetarako, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruz ezarritako betebeharrei erantzun-go diete eta betebeharrak era egokian garatzeko behar diren ekipo eta sistemak sustatu eta eratuko dituzte.

Arriskuak gutxitzeko, ez da langilerik bakarrik geldituko bere lan-txandan dagokion arrisku-ebaluazioak horrela zehazten dituen lanpostuetan.

Enpresako Segurtasun eta Osasun Batzordea eratuta dagoenean, batzorde horrek izendatzen duen Prebentzio Ordezkaritzak Enpresa Batzordeak batzordekide gisa onartzen dien ordu kreditua erabili ahal izango dute; baina betiere, arriskuak ebaluatzeko behar dituzten orduan eta zuzendaritzak deituta egin behar dituzten bilerak alde batera lagata.

31. artikulua. Jarduera sindikala. Ordezkapen mailak.

Enpresa Batzordearen osaera Langileen Estatutuaren 62. eta 66. artikuluetan ezarritakoari egokituko zaio.

32. artikulua. Garantia sindikalak.

Beren eskubide sindikalen egikaritzarako, langileek aurrerago aipatuko diren garantiaz sindikalak izango dituzte, baliogabetzat jotzen delarik helburutzat diskriminazio sindikala duen egin-tza edo pakto oro, eta ondorengo kasuak bereziki:

- a) Langile baten enplegua sindikatu batean afiliatzera ala ez baldintzatzea.
- b) Enpresariak sindikatu bat edo enpresako sekzio sindikal bat eratzea edo berari euskarri ematea finantzaketa edo bestelako laguntzaren baten bitartez.
- c) Langile bat sindikatu batean afiliatuta egoteagatik iraztea, santzionatzea, diskriminatzea edo edozein motatan kalte-tzea, betiere, aipatu jarduera sindikala indarrean dagoen legeriari egokitzen bazaio.

33. artikulua. Langileen delegatuak eta enpresa batzordea.

Langileen delegatua eta enpresa batzordea langileen ordezkapen organoak dira. Indarrean dagoen legerian momentuan momentuan adierazten diren garantiak eta osaera edukiko dituzte, hitzarmen honetan ezartzen diren espezifikoen kaltetan izan gabe.

34. artikulua. Enpresa Batzordea.

Enpresan hilabete baino gehiago lan egiten duen edozein pertsona izan daiteke hautesle, eta 3 hilabete baino gehiago dararamana hautagai.

Enpresa Batzordeko kideen kopurua Lan Legeriak sindikatuaren arloan ezartzen duena izango da.

35. artikulua. Enpresa Batzordearen eskubideak.

Enpresa batzordeko kideen jardueraren egikaritzarako ordu ordainduak hilabetean 30 izango dira.

Enpresa batzordeko kideen orduak hileroko metatu ahal izango dira kide batengan edo batzuegan. Organismo hauetako kideentzat ezarritako ordu ordainduetan, enpresako zuzendaritzarekin hileko bilera arrunta, eta honek ordezkariek ekimenez deiturikoak barne hartzen dira, baina baztertuta geratzen dira zuzendaritzaren ekimenez deitu ahal diren gainerakoak.

Zuzendaritzaren deialdiaz egiten diren bileretan, enpresak ordainduko ditu beren lantokitik kanpo joan behar duten batzordekideen joan-etorriak.

36. artikulua. Enpresa Batzordearen funtzioak.

Enpresak zehaztasunik handienaz bete beharko du legeak agintzen dituen informazio eta jakinarazpenei dagokien guztia eta batez ere prestakuntza, plantillaren egoera, egoera ekonomikoa, eta abarri.

Ondorengo hauek izango dira enpresa batzordearen funtzioak:

nes específicas de este Convenio. A tal efecto responderán de las obligaciones establecidas sobre Prevención de Riesgos Laborales y promoverán y constituirán los equipos y sistemas necesarios para el desarrollo de tales obligaciones.

Con el fin de minimizar riesgos, ningún trabajador/a permanecerá solo/a en su turno de trabajo en los puestos que así lo especifique la evaluación de riesgos correspondiente.

