

AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA

4

**ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD
AUTÓNOMA****EUSKO JAURLARITZA****LAN ETA ENPLEGU SAILA****Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza**

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena, Hijos de Juan de Garay S.A.U. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20100010012013 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2022ko martxoaren 2an enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2022ko martxoaren 22an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

Hirugarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2022ko apirilaren 11an bete da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritza honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuaren 14.1.g artikulua (2021-01-29ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio 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 apirilaren 20a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaria. (2488)

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 la empresa Hijos de Juan de Garay, S.A.U. (código 20100010012013).

ANTECEDENTES

Primero. El día 2 de marzo de 2022 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de los trabajadores.

Segundo. El día 22 de marzo 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 art. 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011), y se ha cumplimentado el 11 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 20 de abril de 2022.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (2488)

*Hijos de Juan de Garay, S.A. Hitzarmen kolektiboa.
2020-2024.*

I. KAPITULUA

SOLDATA

2020. urtea: Soldataren kontzeptu guztiak % 0,8 igoko dira.

2022. urtea: Soldataren kontzeptu guztiak % 3,7 igoko dira.

2023. urtea: Soldatak % 1 igoko dira, gehi 2022ko KPIa, kontzeptu guztietan.

% 1en eta 2022ko KPIaren batura % 3,7 baino handiagoa bada, % 3,7 kobratuko da, eta gainerako ehunekoa 2024ko igoyerari batuko zaio.

KPIa negatiboa bada, KPlari aplikatu dakiokkeen zenbatekoa zerokoa izango da.

2024. urtea: Soldatak % 2 igoko dira, gehi 2023ko KPIa.

Halaber, 2023ko gainerako ehunekoa batuko zaie, halakorik balego.

KPIa negatiboa bada, KPlari aplikatu dakiokkeen zenbatekoa zerokoa izango da.

Soldata-bermea: Enpresak konpromisoa hartuko du soldataren arloan lortutako akordioa errespetatzeko, eta ezin izango ditu, arlo horretan adostutako baldintzak bere kabuz aldatu, langileen ordezkariaren gehiengoarekin berariaz adostu ezean.

1. artikulua. Aplikazio-eremua.

Hitzarmen Kolektibo honek «Hijos de Juan de Garay» enpresako langile guztiei aplikatuko zaie (Oñati).

2. artikulua. Indarraldia eta iraupena.

Hitzarmen honek bost urteko indarraldia izango du, 2020ko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean ondorio guztietarako eta horrela iraungo du 2024ko abenduaren 31ra bitartean.

2024. urteko azaroaren 1ean automatikoki salatu geratuko da, data horretan bertan Hitzarmen Kolektibo honen ordezkorako negoziazioei ekin ahal izango zaielarik.

Aldeek berariaz adostu dute hitzarmenaren amaiera iragarri eta itundutako iraupena amaitu ondoren, hitzarmenak indarrean jarraituko duela, itun hau ordeztuko duen akordioa sinatu arte.

Batzorde Negoziatzailearen ordezkariak sindikalaren eraketa zehazterakoan, kontuan izango dira azken hauteskundearen emaitzak.

3. artikulua. Hitzarmenaren batasuna.

Bat. Hitzarmen honetan bai Asanbladarako bai Enpresa Batzordeko kideentzako edo Ordezkari Sindikalentzako ezarri diren lan-jardunaldiak, urteko oporrek eta ordaindutako orduek osotasun bakar bat eta zatiezina osatzen dute urteko zenbaketan. Beraz, ezin izango dira bakarka aztertu.

Ondorioz, Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean ebazpen administratibo edo juridikoren baten ondorioz gai hauetako bat aldatzen bada, sortutako aldea ezarritako legeko gutxienezko buruz gainerako gaitan itundu diren hobeakuntzekin zurgatu eta konpentsatu dela ulertuko da.

Bi. Itundutako baldintzen batasun eta zatiezintasun printzipioa ezarrita, Lan Agintaritzak berezkoak dituen ahalmenak erabiliz Hitzarmen honetan biltzen den itunetako bat onesten ez ba-

Convenio colectivo de la empresa Hijos de Juan de Garay, S.A. 2020-2024.

CAPÍTULO I

SALARIO

Año 2020: Los salarios se incrementarán un 0,8 % en todos los conceptos.

Año 2022: Los salarios se incrementarán un 3,7 % en todos los conceptos.

Año 2023: Los salarios se incrementarán un 1 % más IPC del año 2022 en todos los conceptos.

Si la suma del 1 % más el IPC del año 2022 fuera mayor al 3,7 %, se cobraría el 3,7 % y el porcentaje restante se sumaría a la subida en 2024.

En caso de que el IPC resultante fuese negativo, la cantidad aplicable al IPC será de cero.

Año 2024: Los salarios se incrementarán un 2 % más el IPC del año 2023.

También se le sumaría, de haberlo, el porcentaje restante del año 2023.

En caso de que el IPC resultante fuese negativo, la cantidad aplicable al IPC será de cero.

Garantía Salarial: La empresa se compromete a respetar el acuerdo alcanzado en materia salarial, no pudiendo modificar unilateralmente las condiciones pactadas en dicha materia, salvo acuerdo expreso con la mayoría de la representación de los trabajadores.

Artículo 1.º Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todo el personal de Hijos de Juan de Garay (Oñati).

Artículo 2.º Vigencia y duración.

El presente convenio tendrá una vigencia de cinco años. Entrará en vigor a todos los efectos a partir del 1.º de enero de 2020 finalizando el 31 de diciembre del año 2024.

Quedará automáticamente denunciado a partir del 1.º de noviembre del año 2024, pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el Convenio de empresa que lo sustituya.

Se acuerda expresamente que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio, hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Para determinar la composición de la representación sindical en la Mesa Negociadora se tendrán en cuenta los resultados electorales de las últimas elecciones sindicales celebradas en Hijos de Juan de Garay (Oñati).

Artículo 3.º Unidad de convenio.

Uno. Lo acordado en este Convenio para jornada de trabajo, vacaciones anuales y horas retribuidas, tanto para Asambleas como para los miembros del Comité de Empresa y Delegados/as Sindicales, forman un todo único e indivisible en conjunto y en cómputo anual, y por lo tanto no podrán ser contemplados aisladamente.

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

Dos. Establecido el principio de unidad e indivisibilidad de las condiciones pactadas, en el supuesto de que la Autoridad Laboral en el ejercicio de las facultades que le son propias no

du, honek eraginkortasun praktikoa galduko du, Hitzarmena bere osotasunean birkontsideratu beharko delarik.

4. artikulua. Baldintzarik onuragarrienak.

Enpresek ezarri dituzten Hitzarmen honetan zehazten diren baldintzak baino baldintza onuragarriagoak, oro har, gorde egingo dira; finkatzen den alokairu politika ezartzeak ez ditu, beraz, langileak kaltetuko.

II. KAPITULUA

5. artikulua. Lanaldia.

Hitzarmen honen indarraldian gehienez egingo diren benetako lanorduak, urteko zenbaketan kalkulatuta:

— Lanaldi zatitua:

Hitzarmen honen indarraldian benetan egingo diren lanorduak 1.649 izango dira.

— Ordutegi malgua:

Lanaldi zatitua duten langileek ordutegi malgua izango dute. Ordutegi malgua honako parametro hauen arabera izango da:

— Goizeko ordutegia:

Sartzea: 07:30 - 9:00.

Irtetzea: 12:30 - 13:30.

— Arratsaldeko ordutegia:

Ordu erdiko tartea utzi behar da, gutxienez, eguerdian irteke ordutik arratsaldean sartzeko ordura bitartean.

Sartzea: 13:00 - 14:30.

Irtetzea: 16:00 - 18:30.

— Aparteko orduak 19:00etik hasita zenbatzen dira, lehenbiziko hogeita bederatzi minutuak (18:30 - 19:00) ez baitira zenbatzen aparteko ordu gisa.

— Sistemaren funtzionamendu egokia bermatzeko, ordutegi malguaren erabileraren berri izan behar du arduradun hurrenak.

Bi txandako edo gehiagoko lanaldia.

Urtean egingo diren benetako lanorduak 1.649 izango dira. Kasu guztietan, atsedenaldirako 15 minutuak benetako lan-denboratzat hartuko dira, eta, beraz, ordaindu egingo dira.

Bestalde, artikulua honetan zehaztutako lanaldiak irentsi eta konpentsatuko ditu edozein arrazoigatik ezarri diren edota etorkizunean ezar daitezkeen lanaldi-murrizketak, aplikatu daitezkeen legeko xedapenaren maila edonolakoa izanda ere.

Latoi-galdaketako langileek, zeinek bi txandatan edo gehiagotan lan egiten baitute, «ogitartekorako» 15 minutuko atsedenaldirako txandak hartuko dute.

Estrusio-prentsa eta hodia suberatzeko atala: Ekoizpen-beharren ondorioz, atal horretan diharduten langileek ez dute egingo «ogitartekorako» 15 minutuko atsedenaldirik; horrenbestez, 7 ordu eta 45 minutuko lanaldia izango dute, baina 8 orduko ordainsariak jasoko dituzte.

Lanpostuan 35.°C-tik gorako tenperaturetan diharduten langileek 5 minutuko atsedenaldirako hartzeko eskubidea izango dute ordu bakoitzeko. Gehienez meta daitezkeen denbora 10 minutuko atsedenaldira da, bi orduko lanari dagokiona. Eskubide horri «bero handiagatik atsedenaldira» esango zaio.

aprobare alguno de los pactos del presente Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse el contenido en su totalidad.

Artículo 4.º Condiciones más beneficiosas.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implantadas por la empresa en cuanto aquéllas superen, en conjunto, las especificadas en este Convenio, de tal forma que ningún/a trabajador/a pueda verse perjudicado por la implantación de la política salarial que se establezca.

CAPÍTULO II

Artículo 5.º Jornada de trabajo.

El número máximo de horas de trabajo efectivo, en cómputo anual, durante la vigencia del presente convenio será de:

— Jornada partida:

Las horas efectivas de trabajo para el presente convenio serán 1.649 horas.

— Horario flexible:

Se establece un horario flexible para los trabajadores de jornada partida. El horario flexible se regirá de acuerdo con los siguientes parámetros:

— Horario de mañana:

Entrada: 7:30 h a 9:00 h.

Salida: 12:30 h a 13:30 h.

— Horario de tarde:

Siempre deberá de existir un intervalo mínimo de 30 min, desde la salida del mediodía y la entrada de la tarde.

Entrada: 13:00 h a 14:30 h.

Salida: 16:00 h a 18:30 h.

— Las horas extras comenzarán a computar a partir de las 19:00 horas, debido a que los primeros veintinueve minutos (18:30 h - 19:00 h) no computa como hora extra.

— Para asegurar el buen funcionamiento del sistema, es necesario el conocimiento del uso del horario flexible por parte del responsable inmediato.

Jornada a dos o más turnos.

Las horas efectivas de trabajo anuales serán de 1.649 horas, incluyendo en todos los casos 15 minutos de descanso que se computarán como tiempo de trabajo efectivo, y en consecuencia tendrán el carácter de retribuidos.

Por otra parte, la jornada consignada en este artículo absorberá y compensará cualesquiera otras reducciones de jornada que, por cualquier motivo, se hubieran establecido o que se establezcan en lo sucesivo, cualquiera que sea el rango de la disposición legal aplicable.

Los operarios de la Fundición de Latón, que trabajan a dos o más turnos, descansarán los 15 minutos de «bocadillo», de forma rotativa.