Constituido el Comité de Seguridad y Salud en la Empresa, la Delegación de Prevención designada por el Comité utilizará para la realización de acciones de Prevención el crédito horario existente como miembros del Comité de Empresa, a excepción del tiempo destinado a la evaluación de riesgos y a reuniones convocadas por la Dirección.

Artículo 31. Actividad sindical. Niveles de representación.

La composición del Comité de Empresa se ajustará a lo establecido en el Art. 62 y 66 del Estatuto de los Trabajadores/as.

Artículo 32. Garantías sindicales.

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

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

Artículo 33. Delegados de personal y Comité de Empresa.

El/la Delegado/a de Personal y Comité de Empresa son los órganos de representación de los/as trabajadores/as. Tendrán la composición y garantías que se señalan en la legislación vigente en cada momento, sin perjuicio de las específicas que se establecen en este Convenio.

Artículo 34. Comité de Empresa.

Podrá ser electora cualquier persona que lleve prestando sus servicios más de 1 mes en la Empresa y elegible quien lleve más de 3 meses.

El número de integrantes del Comité de Empresa será el que establece la Legislación Laboral en materia sindical.

Artículo 35. Derechos del Comité de Empresa.

Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad de los miembros del Comité de Empresa, serán de 30 horas al mes.

Las horas de los miembros del Comité de empresa, podrán ser mensualmente acumuladas en uno o varios miembros. En las horas retribuidas establecidas para los miembros de estos Organismos se incluye una reunión mensual ordinaria con la Dirección de la Empresa, y las convocadas por esta a iniciativa de los representantes, pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección.

En las reuniones convocadas con la Dirección, la Empresa se hará cargo de los gastos de los desplazamientos de los miembros del Comité que daban de desplazarse a centro distinto a su centro de trabajo.

Artículo 36. Funciones del Comité de Empresa.

La Empresa responderá puntualmente de sus obligaciones legales referidas a información y comunicación con el Comité de Empresa en las materias de formación, plantilla, situación económica etc.

Serán funciones del Comité de Empresa las siguientes:

a) Enpresarako indarrean dauden lan arauen, laneko segurtasun eta higienez eta gizarte segurantzaren betetzea ziurtatzea, enpresako zuzendaritza arau-hauste posibleei buruz ohartaraziz eta, dagokionean, haien betetzeerako beharrezko diren erreklamazio guztiak aurrera eramanez.

b) Saillkapen profesionaleko espediente administratiboe-tan eta legezko xedapenagatik beharrezko suertatzen den beste haietan informatzea.

c) Enpresak estali nahi dituen lanpostuei buruz jakinaren gain egotea, bai eta kontratu berrien modalitateei (finkoa, aldar-tekoa, bitartekoa, denbora zatiz, etxerako lana), motibatzen di-tuzten arrazoiei, iraupenari, kategoria profesionalari eta beren gainerako baldintza orokorrei buruz ere.

d) Egongo balira, pertsonalak burutu beharreko proba eta azterketei buruzko informazioa jasotzea.

e) Urtero enpresako segurtasun eta higiene egoerari eta be-re hobekuntzarako hartutako neurriei buruzko informazioa jaso-tzea.

f) Pertsonalak zuzenean ukitzen dituen neurri orori buruz in-formazioa jasotzea eta iritzia ematea, eta bereziki honako hauen gainean har litezkeenei buruz:

- Enplegu erregulazio espedienteak.
- Enpresaren erabateko edo partezko lekualdaketak.
- Lan sistema edo pizgarri sistema berrien ezarpena.
- Lanaren antolamenduan funtsezko eragina duten eraba-kiak.

Enpresaren jarduketan baliotasuna apartatu honetan barne harturiko gaietan, ezarritako informazio eta kontsulta betebeh-arretara baldintzaturik egongo da.

g) Produkzioaren antolamendu edo hobekuntza teknikoan arloan egoki irizten dieten neurri oro enpresari proposatzea.

37. artikulua. *Garantia orokorrak.*

Enpresa batzordeko kideek ondorengo garantiak edukiko di-tuzte:

a) Enpresari aurretiaz horren berri emanda, iragarki-taula bat erabili ahal izango dute izaera laboral edo sindikaleko jaki-nerazpenak argitaratzeko.

b) Enpresa bakoitzaren posibilitateen barruan, bilera-loka-lak izango dituzte, guztientzat erabilgarri.

Enpresa batzordearen bilerak gutxienez 24 orduko aurrera-penarekin jakinaraziko dira, kasu larri eta funtsatuetan izan ez-ik. Hala gertatzen denetan, aurreabisua epe laburragoko ahal izan-go da izan. Enpresa batzordearen bilerak nahiko aurrerapena-kin programatzeko ahaleginak egingo dira.

c) Hutsegite larri edo oso larriengatik edozein diziplina neurri hartu aurretik, eta hauek balioa izan dezaten, santzio pro-posamena 24 orduko aurrerapenarekin jakinaraziko da:

- Langileen ordezkarien kasuan, enpresa batzordeari.

Hurrengo 48 orduen buruan, organismo hauek izaera lotes-lerik edukiko ez duen txostena jaulkiko dute, eta enpresak, beste tramiterik gabe, egoki deritzon santzioa jarri ahal izango du.

Garantia hori agintea amaitu eta hurrengo bi urteetan zehar mantenduko da.

38. artikulua. *Jarduera sindikalen egikaritzarako arauak.*

Ekintza sindikalerako ordu ordainduak erabili behar direnean, gutxienez 24 ordu lehenago jakinarazi beharko zaio hori enpresa-ko zuzendaritzari.

a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, se-guridad e higiene en el trabajo y seguridad social vigentes para la empresa, advirtiendo a la dirección de esta de las posibles in-fracciones y ejercitando en su caso, cuantas reclamaciones fue-ran necesarias para su cumplimiento.

b) Informar en los expedientes administrativos de clasifi-cación profesional y en aquellos otros en que por necesidad legal fuese necesario.

c) Ser informado con antelación suficiente de los puestos de trabajo que la empresa piensa cubrir, así como de las nuevas modalidades de los nuevos contratos (fijo, eventual, interino, tiempo parcial, trabajo a domicilio), razones que los motivan, duración, categoría profesional y demás condiciones generales de los mismos.

d) Ser informado, en el caso de que existiesen, de las pruebas y exámenes que el personal haya de realizar.

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

f) Ser informado y consultado en cuantas medidas afecten directamente al personal y especialmente de aquellas que pu-dieran adoptarse sobre:

- Expedientes de regulación de empleo.
- Traslados totales o parciales de la Empresa.
- Introducción de nuevos sistemas de trabajo o incentivos.
- Decisiones que afecten substancialmente a la organiza-ción del trabajo.

La validez de las actuaciones de la empresa en las materias comprendidas en este apartado estará condicionada a los re-quisitos de información y consulta establecidos.

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

Artículo 37. *Garantías comunes.*

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las siguien-tes garantías:

a) Utilizar con conocimiento previo de la Empresa un ta-blón de anuncios para fijar comunicaciones de carácter sindical o laboral.

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

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

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

- En caso de representantes de los trabajadores/as al Co-mité de Empresa.

En el término de las 48 horas siguientes, estos organismos emitirán informe, que no tendrá carácter vinculante, y la empre-sa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime ade-cuada.

Esta garantía se mantendrá durante los dos años siguientes a la expiración del mandato.

Artículo 38. *Normas para el ejercicio de las acciones sin-dicales.*

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

Jarduera sindikalaren egikaritzak ezingo du ez gainerako produktzaileen lana, ez eta produkzioaren martxa orokorra oztopatu.

Beren ordezkari edo delegatu sindikalei zuzendu nahi zaizkien langileek, lanorduetatik kanpo egingo dute.

Beren jarduera sindikalaren egikaritzaren ondorioz enpresaren prozesu orokorraren jarraipen normala larriki oztopatzen duten produktzaileak behin-behineko eta aginteak dirauen denboraz lanpostutik lekualdatzeko ahalmena daukate enpresek.