Sección de Prensa de Extrusión y recocido de tubo: Los operarios que trabajan en esta sección, por necesidades de producción, no pararán los 15 minutos de «bocadillo», de tal manera que su jornada será de 7 horas 45 minutos, aunque su retribución será de 8 horas.

Los operarios que en su puesto de trabajo desempeñen sus funciones a temperaturas de 35.°C, o superiores tendrán derecho a descansar 5 minutos por cada hora, pudiéndose acumular 10 minutos por cada 2 horas máxima. A tal derecho se denominará «descanso por exceso de calor».

— Laugarren txanda.

Langile batek ezingo du hiru urte baino gehiago jarraian egin lau txandako lanaldietan, bere borondatez egindako aukera izan ezean. Egoera hori eraginkorra izango da kontratazio berri bat egiten bada zuzeneko eskulan gisa.

6. artikulua. Lan egutegiak eta ordutegiak.

Langileen legezko ordezkariekin eta, hala badagokio, ordezkari sindikalekin eztabaidatu ondoren, Enpresako Zuzendaritzak bakarrik ezarri ahal izango ditu lan egutegiak eta ordutegiak.

Gipuzkoarako Egutegi Ofiziala argitaratzen denetik hasita eta aurreko atalean aipatutako eztabaidaren ondoren, hilabete-ko epea izango du Enpresako Zuzendaritzak langile guztientzako egutegia zehazteko. Egutegiak, gutxienez, lan-jardunaren ordutegi-taula eta oporraldi kolektiboaren datak barnebilduko ditu.

Enpresak eratutako lan-egutegiekin eta ordutegi-taulekin lan-jardunaldiaren irregulartasunik eragingo balute, langileen legezko ordezkariaren adostasuna beharko da baldin eta lan efektiboko ordu arruntten kopurua Langileen Estatutuko 34.3 artikuluan ezarritakoa baino handiago bada.

Enpresako Zuzendaritzak lan-egutegiak eta ordutegiak ezarri eta gero urteko lan-jarduna aldatzen bada, Enpresak 15 eguneko epea izango du behar diren egokitzapenak egiteko.

Bigarren atalean zehaztutako datatik hilabete natural bat igaro ondoren aurreko pasartean aipatutako baldintzetan eta enpresaren ekimen ezagatik ez badira ordutegi-taula eta lan-egutegia eratu, langileek hurrengo hilabetean nahi duten egutegia ezar dezakete urteko gehieneko ordu-kopurua errespetatu.

Egutegiaren aldaketa:

Egutegia aldatzen bada, urte naturalean egindako bigarren aldaketatik aurrera (hasierako egutegia bi aldiz aldatu ahal izango da), aldaketa bakoitzeko, ordaindutako 8 orduko baimenerako eskubidea izango du langileak.

Egutegia itxia izango da eta gehienez ere 2 aukera edukiko dira hilean. Hil batean aukerakoa langileak hautatuko du, eta hurrengoan enpresak.

Dena den, hitzarmenean adierazitakoa errespetatu beharko da.

Egutegia indarrean sartzen denean, hilabetean zehar erabili beharko da, gutxienez.

Egutegi berriek enpresaren ziguiluz gain, langileen ordezkari-tzarena ere izan beharko dute, jaso izana egiaztatzeko.

Egutegia aldatzen den bakoitzean, egutegi berrian langilearen aldeko orduak baldin badaude, ordu horiek nominara pasako dira. Eta langileak orduak zor baditu, enpresak hartuko ditu.

Adierazitako baldintzak betetzen ez dituzten egutegiekin ez dute baliorik izango.

Enpresaren beharregatik (ABE, baimenak, oporrak eta lizentziak, etab.) langileak txandaz aldatu behar bada, langilearen onarpena idatziz jasoko da. Baina hala ere, langileak aldaketa onartzeak ez du egutegiaren aldaketarik ekarriko artikuluko honen eraginetarako. Langileen ordezkariak ez da sartuko, ez alde, ez aurka, langileak bere kabuz hartu duen erabakian.

7. artikulua. Orduetza baliatzea.

Artikulu hau aplikatu ahal izango da baldin eta aldi baterako kontratuen kopurua (aldi baterako laneko enpresen bidez egindakoak barne hartuta) langile guztien kopuruaren % 10 edo txikiagoa bada.

— Cuarto turno.

Un operario no podrá trabajar, salvo adscripción voluntaria, más de tres años continuados en jornadas de cuatro turnos. Esta circunstancia podrá ser efectiva siempre que haya una nueva contratación como mano de obra directa.

Artículo 6.º Calendarios y horarios de trabajo.

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

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

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

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

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

Alteración de Calendario:

En caso de modificar el calendario, a partir de la segunda ocasión (serán permisibles dos modificaciones sobre el calendario inicial) a lo largo del año natural el/la operario@ tendrá derecho a 8 horas de permiso retribuido por cada cambio de más.

El calendario será cerrado, pudiendo tener un máximo de 2 opcional por mes. Un mes elegirá el opcional el trabajador y otro la empresa.

Se tendrá que respetar en todo caso lo que marca el convenio.

Una vez de hacer efectivo el calendario, este estará en funcionamiento como mínimo un mes.

Los nuevos calendarios tienen que ser sellados además de por la empresa, por la representación de los trabajadores, a modo de recibí.

Si cada vez que se cambia el calendario, en el nuevo hay horas positivas a favor del trabajador, pasaran como horas positivas a nómina. Y si son a deber, absorberá la empresa.

Todos los calendarios que no cumplan los requisitos indicados no serán válidos.

En el caso de que por necesidades de la empresa (IT, permisos, vacaciones y licencias, etc.) se necesitara cambiar de turno al trabajador, se recabará su consentimiento por escrito, de tal manera que recabado éste el cambio no implicará modificación de calendario a los efectos del presente artículo. La representación de los trabajadores no interferirá, ni afirmativa ni negativamente, en la decisión que pudiera tomar libremente el trabajador.

Artículo 7.º Disponibilidad de horas.

Se podrá aplicar este artículo cuando el número máximo de contratos temporales, incluidos los celebrados con las etts, sea igual o inferior al 10 % de la plantilla.

Ehuneko hori zenbatzeko, neurri horiek erabili aurreko hila-betea hartuko da erreferentzi gisa eta, ondorio hauetarako, ez dira aldi baterako kontratutzat hartuko bitarteko kontratuak eta txanda-kontratu baten ondoriozkoak.

Batzordeko kideek uste badute enpresak ez duela ehuneko hori betetzen, artikuluko honen azken paragrafoan aipatutako prozedurari emango diote hasiera. Hala egin ezean, enpresak ehunekoa betetzen duela ulertuko da.

A) Lan-jardunaldi arruntaren barruan, Enpresako Zuzendaritzak 65 ordu erabili ahal izango ditu ustekabeko premiei edo produkzio-garai bereziei erantzuteko, entrega epeak oso zehatzak direnean eta hori ez betetzeak eskaria, bezeroa eta abar galtzea dakarrenean. Bai eta alderantzizko kasuetan ere, hau da, merkatuaren eraginez jarduera gutxitzen denean edo eskae-rak urriagoak direnean eta honek guztiak, enpresaren garapen arruntan eragina izan dezakeenean.

Edonola ere, aurreko atalean aipatutako orduak erabiltzeko ahalmenak ez du inola ere, enpresak ezarrita duen urteko jarduna handituko.

Arestian aipatutako orduak erabiltzeko ahalmenaren ondorioz orduak gehitzeak edo gutxitzeak enpresa osoarengan, bertako sekzioengan edota langile bakoitzarengan izan dezake eragina.

Aurrean aipatutako agindua derrigorrezkoa izateko nahikoa eta beharrezkoa izango da, Enpresako Zuzendaritzak eta langileen ordezkariak espresuki bestelako erabakirik hartzen ez badute, ondorengo baldintzak betetzea:

1) Ukitutakoei eta enpresako langileen ordezkariari hori justifikatzen duten arrazoi idatziak 5 eguneko aurretiaz jakinaraztea.

2) Orduz baliatzeak lanorduetan gehitzea ekartzen duenean, enpresako egutegiaren lanegun bezala zehaztuta daudenetako jarduna 9 ordura arte gehituz egingo da.

Enpresako Zuzendaritzak, aparteko kasuetan, jarduera beste egunetan betetzea agindu dezake, beti ere igandeak, jaiegunak, zubiak eta oporrak salbuetsiz, eta egun horiek ez dira urtean 4 baino gehiago izango. Honelakoetan, lan-jarduna ez da 6 ordu eta erdi baino gutxiagokoa izango, ezta 9 ordu baino gutxiagokoa ere.

Jarduna aurreko atalean aipatutako egunetan betetzen denean, txandakako langileek goizeko edo arratsaldeko txandatan burutuko dute. Jardun jarraituko edo zatituko langileek goizeko jardunean soilik erabili ahal izango dituzte ordu horiek eta, beti ere, arratsaldeko hiruak baino lehen amaituz.

Enpresak aurreko atalean aipatutako apartekotasuna erabiltzen badu, ordu horiek atseden-egun osotan konpentsatuko dira. Horrela, langile bakoitzak urtean bete behar dituen lanegunak ez dira gehituko.

3) Orduz baliatzeak lanorduetan gutxitzea ekartzen duenean, egutegiaren arabera bete beharreko jardunak erabat gutxituz (gehienez ere bost egun arte) edo zatika (gehienez bi ordu egunean) gutxituz egingo da.

Lan-egutegiaren arabera lan egin beharreko egunetako jarduna 9 ordura arte luzatuz konpentsatuko da hori edo, aparteko kasutan, bestelako egunetan, igande, jaiegun, zubi eta oporrak salbuetsiz, eta egun horiek ez dira urtean 4 baino gehiago izango. Langile bakoitzak urtean jardunean bete behar dituen egunak ez dira inola ere gehituko.

A efectos del cómputo de dicho porcentaje, se tomara como referencia el mes anterior al de la utilización de dichas medidas y no se consideraran, a estos efectos, como temporales los contratos de interinidad y los derivados de un contrato de relevo.

Si el comité discrepase sobre el cumplimiento del citado porcentaje deberá iniciar el procedimiento señalado en el último párrafo de este artículo. En caso contrario se entenderá que la empresa cumple con dicho porcentaje.

A) Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la Dirección de la Empresa podrá disponer de hasta un máximo de 65 horas anuales, que podrá utilizar tanto para atender emergencias o períodos punta de la producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida de pedido o de la clientela etc., como, en caso contrario, en momentos de disminución de la actividad por causas del mercado, cartera de pedidos, que puedan afectar al normal desarrollo de la empresa.

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

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

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

1) Preaviso de 5 días al personal afectado y a la representación del personal en la empresa, con información por escrito de las razones que lo justifican.

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

Excepcionalmente podrá la Dirección de la Empresa ordenar el trabajo en otros días distintos, excluidos domingos, festivos, puentes y vacaciones, pero estos días no podrán exceder de 4 al año. En estos casos, la jornada no podrá ser inferior a 6,30 horas ni superior a 9.

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

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

3) Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en la disminución de horas, ésta se efectuará reduciendo en todo (hasta un máximo de cinco días) o en parte (como máximo de hasta dos horas diarias) la jornada de los días que por calendario corresponda trabajar.