Aipatu lekualdaketa alde aurretik enpresa batzordeari jakinarazi eta kontsultatuko zaio. Ukituriko langilea ezingo da ez ekonomikoki, ez eta bere jarduera sindikalean kalteturik suertatu lekualdaketa onduz. Lanpostu berriak, ahalik eta aurrekoaren antzekoena izan beharko du, enpresan dauden posibilitateen barruan.

Ekintza sindikalerako ordu ordainduak, enpresa barruan nahiz kanpoan erabili ahal izango dira. Kasu orotan, langileek ordu hauen erabilpena justifikatu beharko dute, eragin horietarako ez delarik beharrezkoa izango Gai Zerrenda edo aztertu beharreko gaiak aurkeztea.

– Asanbladak:

Pertsonalak urtean 8 ordu hartzeko eskubidea izango du, asanbladak egiteko.

39. artikulua. Legeria osagarria.

Hitzarmen honetan aurreikusten ez den guztiari dagokionez, Langileen Estatutuan eta hura garatzen etaosatzen duten arautan xedatutakoari jarraituko zaio. Era berean, langile desgaituei dagokionez, Enplegu Zentro Berezietan lan egiten duten desgaitasunaren izaera bereziko lan-harremana erregulatzen duen ekainaren 17ko 1368/85 E.D.n aurreikusitakoa jarraituko da.

40. artikulua. Zurgapena eta konpentsazioa.

Hitzarmen honetan finkatutako baldintza ekonomikoak, bai eta jardunari buruzkoak ere, zurgagarri eta konpentsagarri dira lehendik dauden mota guztiak hobeak direkin, hitzarmen honetan espresuki zehazten diren salbuespenak izan ezik.

41. artikulua. Baldintzarik onuragarrienak.

Enpresak ezarritako baldintzarik onuragarrienak mantenduko dira, hauek, oro har, hitzarmen honetan espezifikatutakoak gainditzen dituztenean, era honetan, eskuratutako eskubideen aurka doazen neurrien ezarpenak ezingo duelarik ezin langile kaltetu.

42. artikulua. Batzorde misto interpretatzailea.

Batzorde Misto interpretatzaile bat eratuko da, eta hori enpresa batzordeko bi kidez eta zuzendaritzaren beste bi kidez osatuko da.

Hitzarmenaren interpretazioari edo klausulak aplikatzeari dagokionean, zalantzak eta iritzi kontrajarriak sortzen badira bi alderdien artean, horiek aipatu batzorde misto honen derrigorez bete beharreko irizpidera lotuko dira.

43. artikulua. Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluko lanbaldintzak ez aplikatzearen ondorioz sortutako desadostasunak konpontzeko prozedura.

Gureak Marketing S.L.U. enpresaren hitzarmena ez aplikatzea salbuespenezko baliabide berezia da, eta ekonomiaren, teknikaren edo antolakuntzaren arloko arrazoi larriak badaude baino ez da justifikatzen. Enpresaren bideragarritasuna eta enpleguari eustea arriskuan jartzen dutenak dira arrazoi larriak.

Kontsultaldian zehar edo hori amaituta Zuzendaritzaren eta plantillaren ordezkariaren artean akordiorik lortzen ez bada, eta Batzorde Mistoak esku hartu ondoren ere desadostasuna badago, gatazkak auzibidetik kanpo ebazteko prozeduren (Preco) esku utziko dute gaia alderdiek. Desadostasuna konpontzeko

El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el trabajo de los restantes productores ni la marcha general de la producción.

Las personas que deseen dirigirse a sus representantes o Delegados/as lo harán fuera de las horas de trabajo.

Las Empresas están facultadas para trasladar de puesto de trabajo, provisionalmente y durante el tiempo que dure su mandato, a aquellos productores que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente la continuidad normal del proceso general de la empresa.

Dicho traslado será comunicado o consultado previamente al Comité de empresa. La persona afectada no podrá ser perjudicada económicamente ni en el desarrollo de su actividad sindical como consecuencia del traslado. El nuevo puesto de trabajo deberá ser dentro de las posibilidades existentes en la empresa, lo más similar al anterior.

Las horas retribuidas para la acción sindical podrán ser utilizadas, tanto dentro como fuera de la empresa. En todo caso, los/as trabajadores/as deberán justificar la utilización de las mismas, sin que, a tales efectos, sea obligatoria la presentación del Orden del Día o de los temas a tratar.

– Asambleas:

El personal tendrá derecho a 8 horas de asamblea al año.

Artículo 39. Legislación complementaria.

En cuanto a lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los/as Trabajadores/as y normas que las desarrollan y complementan, así como referido al personal con discapacidad en lo previsto en el R.D 1368/85 de 17 de julio por el que se regula la Relación Laboral de carácter especial de los Minusválidos que trabajan en los Centros Especiales de Empleo.

Artículo 40. Absorción y compensación.

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

Artículo 41. Condiciones más beneficiosas.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implantadas por la Empresa en cuanto aquellos superen, en conjunto, las especificadas en este Convenio, de tal forma que ninguna persona pueda verse perjudicada por implantación de medidas que atenten contra los derechos adquiridos.

Artículo 42. Comisión mixta interpretativa.

Se constituye una Comisión Mixta Interpretativa del presente Convenio, que estará integrada por dos miembros del Comité de Empresa y dos representantes de la Empresa.

Cuando surjan dudas o divergencias que puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha comisión.

Artículo 43. Procedimiento para solventar discrepancias surgidas de la no aplicación de las condiciones de trabajo del art. 82.3 del estatuto de trabajo.

La inaplicación del convenio de Gureak Marketing S.L.U es un mecanismo excepcional y extraordinario solo justificado por la existencia de causas económicas, técnicas y organizativas graves, entendiéndose por estas aquellas que pueden poner en riesgo la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.

En caso de no llegar a un acuerdo entre la Dirección y la representación de la plantilla, durante o a la finalización del periodo de consultas, y en el caso de que persistiese dicho desacuerdo tras la intervención de la Comisión Mixta, las partes se someterán a los Procedimientos Extrajudiciales de Resolución de

erabili beharreko prozedura zehatza alderdien artean adostuko da, Precora jotzerakoan.

Edonola ere, hitzarmen hau sinatu duten alderdiek akordio batera iritsi beharko dute ORPRICCE organora jo ahal izateko, enpresak egin asmo duen aplikazio eza justifikatuta ote dagoen zehazteko.

44. artikulua. *Emakume eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasuna sustatzeko neurriak.*

Bai Enpresaren Zuzendaritzak bai langileen legezko ordezkariak emakume eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna sustatuko dute enpresaren barruan.

Berdintasuna sustatuko da enplegua eskuratzeko, prestakuntzan, barne-sustapenetan eta Gureak Marketing S.L.U. enpresaren plantillakoak direnengan eragina izan dezaketen esparru guztietan.

45. artikulua. *Erretiroak eta txanda kontratuak.*

Indarrean dagoen legeriaren arabera, txanda-kontratudun erretiro partziala hartzeko baldintzak betetzen dituzten pertsonak (adina, antzintasuna enpresan eta kotizazio-urteak) txanda-kontratudun erretiro partziala hartzeko eskubidea izango dute.

Indarreko legeriaren arabera txanda-kontratuaz baliatzeko aukera duten kasu guztiak aztertuko ditu enpresak, eta, langileen eta enpresaren arteko akordioa badago, aplikatu egingo du.

46. artikulua. *Bizitza- eta istripu-asegurua.*

Hitzarmen hau sinatu eta haren indarraldia amaitu arte, enpresak hitzarmen honen eraginpean dauden langile guztiei aplikatuko zaion bizitza- eta istripu-aseguru bat sinatuko du, gertakari hauek barne hartuko dituena:

– Lan-istripuaren edo lanbide-gaixotasunaren ondoriozko langilearen heriotzagatik: 14.099 euro.

– Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako ezintasun iraunkor absolutuagatik edo baliaezintasun handiagatik, laneko eta gizarte-segurantzako erakunde eskudunek horrela kotizat jotzen badituzte: 14.099 euro.

– Ehorzketa-gastuak: 3.000 euro.