Su compensación se efectuará aumentando hasta 9 horas la jornada de los días que por calendario corresponda trabajar o, excepcionalmente, en otros días distintos, excluidos domingos, festivos, puentes y vacaciones, pero éstos no podrán exceder de 4 al año, sin que en ningún caso pueda verse incrementado el número de días de trabajo que corresponda trabajar anualmente a cada trabajador/a.

Erabiltzeko orduak ez dira ekonomikoki konpentsatuko, urte natural bakoitzaren barruan denbora libre hartuz baizik.

Itundutako konpentsazio-orduekin zerikusirik gabe, Enpresak ezin izango ditu 30 egun jarraituko epealdian lan-jardun gehikuntzak edo gutxitzeak txandaka erabili.

Enpresak agintzen duenean lan-jardun handiagoa edo txikiagoa bete beharraren kalterik gabe, Enpresako Zuzendaritzak eta ukitutako langileek jakinarazi zen datatik hasita 30 eguneko epean erabakiko dute artikuluko honetan aipatutako orduen konpentsazioa gozatzeko edota dagozkien orduak betetzeko era eta data. Erabaki hori enpresako langileen ordezkarietako jakinaraziko zaie.

Epe horretan ez bada adostasunik lortu eta bi alderdiek ez badute gaia arbitraiaz ebaztea erabaki, enpresak eta ukitutako langileek 15 eguneko epe luzeazina izango dute orduak gozatzeko edo betetzeko erabakia % 50ean hartzeko.

Kompentsazio-datei dagokienez, langileei ezartzea dagokienez % 50a zehazterakoan ezin izango dute produkziozko garaieneko urtesaioetan eragin dezaketen datarik hartu, ezta enpresak jakinda jakinarazita dituen puntako alditan ere.

Era berean, ordu horiek kolektiboki gozatzeko edo betetzeko eska dezake enpresak baldin eta kolektiboki erabili baziren; epealdi hori opor kolektiboetako ez metatzea ere eska dezake.

Enpresak baliatzen badu artikuluko honetan jasotako aukera, batzorde mistoari jakinarazi behar dio. Orobat, erabaki horren arrazoiak adierazi behar dizkio, bai eta eragindako pertsonen kopurua eta guztira erabiliko diren orduen kopurua ere.

Artikuluko honetan aipatutako ordu-erabilpenak ukitutako langileek Batzorde Mistoarengana jo dezakete baldin eta, urteko egutegia egiterakoan, egun erabilgarriak luzatu asmoz jarduneko egunak justifikaziorik gabe gehitu direla uste badute. Batzorde Mistoak seigarren artikuluko bigarren atalean ezarritako epean eman beharko du bere erabakia.

Langileen lege-ordezkariek uste badute enpresak ez duela artikuluko honen lehenengo paragrafoan aldi baterako kontratuen kopuruari buruz adierazitako ehunekoa betetzen, hori Hitzarmenaren Interpretazio Batzorde Mistoaren iritzipean jarriko du. Eskaera gehienez 24 orduko epean egingo da, artikuluko honetan aipatutako aurreabisua egiten denetik zenbatzen hasita, eta, edonola ere, aurreabisua egiten den egunaren biharamuneko 12:00ak baino lehen. Eskaera hori jasota, Batzordeak deialdia egingo du eta bildu egingo da, gehienez, 24 orduren barruan. Batzordea ados jarriko ez balitz, desadostasunak Laudo bidez ebaztuko lirateke. Laudoa Precoren Gipuzkoako arduradunak bertako Bitartekari eta Tartekarien Elkargotik ondorio horretarako eta bat-batean hautatutako tartekariak emango du. Laudoa betearazlea izango da, eta inolako atzerapenik gabe, artikuluko honetako A) ataleko 1) puntuan aipatutako aurreabisurako epearen barruan emango da.

8. artikulua. Oporrak.

Hitzarmenaren indarraldi dagoenean 30 egun naturaleko opor ordainduak izango dituzte; derrigorrez eta bakarrik 26 lanegun izango direlarik.

Arlo honetan aplikatzeko irizpideak:

- Oporren eraginetarako, larunbatak lanegun osotzat hartuko dira.
- Enpresaren beharrak direla eta urteko lan-egutegian ezarritako opor kolektiboak gozatzeko data aldatu egiten bada

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

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

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

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

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

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

Cuando la empresa haga uso de la facultad que se recoge en el presente artículo deberá ponerlo en conocimiento de la comisión mixta informando de las razones que lo han motivado e indicando número de personas afectadas y el número de horas globales utilizadas o a utilizar.

El personal afectado por la utilización de lo señalado en este artículo, podrá acudir a la comisión mixta si entendiese que en la confección del calendario anual se ha producido aumento injustificado de los días de trabajo, al objeto de ampliar los días de disponibilidad. La comisión mixta deberá dictaminar dentro del plazo establecido en el párrafo segundo del artículo sexto.

Si la representación legal de los trabajadores discrepase sobre el cumplimiento del porcentaje de temporalidad al que se refiere el primer párrafo de este artículo deberá someter la misma a la comisión mixta Interpretativa del convenio. La solicitud deberá realizarse en el plazo máximo de 24 horas contadas a partir de la comunicación del preaviso a que se hace referencia en este artículo, y en todo caso, antes de las 12 horas del día inmediatamente posterior a dicha comunicación. Recibida dicha solicitud, la comisión mixta deberá ser convocada y reunirse en el plazo máximo de 24 horas a partir de la misma. Si la comisión mixta no alcanzase un acuerdo, las discrepancias serán resueltas mediante Laudo, dictado por el árbitro elegido al efecto y de forma inmediata, por el Responsable del Preco en Gipuzkoa de entre el Colegio de Mediadores y Árbitros del mismo. El Laudo que será ejecutivo, deberá dictarse de forma improrrogable dentro del plazo de preaviso a que se refiere el punto 1) del apartado A) de este artículo.

Artículo 8.º Vacaciones.

Durante la vigencia del presente convenio se retribuirá, en concepto de vacaciones reglamentarias 30 días naturales, debiendo disfrutarse exclusiva y necesariamente 26 días laborales.

Criterios de aplicación en la presente materia:

- A efectos de vacaciones los sábados se computarán como día laborable completo.
- Si por necesidades de la empresa se modifica la fecha de disfrute de las vacaciones colectivas establecidas en el ca-

eta, ondorioz, lantokia ixten bada, langileek opor- egun bat gehiago hartzeko eskubidea izango dute.

c) OIT erakundeko 132. Hitzarmenean ezarritakoa betez, langilearen borondatez kanpo arrazoiengatik, hala nola, istripua, gaixotasuna eta amatasunagatik, lanera joan gabeko egunak lan efektiboan emandako denboratzat hartuko dira oporrak zenbatu eta gozatzearen eraginetarako.

d) Oporretarako ezarri den datan enpresako plantillan urtebeteko lan efektiboa bete ez duten langileek Zerbitzuan emandako denboraren arabera dagozkien opor-egunak gozatuko dituzte eta, lanean jardun behar duten egunetan iraingarriak ez diren eta euren lanbide heziketaren kalterik eragiten ez duten zereginak bete ahal izango dituzte. Bitarte horretan, langileari zeregin efektiborik eman gabe ixten bada lantegia, zegozkion zeregin guztien ordainsaria jasoko du langile horrek.

Langile orok, enpresa uzterakoan, dagokion oporren zenbateko proportzionala jasoko du. Langilea hiltzen bada, zenbateko hori bere eskubidedunek jasoko dute.

e) Oporrak hartzeko garaia buruzko desadostasunaz jurisdikzio eskudunak hartzen duen erabakiaren kalterik gabe, langileak jarraituko bi lan-aste gozatzeko eskubidea izango du beti ere.

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

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

Etendura horri dagozkion opor-egunak langileen ordezkariekin eztabaidatu ondoren Enpresako Zuzendaritzak erabakitzen duenean hartuko dira.

Oporraldi kolektiboari ekiteko garaian edo bitartean langilea amatasun egoeran badago, oporraldia etengo da eta etendura horri dagozkion egunak enpresak, langileen ordezkariekin hitz egin ondoren erabakitzen duen datan gozatuko dira.

g) Langileak lan efektiboko jardun arruntean jasotzen duen alokairuaren arabera ordainduko zaizkio oporrak. Ohikoan zeregin-lanean, primaz edo somara diharduten langileek aurreko hiru hilabeteetan burutu dituzten batezbesteko jardun- egunen arabera jasoko dute ordainsaria. Beraz, aipatutako batezbesteko hori kalkulatzeko ez dira kontuan izango igande, jaiegun, aparteko haborokin, baja eta abarren ondorioz sortutako ordainsariak.

Egunez eguneko ordainsaria jasotzen duten langileei dago-kienez, artikuluko honetan ezarritako batezbestekoaren arabera ordainduko zaizkie opor-egunak; baita 30 egun natural horieta-ko jaiegun eta igandeak ere.

Oporraldiari dagokion ordainsaria enpresan ohikoan egiten den eran eta datan ordainduko da.

h) Oporrak abuztuan egingo dira eskuarki, honako atal hauetako langileek izan ezik: Ebaketa, osagaiak, hodiak eta administrazioa. Halaber, enpresaren beharrak direla-eta, salbues-

lendario anual, y en consecuencia, el cierre del centro de trabajo, el personal tendrá derecho a disfrutar un día más de vacaciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

h) Las vacaciones se disfrutarán, con carácter general, durante el mes de agosto, con excepción del personal de las Secciones de Corte, Componentes, Tubos y Administración. Igual-

penen artean beste atal batzuk sartu behar badira, honako irizpide hauek aplikatuko zaizkie:

h.1. Langile horiek 15 eguneko oporrak egin ahal izango dituzte abuztuan, betiere aldizka eta txandaka.

h.2. Abuztu osoan lan egin behar duten langileek urte bakoitzaren uztailaren 1etik irailaren 30era bitarteko aldian (bi egun horiek barne) hartuko dute 15 eguneko oporraldi hori, abuztuan izan ezik.

h.3. Enpresak urteko egutegia egin ondoren, aurreko ataletan adierazitako langileek hilaibeteko epea izango dute (egutegia argitaratutako egunetik zenbatzen hasita) gainerako 15 opor-egunak hartzeko hobespenez jakinarazteko, asteek zatikatu ahal izango dituzte gehienez ere. Makina batean langile bat baino gehiago ari baldin bada, ezingo dituzte 15 egun horiek batera hartu batek baino gehiagok, ez oporren kasuan, ez 15 egun horiek erabakitzeke epea amaitu aurretik programatutako ordupoltsen eta baimen ordainduen kasuan. Horrelakoetan oporrak lehenetsia izango dute beti, eta eskaeren ordena aintzat hartuko da.

h.4. Enpresaren beharrak direla-eta, langileak aukeratutako 15 opor-egunak aldatzeko premia sortuz gero, langile horrek nahi duenean hartu ahal izango du gero oporraldi hori. Horrelakoetan 15 eguneko oporraldia hartzeko egunak aldatzeko arrazoiak hilaibete lehenago jakinarazi behar dizkio enpresak langileari, eta horren ondorioz eragin dizkion kalte ekonomikoak enpresak ordainduko ditu.

9. artikulua. Aparteko orduak.

Hitzarmen hau izenpetzen dutenek erabaki dute:

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

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

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

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

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

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

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

3) Bigarren pasartean aurreikusi diren egoera berezien barsean betetzen diren aparteko orduen ordean, atseden denbora hartuko da.

Konpentsazioan emango dira ordubete eta 30 minutu lanean egindako ordu bakoitzeko eta ordubete eta 45 minutuko lanarabata, igande edo jaiegunean lan egindako ordu bakoitzeko.