Enpresak sinatutako polizaren kopia bat emango zaio enpresa-batzordeko idazkariari.

47. artikulua. *Erantzukizun zibileko aseguru.*

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, enpresak erantzukizun zibileko kontratu-aseguru bat sinatuko du kalte pertsonalak edo materialak estaltzeko, baita jarduera profesionalaren ondorioz nahi gabe hirugarrenei eragindako kalte ekonomikoak ere.

48. artikulua. *Berdintasun Batzordea.*

Enpresan sortutako gizonen eta emakumeen Berdintasun Batzordea paritarioa izango da eta Zuzendaritzako hiru kideak eta langileen hiru ordezkariak osatuko dute.

Berdintasun Batzordearen helburua honako hau izango da: emakumeen eta gizonen arteko lan-diskriminazio mota oro saihesteko neurriak hartzea Batzordean xede horretarako adosten diren planak eta ekintzak landuz eta aplikatuz.

Batzordearen eginkizuna honako ekintza hauek sustatzea da:

- Plantillako langileak informatzea eta sensibilizatzea.
- Diagnostikoan eta Berdintasun Planean laguntzea eta/edo horiek egitea.
- Jarraipenean eta ebaluazioan laguntzea eta/edo horiek egitea.

Conflicts (Preco). El procedimiento concreto a utilizar para solucionar el desacuerdo será acordado por las partes en el momento de acudir al Preco.

En todo caso, las partes firmantes de este convenio deberán alcanzar un acuerdo para poder acudir al órgano ORPRICCE para determinar la justificación de la inaplicación pretendida por la empresa.

Artículo 44. *Medidas de fomento de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.*

Tanto la Dirección de la Empresa como la representación legal de la plantilla, promoverán la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

Se favorecerá la igualdad en el acceso al empleo, en la formación, las promociones internas y en todos los ámbitos que puedan afectar a las personas que forman parte de la plantilla de Gureak Marketing S.L.U.

Artículo 45. *Jubilaciones – contratos de relevo.*

En el caso de las personas que según la normativa vigente cumplan los requisitos (edad, antigüedad en la Empresa y años de cotización) para acceder a la jubilación parcial con contrato de relevo, tendrán derecho a solicitar la jubilación parcial con contrato de relevo.

La empresa estudiará todos los casos susceptibles de acogerse al Contrato de Relevo según la legislación vigente, y por mutuo acuerdo entre el/la trabajador/a y empresa se aplicará el mismo.

Artículo 46. *Seguro de vida y accidente.*

Desde la firma del presente convenio, y hasta la finalización de la vigencia del mismo, la Empresa suscribirá un Seguro de Vida y Accidente aplicable a todo el personal afectado por este Convenio, que cubrirá las siguientes contingencias:

– Por muerte o fallecimiento de la persona trabajadora como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional una cantidad de 14.099 euros.

– Por incapacidad permanente absoluta o gran invalidez como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, declarados como tal por los organismos laborales y de Seguridad Social competentes, una cantidad de 14.099 euros.

– Gastos de sepelio una cantidad de 3.000 euros.

Una copia de la póliza suscrita por la empresa será entregada al secretario/a del Comité de empresa.

Artículo 47. *Seguro de Responsabilidad Civil.*

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa suscribirá un Seguro de Responsabilidad Civil contractual para la cobertura de daños personales o materiales y sus perjuicios económicos causados involuntariamente a terceros por riesgos que deriven de la actividad profesional.

Artículo 48. *Comisión de Igualdad.*

La Comisión de Igualdad entre hombres y mujeres constituida en la empresa tendrá carácter paritario y estará compuesta por tres representantes de la Dirección y tres representantes del personal.

La Comisión de Igualdad tendrá por objeto adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres mediante la elaboración y aplicación de los planes y acciones que se acuerden al efecto en el seno de dicha Comisión.

Las funciones de la Comisión son impulsar acciones de:

- Información y sensibilización de la plantilla.
- Apoyo y/o realización del diagnóstico y Plan de Igualdad.
- Apoyo y/o realización de su seguimiento y evaluación.

– Eta, oro har, indarreko legedian edo Hitzarmen Kolektiboan ezarritakoak aplikatzeko dagozkion gainerako eginkizun guztiak.

– Y en general todas aquellas otras que le corresponda realizar en aplicación de lo establecido en la legislación vigente o en el convenio colectivo.

GUREAK MARKETING, S.L.U. ENPRESAREN 2021-2022. URTEKO SOLDATA TAULA
ANEXO TABLA SALARIAL 2021-2022 GUREAK MARKETING S.L.U.

	2021. urtea / Año 2021			2022. urtea / Año 2022		
	Hilekoa Mensual	Urtekoa Anual	Antzinat. Antig.	Hilekoa Mensual	Urtekoa Anual	Antzinat. Antig.
Delegatua - antolamendu arduraduna Delegado - resp. de org.	3.571,96	50.007,44	37,51	3.661,26	51.257,63	38,45
Unitateko arduraduna Responsable de unidad	3.357,40	47.003,60	37,52	3.441,34	48.178,69	38,46
Giza baliabideen arduraduna - prebentzioko ardur. - kalitate ardurad. Responsable RRHH / responsable prevención / responsable calidad	2.960,34	41.444,76	37,53	3.034,35	42.480,88	38,47
Informatika arduraduna - administrazio Resp. informático - administración	2.931,56	41.041,84	37,54	3.004,85	42.067,89	38,47
Tailer-burua Jefe de taller	2.888,36	40.437,04	37,54	2.960,57	41.447,97	38,48
Mantenimendu arduraduna - inform. Sekzioko ardurad. Resp. de mantenimiento / encargado de sección inform.	2.636,48	36.910,72	37,55	2.702,39	37.833,49	38,49
Tekniko komertziala Tecnico comercial	2.384,55	33.383,70	37,56	2.444,16	34.218,29	38,50
Sekzioko ardur. - analista inform. Enc. de sección -analista informatic.	2.312,60	32.376,40	37,57	2.370,42	33.185,81	38,51
Talde ardurad. - sistemen teknikaria - analizatz. Programatzailea - prebentzioko teknik. Laguntz. Enc. de grupo - técnico de sistemas - analista programador- auxiliar técnico prevención	1.945,54	27.237,56	37,60	1.994,18	27.918,50	38,54
Brigada-arduraduna - programatzailea Enc. de brigada / programador	1.650,75	23.110,50	30,70	1.692,02	23.688,26	31,47
Administraria Administrativo	1.621,95	22.707,30	29,44	1.662,50	23.274,98	30,17
Makinetan espez. - kanpaina koord. - inform. Operadorea - biltegizaina Espec. en máquinas / coord. de campaña / oper. informático / almacenero/a	1.470,56	20.587,84	25,28	1.507,32	21.102,54	25,91
Administrari laguntz. Aux. administrativo	1.412,97	19.781,58	23,55	1.448,29	20.276,12	24,13
Gidaria Chofer	1.391,39	19.479,46	22,89	1.426,17	19.966,45	23,47
Dokumen. Tratamenduan espezialista Esp. en trat. de documentación	1.355,39	18.975,46	21,81	1.389,27	19.449,85	22,36
Makinista-operadorea-motor. Banatzailea - banatzaile espez. Maquinista - operador -repartidor motorista - repartidor especialista	1.269,05	17.766,70	19,22	1.300,78	18.210,87	19,70
Langilea A - banatzailea A Operario/a A- Repartidor/a A	1.103,50	15.449,00	14,23	1.131,09	15.835,23	14,59
Langilea B Operario/a B	932,20	13.050,80	8,73	1.000,00	14.000,00	9,36
Langilea C * Operario/a C*	778,31	10.896,34	3,07	797,77	11.168,75	3,15

*Kategoria hori duten pertsonak "LGS aldea" izeneko osagarria izango dute nominan, eta horrekin dagozkion gutxieneko soldata lortuko dute, edo baliokidea lanaldi partzialeko kasuetan.

*Las personas con esta categoría tendrán en nómina un complemento denominado "diferencia SMI" con el que alcanzarán el salario mínimo correspondiente o el equivalente en los casos de jornada parcial