Aparteko orduak direla-eta metatutako denbora urtebeteko epea igaro aurretik hartu ahal izango da, betiere abenduaren 31 baino lehenago, eta dagokion arduradunarekin adostu behar da denbora hori hartzeko garaia. Bi aldeek asmo onez jardungo dute, eta zentzuz jokatzeari gailenduko da, enpresaren premiei erantzun

mente, si hiciera falta que por necesidades de la empresa se incorporen a la expresada excepción otras Secciones, de igual manera se les aplicarán los criterios que a continuación se señalan:

h.1. Este personal podrá disfrutar de 15 días en el mes de agosto, bien entendido que los harán de forma rotativa y alterna.

h.2. Los trabajadores que deban prestar sus servicios a lo largo de todo el mes de agosto, estos 15 días los disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, ambos incluidos de cada año, exceptuado agosto.

h.3. Una vez que la empresa fije el calendario anual los trabajadores comprendidos en los apartados anteriores deberán fijar dentro del mes siguiente a la publicación del calendario su preferencia para disfrutar los 15 días que les restan, se podrán fraccionar, como máximo por semanas. En el supuesto de que en una máquina hubiera más de un trabajador, no podrán coincidir en el disfrute de estos 15 días más de uno de ellos, ya sea, por vacaciones o por bolsa de horas y licencias retribuidas que se hayan programado con anterioridad a la finalización de los plazos para fijar los 15 días, teniendo preferencia siempre las vacaciones y por orden de solicitud.

h.4. Si por necesidades de la empresa, ésta se viera en la necesidad de variar el disfrute de los 15 días señalados por el trabajador, éste tendrá derecho a señalarlos posteriormente a su conveniencia. En estos casos la empresa deberá preavisar al trabajador con 1 mes de antelación los motivos por los que le propone la variación del disfrute de sus 15 días de vacaciones, corriendo a cuenta de aquélla los perjuicios económicos que se le pudiera causar al trabajador por este motivo.

Artículo 9.º Horas extraordinarias.

Las partes signatarias del presente Convenio acuerdan:

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

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

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

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

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

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

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

3.º) Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2.º serán siempre compensadas en tiempo libre de disfrute.

La compensación se efectuará a razón de 1 hora y 30 minutos por cada hora trabajada en día laboral y 1 hora y 45 minutos por cada hora trabajada en sábado, domingo, festivo y nocturno.

El tiempo de disfrute acumulado por horas extras, se realizará dentro del plazo de un año y con el límite máximo del treinta y uno de diciembre, entendiéndose que la época de disfrute se debe pactar con el mando oportuno, dentro de una buena voluntad de las partes, donde debe prevalecer el buen sentido

tzutearren. Horrenbestez, antolaketa zein ekoizpenari lotutako arrazoiak direla-eta, baliteke oporraldia ez ematea langileak eskatutako garaian, eta beste egun batzuetan ematea. Nolanahi ere, mantentze-lanen ataleko bi langile baino gehiagok ez dituzte aldi berean oporrak hartuko, ez eta gainerako ekoizpen-ataleko hiru langile baino gehiagok ere. Bi eta hiru pertsona horiek sail bakoitzean zenbatuko dira (hodiak eta letoia).

Zuzendaritzaren onespina izanez gero, salbuespen gisa, iraupen jakina edo gutxi gorabeherakoa duten lan zehatzetan egindako aparteko orduak ordaindu egin ahal izango dira.

Ildo horretan, lanak zein larrialdiak direla-eta, langileari etxera deitu baldin bazaio (ez lanaldia luzatu denean) ordaindu egin ahal izango zaizkio lan edo larrialdi horretan egindako aparteko orduak.

a) Asteburuko lanak.

Salbuespen gisa, puntako ekoizpen-aldiak zein bezeroen eskari urgenteak direla-eta, enpresak urtean hiru asteburutan aparteko orduak egiteko eskatu ahal izango du, aurrez Enpresa Batzordeari kontsulta eginda eta arrazoiak idatziz adierazita, eta Enpresa Batzordeak txostena idatziko du, eragindako langileei helarazteko.

Eskaera langileak bete beharreko txanda baino 48 ordu edo lehenago jakinarazten badio enpresak langileari, egindako aparteko orduen ordainetan hamalau ordu eta berrogeita hamabi euro emango zaizkio langileari kasu berezi hauetan.

4) Artikulu honek dioena enpresan aplikatuko bada, aldez aurretik akordioak zehaztu beharko dira langileen legezko ordezkarien eta Enpresako Zuzendaritzaren artean. Akordio horien bidez, honako gai hauek arautuko dira:

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

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

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

5) Aurreko puntuan aipatutako negoziazio horren ekimena Enpresako Zuzendaritzak edota langileen Legezko Ordezkaritzak hartu ahal izango du, eta beste aldeak negoziatzera eseri beharko du derrigorrez. Bi aldeetarik batek negoziatzen hasteari uko egiten badio edota negoziazio horretan akordioa eragozten duten desadostasunak sortzen badira (4.c atalean izan ezik) bi aldeetako edozeinek Prekon aurreikusitako Gatazkak Ebazteko Prozedurara joa ahal izango du, eta beste aldea horretan parte hartzera behartuta egongo da.

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

7) Artikulu honetan aparteko orduak buruz erabaki dena, Hitzarmen honetako «Orduak baliatzea» izeneko 7. artikuluan xedatutakoa baldintzatu gabe burutuko da.

Mantentze-lanetako guardiak:

1.— Mantentze-lanetako sailetara atxikita dauden teknikari guztiei eragiten die guardien sistemak.

común de atender las necesidades propias de la Empresa, pudiendo ésta en su caso, por causas organizativas o de producción, no conceder el período solicitado de disfrute, pasando a otro distinto. No obstante no podrán disfrutar al mismo tiempo y simultáneamente más de dos personas en la Sección de Mantenimiento, ni más de tres personas de las demás Secciones Productivas. Se entiende estas dos y tres personas por Departamento (Tubos y Latón).

Con consentimiento de la Dirección, como excepción y por trabajo concreto de duración determinada o aproximada, podrán pagarse las horas extras efectuadas para dicho trabajo.

En el mismo sentido y por trabajos o emergencias, cuando se haya llamado al trabajador a su casa (no como continuación de una jornada), podrán pagarse las horas extras efectuadas por dicho trabajo o emergencia.

a) Trabajos en fin de semana.

En casos excepcionales por periodos punta de producción o pedidos urgentes de clientes, la empresa podrá pedir la realización de horas extraordinarias durante un máximo de tres fines de semana al año, previa consulta e informe por escrito de sus causas al Comité de Empresa, el cual emitirá un informe por escrito a los afectados.

Siempre y cuando la solicitud de la empresa se realizará al trabajador con 48 horas o menos previas a la realización de las mismas, el abono, en estos casos excepcionales, de las horas extraordinarias efectuadas será de catorce horas de disfrute más cincuenta y dos euros.

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

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

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

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

5.º) La iniciativa de negociación de lo señalado en el punto anterior podrá ser tomada por la Dirección de la Empresa o por la Representación Legal del personal en la misma, estando la otra parte obligada a sentarse a negociar. En el caso de que alguna de las partes se negara a iniciar la negociación o surgieran en la misma discrepancias que impidieran el acuerdo (excepto en el apartado 4.º c), cualquiera de las partes estará facultada para instar los Procedimientos de Resolución de Conflictos previstos en el Preco, quedando obligada la otra a hacerse parte en los mismos.

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

7.º) Lo acordado en el presente artículo para las horas extraordinarias lo será sin perjuicio de lo establecido en el artículo 7 del presente Convenio sobre «Disponibilidad de Horas».

Guardias mantenimiento:

1.— El sistema de guardias afecta a todo el personal técnico asociado a los departamentos de Mantenimiento (mecánicos y eléctricos).

Mantentze-lanetako sailera sartzen diren langileek nahitaez egin beharko dituzte guardiak, 8 urtez; gero, borondatezkoak izango dira.

Urtearen hasieran guardiak egitea onartuz gero, nahitaezkoak izango dira urtea amaitu arte.

2.— Urteko lan-egutegi ofizialarekin batera, guardien egutegia aurkeztu beharko da. Langileek egutegi hori beteko dute, eta ez egon litezkeen aldaketak (langile faltagatik, bajengatik, oporrenegatik, lizentziengatik...), alderdien artean akordio pertsonal bat lortu ezean.

3.— Guardian zerbitzua zerbitzu berezi bat da, eta jardunean ari diren makineta matxurak edota instalazioetako matxura larriak (tentsio- edo gas-eteteak, galdaketa...) konpontzea du helburu. Horrek ez du esan nahi produzitzen ari ez diren makinak konpontzera etorri behar duzunik, berrikuntzak, hobekuntzak, azpi-kontratak, programatutako mantentze-lanak eta abar.

4.— Deien kontrolik eza saihesteko, unean-uneko egutegi ofizialaren arabera estaliko dira makinak; ez dira alderdien arteko aldaketak estaliko.

5.— Hilean, gehienez ere bi guardia egingo dira, eta atseden hartzeko aste bat egongo da bien artean.

6.— Abuztuan, oporretako protokoloa aplikatuko da: gaueko guardiak 00:00etara mugatuko dira.

7.— Guardian dauden langileek guardiako mugikorra edukiko dute. Mugikor horretara, Garayko zaintzaileak bakarrik deitu ahalko du, plantako langileek beharrezko ikusten badute. Dei horretan, egoera diagnostikatzeko behar den informazioa emango zaio guardian dagoenari.

8.— Guardian egoteagatikoa abonua:

Guardiako osagarria guardian egindako ordu bakoitzeko ordainduko da:

Astelehenetik ostiralera: 4,332 euro orduko.

Larunbatetan: 7,907 euro orduko.

Igande eta jaiegunetan: 8,978 euro orduko.

Ordu arruntak: Asteleheneko 00:00etatik ostiraleko 24:00etara egiten diren orduak.

1. mailako orduak: Larunbatetan edo zubietan guardian egiten diren orduak, egutegian berdezko daudenak.

2. mailako orduak: Igandeetan edo jaiegunetan guardian egiten diren orduak, egutegian gorrizko daudenak.

9.— Deiagatikoa abonua:

Langileek plantara sartzen direnean eta plantatik irteten direnean fitxatuko dute; bidean jazotako edozein istripu lan-istripuztat hartuko da.

Guardian egoteagatikoa abonua plantan egindako aparteko orduei gaineratuko zaie. Langileak hala eskatuz gero, atsedeenarekin gozatu ahalko dira orduak (Garayko aparteko orduen tarifaren arabera).

Bidean egindako denbora fabrian egindako denborari gaineratuko zaio; nolabait kontrolatzeko, zaintzaileak deitzen duenetik langileak sartzean fitxatu arte igarotako denbora birekin biderkatuko da.

Ahal bezain laster etorri behar da, lana egiteko egoera ezin hobean.

10.— Bi abonuei aplikatuko zaizkie hitzarmeneko igoerak.

III. KAPITULUA

10. artikulua. Baimenak.

Langileek baimen ordainduak izateko eskubidea izango dute, betiere, gutxienez 24 ordu lehenago jakinaraziz, zoritxarra

Las nuevas incorporaciones al departamento de mantenimiento deberán hacerlas obligatoriamente durante un periodo de 8 años, después pasaran a ser voluntarias.

Si al principio del año se accede a hacer guardias, serán obligatorias hasta final del año.

2.— Se deberá presentar el calendario de guardias junto con el calendario laboral oficial del año. Los trabajadores cumplirán ese calendario, no las posibles variaciones (por falta de personal, bajas, vacaciones, licencias... etc.), a no ser que se llegue a un acuerdo personal entre las partes.

3.— El servicio de guardias es un servicio especial para cubrir las averías de las maquinas que están trabajando y averías graves en las instalaciones como cortes de tensión, gas, Fundición... No implica que tengas que venir a reparar maquinas sin producir, reformas, mejoras, subcontratas, mantenimientos programados, etc.

4.— Para evitar el descontrol de las llamadas solo se cubrirán a las maquinas según su calendario oficial, el que tenga en ese momento, no se cubren los cambios entre las partes.

5.— El máximo de guardias al mes serán de dos, siempre con una de descanso entre ellas.

6.— En agosto se aplicara el protocolo de vacaciones, que limita las guardias de noche hasta las 00:00.

7.— El personal que este de guardia dispondrá de un móvil de guardia, las llamadas a ese móvil serán realizadas únicamente por el vigilante de Garay si el personal en planta determina necesaria su intervención, mediante esta llamada se ofrecerá la información necesaria para diagnosticar la situación a la persona de guardia.

8.— Abono por estar de guardia:

El complemento de guardia se pagara por cada hora que se esté de guardia:

De lunes a viernes: 4,332 euros/hora.

Sábados: 7,907 Euros/hora.

Domingos y festivos: 8,978 Euros/hora.

Horas normales: Aquellas horas realizadas entre las 00:00 de lunes a 24:00 del viernes.

Horas de 1.º: Aquellas guardias realizadas en horas correspondientes a sábados o puentes, marcados en verde en el calendario.

Horas de 2.º: Aquellas guardias realizadas en horas correspondientes a domingos y festivos, marcados en rojo en el calendario.

9.— Abono por llamada:

El trabajador fichara al entrar y salir de la planta, cualquier accidente ocurrido durante el trayecto es considerado laboral.

Al abono por estar de guardia se le sumara las horas extra que estés en planta, estas podrán ir a disfrute si lo solicita el trabajador (según la tarifa de horas extras de Garay).

El tiempo del trayecto también se le sumara al que estas en fábrica, para llevar un control, se multiplicara por dos el tiempo desde que te llama el guarda hasta que fichas al entrar.

Se tiene que venir tan pronto como se pueda y en las condiciones óptimas para realizar el trabajo.

10.— A ambos abonos se le aplicará 3n las subidas de convenio.

CAPÍTULO III

Artículo 10.º Licencias.

Los trabajadores, preavisando con al menos 24 horas de antelación, salvo hecho infortunado y/o imprevisible, y en todos

edo ustekabea denean izan ezik, eta, nolanahi ere, behar beza-la justifikatuz. Baimen horiek artikuluko honetan ezartzen denari jarraiki hartu eta ordainduko dira.

Baimen guztiak alokairu errealearen arabera ordainduko dira, produkzio primak eta pizgarri ezagatik primak, hala badagokio, barnebildu gabe.

Halaber, aurrez jakinarazi eta justifikatzeko baldintza bere-kin, adierazten diren ordaindu gabeko baimenak izango dituzte langileek.

Baimen guztiak, berorien egintza eragilea gertatzen denean hartu behar dira.

Enpresak ondoko kasuetan emango ditu baimenak, beti ere hauek justifikatuak badaude.

a) Langilearen ezkontzagatik:

— 18 egun naturalak. 10 egun natural gehiagoko ordaindu gabeko baimenaz hedatu ahal izango delarik.

Baimen hori ezingo da zurgatu, zati batean edo osotasunean, oporraldiarekin bat egiteagatik.

b) Seme-alaben jaiotzagatik:

— 3 egun naturaleko lizentzia; bi behintzat lanegunak izango dira; zesarea bidezko erditzearen kasuan 3 egun natural ordaindu gehiagorekin luzatu ahal izango da. Lizentzia hau bi egunez luzatu ahal izango da lekualdaketak egin behar izatekotan.

Seme-alabak garai aurretik jaiotzeagatik edo, jaio ondoren, ospitalean utzi behar izateagatik:

— Amak edo aita egunean ordubetez utzi ahal izango du lana egoerak dirauen bitartean.

c) Gaixotasun larriagatik edo ospitalizazioagatik:

— Ezkontidearena edo langilearekin bizi diren seme-alaben edo gurasoena: 3 egun ordaindu, ordaindu gabeko 3 egun natural gehiagorekin luzatu ahal izango dena. Lizentzia hau bi egunez luzatu ahal izango da lekualdaketa badago.

— Aitarena edo amarena, langilearekin bizi ez badira; anai-arrebena, bilobena, aiton-amonena, aitaginarreba edo amaginarrebarena, ezkon-anaiarrebena edo ezkon-semealabena: 2 egun natural eta, lekualdaketak egin behar izatekotan, gehie-nez beste bi egun natural.

Baliatu ahal izango dira gaixotasun larri edota ospitalarzteagatik baimenak, beti ere egoerak iraun bitartean; baimenok lanaldi-erdikoak edota lanaldi osoak izango dira.

Gaixotasun larriak eta/edo ospitaleko egonaldia irauten duen bitartean, langileak baimena zein egunetan hartuko duen aukeratu ahal izango du, enpresarekin adostuta. Adostasunik ez badago, eta gertaera eragileak irauten duen bitartean, langileak lanaldi-erdiko baimena hartzeko aukera izango du, betiere elkarren segidako egunetan.

Gaixotasun larriak irauten duenean:

— 3 egun naturaleko bigarren baimen ordaindu bat hartzeko eskubidea izango du ezkontide edo seme-alaben kasuan eta 2 egunekoa langilearekin bizi diren guraso edo seme-alaben kasuan, baldin eta lehenengo baimena amaitu zenetik hogeita hamar egun hurrenez hurren igaro badira. Kasu honetan ezin izango da joan-etorrien ondoriozko zabalkuntzarik aplikatu.

— Kasu berdinetan eta denbora bererako ordaindu gabeko baimenak hartzeko eskubidea izango du, beti ere aurreko baimena bukatu zenetik hurrenez hurren hogeita hamar egun igaro badira. Kasu honetan ere ez da aplikagarria izango joan-etorria- ren ondoriozko zabalkuntza.

— Ezkontideari, seme-alabaren bati, aita edo amari, anai-arreba edo bilobaren bati, aiton edo amonari, aitaginarreba edo amaginarrebari eta ezkon-anaiarrebaren edo ezkon-semealabaren bati

los casos con la debida y suficiente justificación, tendrán derecho a licencias retribuidas que se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se establece en el presente artículo.

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

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

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

La empresa concederá licencias en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean previamente justificados.

a) Por matrimonio:

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

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

b) Por nacimiento de hijo/a:

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

Por nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados después del parto:

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

c) Por enfermedad grave u hospitalización:

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

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

— Las licencias por enfermedad grave u hospitalización se podrán disfrutar mientras permanezca el hecho causante en medias jornadas o en jornadas enteras.

— Mientras se mantenga la situación de enfermedad grave y/o hospitalización, el trabajador tendrá opción a elegir, de acuerdo con la empresa, las fechas de disfrute de la licencia. Si no hay acuerdo, y siempre que se mantenga constante el hecho causante, el trabajador podrá ejercitar la opción por disfrutar el permiso en fracción de medio día, que en todo caso deberá realizarse en días consecutivos.

Cuando la enfermedad grave persistiera:

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

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

— Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario justificado: Del cónyuge, hijos/as, padre/madre, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre y madre política, her-

egindako ebakuntza kirurgikoagatik, betiere, ospitalizaziorik egon ez arren, etxean geratzera behartzen baditu: 2 egun natural eta, lekualdaketarik egin behar izatekotan, gehienez beste bi egun.

d) Heriotzagatik:

— Ezkontidearena eta seme-alabena: 5 egun natural eta, lekualdaketarik egin behar izatekotan, beste bi egun.

— Gurasoak edo anai-arrebak badira, gertaera eragilearen eguna gehi bi egun natural. Lekualdaketa egin behar bada, beste bi egunez luzatu ahalko da.

— Bilobena, aitona-amonena, aita-amaginarrebena, koinatu-koinatena edo errain-suhiena: 2 egun natural, joan-etorririk egin behar izanez gero, bi egunez luza daitezke.

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

e) Gurasoen, seme-alaben edota anai-arreben ezkontzagatik:

— Egun natural 1.

f) Ohiko bizilekua aldatzeagatik:

— Egun natural 1. Egun hori sei hilabeteko epea agortu baino lehen hartu beharko du, bizileku berrian erroldatutako egunetik zenbatzen hasita. Epe hori amaituta, adierazitako eskubidea iraungi egingo da, ondorio guztietarako.

g) Medikuaren kontsultetara joateko:

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

— Era berean, beharrezkoa den denboraz eta urtean 16 orduko muga horren barruan, ezkontidea, seme-alaba edo gurasoak kontsulta medikoetara, azterketa medikoetara eta ospitalean sartzera laguntzeko hutsegiteak, bai eta garrantzi txikiko interbentzio kirurgikoetan laguntzeko hutsegiteak ere barne hartuko dira.

— Gaueko txandan daudenek urteko 16 ordu ordainduen barruan eska ditzakete baimen mediko horiek, txandatik kontsulta baino gehienez ere 6 ordu lehenago irtekeko.

h) Jaio aurreko azterketetarako:

— Jaio aurreko azterketak eta erditzeko prestatzeko tekniken ikastaroak egiteko behar beste denbora, betiere, horiek lanorduetan egin behar badira.

i) Bularra ematea:

— Emakumezko langileek bularra emateko aldia (9 hilabete arte) bi zatitan zatitu ahal izango duten ordubeteko geldialdi baten eskubidea izango dute. Baimen hau proportzionalki luzatuko da erditze multipleko kasuetan. Emakumezko langileek euren borondatez, helburu berarekin, eskubide hau euren jardun arruntaren ordu bateko murrizte batekin aldatzeko edo lalnaldi osoetan metatzeko. Lizentzia hau amak edo aitak hartu ahal izango dute, biek lan egiten dutela gertatzen bada.

Izatezko bikoteak:

— Ezkon-bizikidetasunak, bikotearen kideak edozein sexuokoa direla ere, behar bezala justifikatzen bada, (batera erroldaturik dauden ziurtagiria, eskaera data baino bi urte lehenagotik jarraian elkarrekin direla egiaztatzen duena, edo izatezko bikoteen erroldako ziurtagiria edota, izaera ofiziala, izatezko ezkonbizitza

manos/as políticas o hijos/as políticas: 2 días naturales, ampliables en dos días en caso de desplazamiento.

d) Por muerte:

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

— De padre/madre, hermanos/as, día del hecho causante más dos días naturales. Ampliables en dos días en caso de desplazamiento.

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

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

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

— 1 día natural.

f) Por traslado del domicilio habitual:

— 1 día natural. Dicho día deberá disfrutarse dentro del periodo de los seis meses siguientes a contar desde el empadronamiento en el nuevo lugar de residencia. Pasado dicho periodo, el citado derecho caducará a todos los efectos.

g) Para consultas médicas:

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

— Asimismo, podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 16 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones quirúrgicas de menor importancia del cónyuge, así como de hijos/as y padres.

— El relevo de noche podrá solicitar estos permisos médicos dentro de las 16 horas al año retribuidas, para salir del relevo máximo 6 horas antes de la consulta.

h) Para exámenes prenatales:

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

i) Por lactancia:

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

Parejas de hecho:

— Las parejas de hecho, indistintamente de cual sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos dos años con anterioridad a la fecha de solicitud, certificación de registro de parejas de

egiaztatzen duen beste edozein agiri) artikuluko honetan ezkontza-
ren kasurako adierazitako eskubide berak sortuko ditu.

— Alabaina, zenbait kasutan (aita edo amaren, anai-arreba-
ren baten edo seme-alabaren baten gaixotasun larria edo ospi-
talizazioa, ospitalizaziorik behar ez duen baina etxean geratzera
behar duen ebakuntza kirurgikoa, heriotza eta edoskitzea), bi-
kotekideari eta, orobat, bikotekideen seme-alabei eta gurasoei
dagokiela joko da, ez beste inori; hala, beraz, lizentzia ezin izan-
go da hartu, bikotekidearen anai-arrebak, bilobak edo aiton-
amonak tartean daudenean.

j) Nahitaezko betebeharra betetzeagatik:

— Behar adinako denboraz, izaera publiko eta pertsonaleko
eginbehar saihestezin bat betetzeko.

— Arestian aipatutako eginbeharra betetzeak, hiru hilabete-
ko epe batean, lanorduen % 20 gutxienez egin beharreko lana
egiteko ezintasuna ekartzen badu, Enpresak Langileen Estatutu-
ko 46. artikuluko lehenengo atalean arautzen den eszedentzia
egerara igaro ahal izango du ukituriko langilea.

— Langileak eginbeharra edo kargua betetzeagatik kalte-ordain bat jasotzen badu, kalte-ordain horren zenbatekoa enpre-
san dagokion alokairuari kenduko zaio.

— Artikulu honen ondorioetarako, lekualdaketa dagoela esan-
go da lekualdaketa benetan gertatzen denean eta justifikatuta
dagoenean, betiere, bizilekuaren eta gertakaria izan den lekua-
ren artean 300 Km baino gehiago baldin badago.

11. artikulua. Eszedentziak.

Urtebete arteko eszedentzien kasuan, enpresak arrazoiak edo-
zein izanda ere emango baititu, amaitzean langileak automatiko-
ki hasiko dira lanean eta lanpostua gordeko zaie.

Eszedentzian dagoen langileak, lanera itzuli nahi badu, ida-
tziz adierazi beharko dio asmoa enpresari, eszedentzia baimena
bukatu baino hamabost egun lehenago.

Gainerako eszedentziei dagokienez, indarreko legedian eza-
rritakoa aplikatuko da.

IV. KAPITULUA

12. artikulua. Hitzarmeneko alokairua.

Gai honi dagokionez, hitzarmenari atxikitako taulei lotzen
zatzaizkie sinatzaileak.

13. artikulua. Lanpostuen balorazioa.

Gai honi dagokionez, 1998ko otsailaren 17ko lanpostuen
balioespenari lotzen zaizkio hitzarmenaren sinatzaileak, eta ba-
lionespen hori ezagutzen dutela adierazten dute.

14. artikulua. Produktibitatea.

A. Erregulazioa:

I. Gutxieneko errendimendu galdagarria edo arrunta Pro-
duktibitatearen Zerbitzu Nazionalako 100 edo beste sistematan
honen baliokide dena izango da. Errendimendu hobezin teori-
koa Produktibitatearen Zerbitzu Nazionalako 140 edo beste sis-
tematan honen baliokide dena izango da.

Ohiko errendimendutzat hartuko da, laneko baldintzetan al-
dakuntzarik izan gabe, aurreko hiru hilabeteetan zehar ohikoan
eta normalki lortu dena; beti ere, errendimendu galdagarria edo
arrunta baino txikiagoa ez bada.

hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial,
acredite su situación de convivencia de pareja) generará los
mismos derechos que los contemplados en este artículo para el
caso de matrimonio.

— No obstante, en los supuestos de enfermedad grave u hos-
pitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que pre-
cise reposo domiciliario, muerte, matrimonio de padre/madre,
hermanos/as, hijos/as y lactancia, se referirá exclusivamente al
compañero/a, así como a los hijos/as y padres de los convivien-
tes, no siendo extensible la licencia para los hermanos/as, nie-
tos/as y abuelos/as del otro conviviente.

j) Por cumplimiento de deber inexcusable:

— Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un de-
ber inexcusable de carácter público y personal.

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

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

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

Artículo 11.º Excedencias.

En los casos de excedencia de hasta un año, que la Empre-
sa concederá cualquiera que sea su causa, el ingreso será au-
tomático con reserva del puesto de trabajo.

El trabajador que estuviere disfrutando de la excedencia a
que se refiere el presente artículo, deberá comunicar, por escri-
to, y con al menos quince (15) días de antelación a la fecha de
expiración de la misma, su voluntad de incorporarse a su pue-
sto de trabajo.

En el resto de excedencias será de aplicación lo establecido
en la legislación en vigor.

CAPÍTULO IV

Artículo 12.º Salario de Convenio.

Las partes firmantes del Convenio se remiten en esta mate-
ria a las tablas anexas al mismo.

Artículo 13.º Valoración de Puestos de Trabajo.

Las partes firmantes del Convenio se remiten en esta mate-
ria a la valoración de puestos de trabajo efectuada el 17 de fe-
brero de 1998 y que las mismas declaran conocer.

Artículo 14.º Productividad.

A. Regulación:

I. Se considerará rendimiento mínimo exigible o normal el
100 del Servicio Nacional de Productividad o sus equivalentes
en otros sistemas. Se considerará rendimiento óptimo teórico el
140 del Servicio Nacional de Productividad o sus equivalentes
en otros sistemas.

Se considerará rendimiento habitual el que, sin haber me-
diado variaciones de las condiciones laborales, se viniese obte-
niendo de modo habitual y ordinario durante los tres meses in-
mediatamente anteriores, siempre que no resulte inferior al ren-
dimiento exigible o normal.

Errendimendua honela kalkulatu da: Lortutako produkzioa eta produkzio galdagarriaren arteko erlazioaz, edota, denbora galdagarria erabilitako denboraz zatikatuz.

II. Pizgarrien lerroa atxikitako tauletan ageri dena izango da.

III. Aurreko pasartean zehaztutako joera baino txikiago duen pizgarri-lerroa ezarri ahal izango da. Beti ere, jardueramaila hauek baino lehen jasotzen ziren ordainsariak mantendu dira honako kasu hauetan:

- a) Kalitatea produktuen faktore erabakitzailea denean.
- b) Erabilitako lehengaia oso garestia denean.
- c) Produkzio-prozesuaren izaerak, lanpostu batek, kate batek, sekzio batek, enpresaren egonkortasun ekonomikoa arrisku larrian jartzen duten tarteko biltegiak sortzen dituztenean eta lanpostu, kate edo sekzioaren jardunaldi erabilgarria murriztea ezinezkoa denean.
- d) Beharginak egin beharreko ahalegin fisikoa handia denean.
- e) Faktore erabakitzailea produkzioaren kantitatea izan ordez kalitatea, bien konbinazioa edo bestelakoa denean.

Balizko horietan eta Enpresak hala eskatzen badu, Lan Ordezkaritzaren eskumena izango da proposatutako pizgarrien lerroa aplikatzea bidezko den ala ez den zehaztea. Beharrezkotzat jotzen dituen txosten teknikoak ikusi ondoren, berak ebatzi du.

IV. Ezarri den printzipioaren arabera, enpresak goian aipatutako 100eko gutxieneko errendimendu galdagarria edo beste neurketa-sistematan honen parekide dena eska dezake eta langilea, errendimendu hori lortzera behartua dago.

Enpresari dagokio gutxieneko errendimendua, galdagarria edo arrunta, zehaztea. Aldez aurretik, ordea, Enpresa Batzordeari jakinarazi eta kontsultatuko dio eta, hala badagokio, Preco Ilren arbitrajea jasoko du, laneko sistema eta metodoen berrantolaketa beharrezkoak eginez.

V. Langileek laneko metodo berriei buruz (prozesuak, aukerak, eragiketen edo lanen faseen deseraketa) informazioa jasotzeko eskubidea du eta denborak neurtzeki ekin behar zaionean, langileei jakinarazi behar zaie.

Denborak ez dira atzeraeraginez aplikatuko, hau da, kronometrajea hasten den momentuan sartuko dira indarrean.

VI. Denborenetan errendimenduen neurketa, ondoren zehazten diren ekintzetako baten ondorioz egingo da beti:

1. Kasuan kasuko metodoak edo Industria prozedurak edo administrazioak eraberritzen direnean.
2. Kalkuluan edo neurketan akats nabarmena egin denean edo zalantza eragin denean.
3. Lantokian langileen kopurua jaitsi denean edo laneko beste baldintzen bat aldatu denean.

VIII. Gauzatze-errendimendu zuzenen azterketa.

Errendimendu pertsonalen azterketa eta kontrolerako sistema ezarrita dagoenean, langileak nahitaez onartu beharko ditu. Hala ere, emaitzekin desadostasunean daudenek dagokien erreklaazioa aurkez dezakete. Eragin hauetarako, Batzorde Parekideak eratu da Enpresa Batzordeko edo langileen ordezkarietako edo Sekzio Sindikalen ordezkarietako kideez eta Zuzendaritzako ordezkarietako osatua. Batzorde honek erabakiko ditu sistema aplikatzearen ondorioz sortu diren banakako erreklamazioak edo kolektiboak.

Enpresaren barruan adostasunik ez bada lortzen, Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozeduretan (Preco) aurreikusitako arbitraia jo beharko da.

El rendimiento se calculará por la relación existente entre la producción obtenida respecto a la producción exigible o por sus inversas entre el tiempo exigible dividido por el tiempo empleado.

II. La línea de incentivos será la indicada en los cuadros anexos.

III. Podrá establecerse una línea de incentivos con tendencia inferior a la señalada en el punto anterior, manteniendo en todo caso las retribuciones anuales anteriores a los mismos niveles de actividad, en los siguientes casos:

- a) Cuando la calidad sea factor determinante del producto.
- b) Cuando la materia prima utilizada sea de coste elevado.
- c) Cuando la naturaleza del proceso de producción, un puesto, una cadena, una sección, produzca almacenajes intermedios que pongan en grave riesgo la estabilidad económica de la empresa y no quepa la solución de reducir la jornada útil en el puesto, cadena o sección.
- d) Cuando el esfuerzo físico a realizar por el/la operario/a sea grande.
- e) Cuando el factor determinante no sea la cantidad de producción, sino la calidad, ambos combinados u otros.

En estos supuestos a petición de la empresa, será de la competencia de la Delegación de Trabajo la determinación de si procede o no la línea de incentivos propuestos. Esta resolverá, previos los informes técnicos que estime pertinentes.

IV. Se establece el principio de que la empresa queda facultada para exigir un rendimiento mínimo exigible normal de 100 U.C. o su correspondiente en otros sistemas de medición y la obligación del/a trabajador/a a obtener dicho rendimiento.

La determinación de tal rendimiento mínimo, exigible o normal, es facultad de la empresa, informado y consultado el Comité de Empresa y con el arbitraje, en su caso, del Preco, haciendo las reorganizaciones de sistemas y métodos de trabajo que estime necesarios a tal efecto.

V. El personal tiene derecho a ser informado de los nuevos métodos de trabajo (procesos, gamas, descomposición de operaciones o fases de los trabajos), y deberán ser advertidos de que se va a proceder a la medición de tiempos.

Los tiempos no se aplicarán con retroactividad, es decir, que entrarán en vigor a partir del momento del inicio del cronometraje.

VI. La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará siempre por alguno de los hechos siguientes:

1. Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.
2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o medición.
3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores/as o alguna otra modificación en las condiciones de aquél/la.

VIII. Análisis de rendimientos correctos de ejecución.

Determinado el sistema de análisis y control de rendimientos personales, el/a trabajador/a deberá aceptarlos preceptivamente, pudiendo, no obstante, quienes estuvieran disconformes con los resultados, presentar la correspondiente reclamación. A tal efecto, se constituye una Comisión Paritaria, con miembros del Comité de empresa o Representantes del personal o Delegados/as de Sección Sindical y representantes de la Dirección, que entenderá sobre las reclamaciones individuales o colectivas nacidas de la aplicación del sistema.

En caso de no llegar a un acuerdo en el seno de la Empresa, deberá recurrirse al Arbitraje contemplado en los Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco).

B. Zehapenak:

Zehapen edo zigorrak segidan zehazten denari lotuko zaizkie:

a) 95 U.E. (Unitate Ehundar) edo errendimendu txikiagoa. Hutsegite arintzat hartuko da 30 egun naturaleko epean jarraiko hiru egunetan edo txandakako bost egunetan gertatzen bada.

b) 90-95 U.E. (biak barne) bitarteko errendimendua. Hutsegite larritzat hartuko da 30 egun naturaleko epean jarraiko hiru egunetan edo txandakako bostetan gertatu bada eta aurrez errendimendu-eza idatziz zigortua izan bada.

c) 90 U.E. baino errendimendu txikiagoa. Hutsegite oso larritzat hartuko da 30 egun naturaleko epean jarraiko hiru egunetan edo txandakako bostetan gertatu bada eta aurrez errendimendu-eza idatziz zigortua izan bada.

d) Ohiko errendimendua kolektiboki eta nahita murriztea hutsegite oso larritzat hartuko da.

Zehapen horiek ezarri aurretik ukitutakoei azterketa medikoa egin ahal izango da beharrezkoa bada. Sendagilearen irizpena jaso ondoren Enpresak erabakia hartuko du nahiz eta bi alderdiek adostasunez izendatutako medikuak langile hori aztertu ahal izango duen, honen irizpena apelaezina gertatuko delarik. Pasarte honetan ezarritakoa gaixotasun edo istripuagatik ezgaitasun kasuetan aplikatuko da bereziki.

Hutsegite bat behin baino gehiagotan egiteagatik larriagotzat jo behar denean eta zehapenak zehaztu behar direnean Hitzarmen Kolektibo honetan eta Langileen Estatutuan xedatutakoa beteko da.

C. Kalitatea:

Aurrean aipatutako errendimendu guztiak lanak kalitate-baldintzetan egotearen baitan daude. Baldintza horiek idatziz edo ohiko eran ezarriak egongo dira, baina beti ere, edozein kasutan argi eta garbi ulertzeko moduan.

Lanen bat kalitate-kontrolakatzera botatzen badu eta hori gauzatu zuen langileak arduragabekeriaz edo asmo txarrez egin bazuen, konponketa edo hautaketa burutu beharko du, jarduera horrek eramaten dion denbora bere kontura joango delarik eta egotzi dakizkiokeen beste erantzukizunen kalterik gabe.

Langileak bere jarduera ezingo du gauzatu, inola ere, auto-kontrola egiteko erari buruz ohituraz edo arau idatziaz ezarritako era ez den beste batez. Beharrezko denean, eragiketei ekin aurretik langileak goragoko kargudunari nahitaezko datuak eskatu ahal izango dizkio.

15. artikulua. *Bereziki nekagarriak, toxikoak edo arrisku-suak diren lanak, eta bakarrean lan egitea.*

a) Bereziki nekagarriak, toxikoak edo arriskutsuak diren lanak. Gaur egun, lanen izaera bereziki nekagarria, toxikoa edo arriskutsua adierazita dago enpresan egindako lanpostuen baliopenean.

Hala eta guztiz ere, dagokion mailan horrelako plusik aitortu ez zaion langile batek noizbehinkako lanak egiten baditu izaera hori aitortuta duten postuetan, noizbehinkako lan horiek egiten ari den bitartean, dagokion mailaren araberrako ordainsariak.

Eguneko lanaldian zehar aipatutako lanetan 60 minututik gora eman dituen langileak lanaldi-erdiari dagokion plusa jasoko du. Emandako denbora lanaldi-erdia baino gehiagokoa izango balitz, lanaldi osoaren gainean kalkulatu litzaike plus hori.

B. Sanciones:

Las sanciones se ajustarán a lo que se determina seguidamente:

a) Rendimiento igual o menor a 95 U.C. (Unidades Centesimales). Se considerará como falta leve si se produce en tres días consecutivos o en cinco alternos en el plazo de 30 días naturales.

b) Rendimiento de 90 a 95 U.C. inclusive. Se considerará como falta grave si se produce en tres días consecutivos o cinco alternos en el plazo de 30 días naturales y que previamente haya sido sancionado por escrito por falta de rendimiento.

c) Rendimiento menor a 90 U.C. Tendrá la calificación de falta muy grave, si se produce en tres días consecutivos o en cinco alternos en un plazo de 30 días naturales y que previamente haya sido sancionado por escrito como falta de rendimiento.

d) La disminución colectiva y voluntaria del rendimiento habitual se considerará como falta muy grave.

Antes de aplicarse dichas sanciones, las personas afectadas podrán ser sometidas a reconocimiento médico si éste es menester. Una vez obtenido el dictamen médico, la Empresa adoptará una determinación, aunque se reserven ambas partes el derecho a reconocer al interesado por un/a médico/a nombrado de común acuerdo, cuyo dictamen será inapelable. Será de especial aplicación lo dispuesto en este párrafo en los casos de incapacidad por enfermedad o accidente.

Para el paso de una falta a otra más grave por reincidencia y para la determinación de las sanciones se estará a lo dispuesto en el vigente Convenio Colectivo y Estatuto de los Trabajadores.

C. Calidad:

Todos los rendimientos anteriormente citados están condicionados a que los trabajos lo estén dentro de las condiciones de calidad, exigidas en forma escrita o establecidas por el uso, pero que en cualquiera de los casos lo sean de una manera clara y abierta.

En el caso de que los trabajos sean rechazados por el control de calidad, la persona que lo realizó, si es responsable del rechazo por negligencia o mala fe, deberá efectuar la reparación o selección, corriendo a su costa el tiempo que esta labor emplee, sin perjuicio de las otras responsabilidades que le sean imputables.

El/a trabajador/a no podrá realizar el trabajo de forma distinta a la que por uso o norma escrita se tenga establecida sobre la forma de efectuar el autocontrol, estableciéndose el principio de que, en los casos que lo requieran, el/a trabajador/a debe solicitar los datos necesarios antes de comenzar las operaciones, al mando inmediatamente superior.

Artículo 15.º *Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos, peligrosos y trabajo en soledad.*

a) Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos. La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos se encuentra en la actualidad comprendida en la valoración de puestos de trabajo efectuada en la empresa.

No obstante lo anterior, en el supuesto de que un trabajador que no tuviere reconocido un plus de este tipo en su escalón realizase trabajos ocasionales en puestos que si tuvieran establecido el mismo, el tiempo en que permanezca realizando estos trabajos ocasionales se remunerará de conformidad con el escalón correspondiente.

El/a trabajador/a que realice las tareas a que se ha hecho referencia durante un período superior a 60 minutos por jornada devengará el plus correspondiente a media jornada; si excediese de media jornada dicho plus se calculará sobre la totalidad de la misma.

b) Bakarrean lan egitea.

Langileek bakarrean lan egitea saihesteko, enpresak eta langileek hartu duten konpromisoa da inork ez duela isolatuta lan egin behar, kontuan hartuta, batez ere, langile batek laguntza edo sorospena eskatuz gero, behar bezain azkar lagundu behar zaiola. Horretarako (behar izanez gero), egoera horietan egon daitezkeen langile guztiei komunikabide egokiak jarriko zaizkie.

16. artikulua. Gaueko lana.

Gaueko hamarrak eta goizeko seiak bitarteko jarduna da gaueko lana.

Gaueko lanaren haborokina ondorengo arauen arabera erregulatuko da:

a) Gaueko epealdi horren barruan ordubete baino gehiago eta lau bainogutxiago jarduten bada, lanean emandako orduetarako bakarrik jasoko da haborokina.

b) Gaueko epealdian 4 ordutik gora jardun bada, eguneko jardun osoari dagokion haborokina jasoko da, epealdi horren barruan bete ala ez.

Artikulu honetan sartzen diren lanak egiten dituzten langileek ordainsari osagarri bat jasoko dute, gaueko lanagatik plusa esaten zaiona, hitzarmen honi erantsitako taulen arabera.

17. artikulua. Balorazioan barnebiduriko plusak.

Enpresa Batzordeak edo Langileen Ordezkariek hala eskatzean, toxikotasun, neke edo arriskupean dauden lanpostuen zerrenda emango die Enpresak, baita lanpostu hauetan edo bestelakoetan egin daitezkeen edozein aldaketaren berri ere.

Lanpostuen balorazioa eginga duten Enpresek eta Enpresa Batzordeak edo Langileen Ordezkariek hala eskatuz gero, lanpostuaren toxikotasun, neke eta arriskua kontuan izanik lanpostuari eman zaion puntuaketa eta dagokion balorazio ekonomikoa jakinaraztera derrigortuak daude.

Enpresak aurreko artikuluetan ezarritako egoeratik eratorritako kopuruak ordaindu beharko dituzte gutxienez eta bestelako kontzeptuetan ezin izango dituzte konpentsatu.

18. artikulua. Talde-buruak.

Lanbide edo ofizioko kategoriatik etorriarik eta eskuzko jardueraren bat burutuz, gutxienez 3 eta gehienez 8 kideko Ofizial, Especialista eta abarreko taldearen lana kontrolatzeaz ardura dena da talde-buruak.

Talde-buruak ez du bere menpe edukiko berak baino kategoría handiagoa duen langilerik. Talde-buruak urtebetez jarraian edo txandakako 3 urteko epealdian bere zereginak bete ondoren betekizun horiek uzten baditu bere ordainsari berezia mantenduko du kategoría handiagoko lanpostura igotzearen ondorioz lanpostua betetzen den bitartean.

Talde-buruak jasoko du lanpostuen balioespenean funtzio horrentzat adierazitako plusa.

19. artikulua. Antzinasuna.

Hitzarmen Kolektibo honetan sartuta dauden langileei, enpresarekin duten loturaren eta egonaldiaren ondorioz, erantsitako tauletan adierazitako zenbatekoak jasotzeko eskubidea aitortuko zaie, bakoitzaren benetako antzinasuna eta dagokion mailaren arabera lanbide-sailkapena kontuan hartuta. Nolanahi ere, maila bakoitzari dagokion kalkulua bosturtekoen arabera egingo da.

Langileen antzinasunaren zenbaketa ondorengo arauen arabera egingo da:

b) Trabajo en soledad.

Con la finalidad de que ningún trabajador desarrolle sus tareas en soledad tanto la empresa como los trabajadores llegan al compromiso de que ningún operario deberá trabajar en unas condiciones de aislamiento que impidan, en mayor medida, que en caso de petición de ayuda o auxilio por parte de un trabajador no pueda éste ser atendido con la debida prontitud; a tal efecto (si fuere necesario) se dotará a todos los trabajadores que puedan encontrarse en las anteriores circunstancias de los pertinentes medios de comunicación.

Artículo 16.º Trabajo nocturno.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 y las 6 horas.

La bonificación por trabajo nocturno se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

a) Trabajando en dicho período nocturno más de 1 hora sin exceder de 4, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de 4, se cobrará con la bonificación correspondiente toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal período.

El personal que realice trabajos incluidos en el presente artículo disfrutará de un complemento de remuneración, denominado plus de trabajo nocturno, de conformidad con las tablas anexas al presente convenio.

Artículo 17.º Pluses incluidos en valoración.

La empresa, previa petición del Comité de Empresa o Representantes del Personal, deberán entregar a los mismos, relación de puestos de trabajo afectados por toxicidad, penosidad o peligrosidad, así como cualquier variación producida en éstos u otros puestos de trabajo.

La empresa con valoración de puestos de trabajo estarán obligadas, si se les solicita por el Comité de Empresa o Delegados/as Sindicales, a indicar el número de puntos y su correspondiente valoración económica, que ha sido atribuida en la valoración global del puesto a las circunstancias de toxicidad, penosidad o peligrosidad del mismo.

La empresa tendrá que abonar, como mínimo, las cantidades que se deriven de lo señalado en los artículos anteriores, sin que puedan compensarlas con otros conceptos distintos de los que en ellos se expresan.

Artículo 18.º Jefes/as de Equipo.

Es Jefe/a de Equipo el personal procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de Oficiales, Especialistas, etc., en número no inferior a 2 ni superior a 8.

El/la Jefe/a de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya. Cuando el/la jefe/a de equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo o de 3 años alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica, hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquella superada.

El/la Jefe/a de Equipo percibirá el plus que viene señalado en las valoraciones del puesto de trabajo para dicha función.

Artículo 19.º Antigüedad.

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo, debido a la vinculación y permanencia en la empresa, tendrá reconocida en las tablas salariales anexas, la cantidad a percibir en función de la efectiva antigüedad y su clasificación profesional en función del escalón que le corresponda. En todo caso, el cálculo para cada escalón se hará por quinquenios.

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

a) Antzinasunaren hasiera data langilea Enpresan sartu zeneko izango da, ikastun edo izangai-garaia ere barne hartuta.

b) Antzinasuna zenbatzerakoan langileak enpresak jardunean emandako urte guztiak hartuko dira kontuan, lanbide-taldea edo kategoria edozein izan duela ere.

Probaldian edo aldi baterako eta bitarteko langileek enpresaren Zerbitzuan emandako epealdia ere zenbatuko da, baldin eta langile horiek enpresako plantillan sartu badira.

c) Antzinasunagatik igoera berriak, bosturteko berri bakoitza betetzen den egunaren hurrengo hilean hasiko dira sortzen.

Plus hori langilea dagokion enpresarekin lotzearen saria denez, aurrean zehaztutako hobekuntza ezingo du beste inolako kontzeptuk konpentsatu baina kontzeptu beragatik Enpresak ezarritako beste haiek zurga dezakete.

20. artikulua. Aparteko haborokinak.

Aparteko bi ordainsari ezarri dira, udakoa eta Gabonetakoa. Biak ere, 30 egunekoak izango dira lanbide-kategoria guztientzat, eta haien zenbatekoa aplikatu beharreko soldata-tauletan oinarrituta eta antzinasun-plusa barne hartuta kalkulatu da.

Bestelakorik ituntzen ez den bitartean aparteko haborokinak ezin izango dira hamabi hilekoetan hainbanatu.

Seihilekoan zehar lanean hasi edo lana uzten duen langileak, lanean jardundako denborari proportzionalki dagokion haborokina jasoko du.

Haborokin hauek lanean jardundako egunen arabera ordainduko dira eta eragin hauetarako horrelakotzat hartuko dira, istripu edo gaixotasunagatik bajak, baimendutako egunak eta arauzko baimen ordainduak.

Edozein kasutan ere, Lanerako Ezgaitasun Iragankorrean sartutako gaixotasun edo istripuagatiko bajaran emandako epealdian langileek ez badute aparteko haborokinik jaso Enpresak dagokien zatia edo osoa ordainduko die.

Bestelako itunik ez dagoen bitartean, aipatutako haborokinak uztailaren 20an eta abenduaren 20an ordainduko dira, hurrenez hurren.

21. artikulua. Irteerak, dietak eta bidaiak (behin hitzarmena sinatuta).

a) Estatuan:

Estatu barruan joan-etorriak egiten dituen langileari dietak eta bidaia-gastuak ordainduko dizkio enpresak, ostatua ere barne hartuta, hala badagokio.

Kilometrajea, norberaren ibilgailuan: 0,36 €/km.

b) Gainerako herrialdeetan:

Akordio hau enpresa-eremukoa da eta enpresako langile guztiak eragingo die, zuzendariak eta komertzialak izan ezik.

Horrenbestez, dokumentu hau sinatzen denetik aurrera, nazioarteko prestazio baten esparruan lekualdatutako langileentzat honako baldintza hauek errespetatuko dira:

Lehen. Enpresak aldi baterako bidali behar baditu langileak atzerriko lantokietara, arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolatetakoak zein ekoizpenekoak direla-eta, edota enpresa-jarduerari lotutako kontratazioak direla-eta, aldezturik, neurri horren eragina izan dezaketen langileei eskatuko die borondatez aurkezteko, eskaera eragin duen zeregina betetzeko beharrezko langileen kopurua osatu arte. Horretarako, jakinarazpen horretan adieraziko dira neurriaren kausak, noiz gauzatuko den,

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

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

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

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

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

Artículo 20.º Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias, una de Verano y otra de Navidad, ambas de 30 días para todas las categorías profesionales, calculándose las mismas en base a las tablas salariales aplicables, incluido el plus de antigüedad.

Salvo acuerdo en contrario no podrán prorratearse las gratificaciones extraordinarias en las doce mensualidades.

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

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

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

Salvo pacto en contrario, las fechas de abono de dichas gratificaciones serán las del 20 de julio y 20 de diciembre respectivamente.

Artículo 21.º Salidas, dietas y viajes.

a) Ámbito estatal:

La empresa abonará al trabajador que se desplace dentro del ámbito estatal las dietas y gastos que origine el desplazamiento, incluida la pernoctación, de ser el caso.

Kilometraje en vehículo propio 0,36 euros/km.

b) Resto países:

El presente acuerdo será de ámbito de empresa y afectará a la totalidad de los trabajadores integrantes de la misma con excepción de los directores y comerciales.

En su consecuencia, ante un desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación transnacional a partir de la firma del presente documento se respetarán las siguientes condiciones:

Primera. La empresa al objeto de desplazar temporalmente a los trabajadores a centros de trabajo sitios en el extranjero por razones económicas, técnicas organizativas o de producción, o por contrataciones referidas a la actividad empresarial, con carácter previo, solicitará del conjunto de trabajadores que pudieren verse afectados por la medida, la inclusión voluntaria de aquél o aquéllos que resultaren necesarios para el cumplimiento del cometido que motiva la solicitud. A tal efecto, en

eta hasiera batean atzerrian egiteko aurreikusitako denbora, une horretan zehaztu baldin badaiteke.

Enpresak proposamena egin eta hurrengo bost laneguneko epean, ez baldin bada atzerrira beren borondatez joan nahi duten langileen erantzun zehatzik jaso, enpresak bere kabuz erabakiko du zein langilerengan izango duen eragina neurriak.

Bigarren. Azkenean izendatzen diren langileek bana-banako dokumentua jasoko dute sinatzeko. Dokumentu horretan zehaztuko dira lekualdaketa-neurriari dagozkion ezaugarriak eta baldintzak.

Enpresa-batzordeari dokumentuaren edo inprimakiaren kopia emango zaio, horren berri izan dezan.

Hirugarrena. Enpresak lekualdatutako langileen egungo lan-kontratuetan zehaztutako baldintzak errespetatuko ditu.

Laugarrena. Enpresak aholkularitza juridiko eta fiskala emango die lekualdatutako langileei, beharrezko inprimakiak betetzeko eta gainerako aitortpenak egiteko, atzerrira igorritako langilearen emaitza fiskala ahalik eta hoberena izan dadin.

Bosgarrena. Lan-kontratuari Espainiako legedia aplikatu beharko zaio, baina helmugako estatuko legedian ezarritako lan-baldintzak ere errespetatuko dira.

Seigarrena. Langileak lekualdatzeko neurrien irismena eta edukia mugatze aldera, honako ñabardura hauek ezarri dira:

A) Langile bat aldi baterako beste lantoki batera igortzen denean, eta horren ondorioz ohiko bizilekutik kanpo bizi behar duenean (ohiko bizilekua behin betiko aldatzeko premiarik izan gabe), lekualdatzea dela joko da.

B) Bi hilabete edo gutxiagoko iraupena duten lekualdatzeak iraupen laburrekoak direla joko da. Horrelakoetan, lekualdatutako langileak honako ordainsari hauek jasotzeko eskubidea izango du:

b.1. Enpresakdietak eta bidaia-gastuak ordaindu beharko dizkio lekualdatutako langileari. Horren harira, sail edo arloko arduradunak ordainduko ditu, enpresaren kontura, langilearen mantenu-kostua eta bidaiak langileari eragin dakizkiokeen gastuak.

Nolanahi ere, bai arloko edo saileko arduradunaren bidez, bai enpresak baimendutako pertsonaren bidez, mantenu-premiak asetzeko moduko tokiaren berri emango zaio lekualdatutako langileari. Enpresak helburu horretarako esandakoak aintzat hartzen ez dituen langileak, ez du izango enpresak berariaz adierazitakoa ez den beste leku batean ordaindutako zenbatekoak itzultzeko eskubiderik.

b.2. Gaua pasatzeko tokia behar izanez gero, enpresak ostatua emango dio langileari, lantokitik ahalik eta gertuen, eta arrazoizko erosotasun-baldintzak bermatuko dizkio.

b.3. Langileak kanpoan egingo duen gau bakoitzeko, ordainsari hauek jasotzeko eskubidea izango du:

* Egunean 30 euroko gehigarria jasoko du astelehenetik ostiralera bitartean (biak barne hartuta) kanpoan egindako gau bakoitzeko.

* Egunean 40 euroko gehigarria jasoko du larunbatean, igandean zein jaiegunean kanpoan egindako gau bakoitzeko.

b.4. Langileak bere ibilgailua erabili behar badu, urtero ezarritako zenbatekoa emango zaio ordainetan.

dicha comunicación se reflejarán las causas de la medida, la fecha de efectividad y el tiempo de duración previsto inicialmente para el desplazamiento en el caso de que pudiera especificarse en ese momento.

Para el caso de que en el plazo de los cinco días laborables siguientes desde la propuesta empresarial de referencia, no se obtuviere respuesta detallada de los trabajadores voluntarios susceptibles de desplazamiento al extranjero, la empresa decidirá unilateralmente quién o quienes de los trabajadores se verán afectados por la medida.

Segunda. Los trabajadores que finalmente fueren designados, recibirán para su firma el correspondiente documento individualizado que recogerá los términos y condiciones inherentes a la medida de desplazamiento que les afectan.

Copia del referido documento o formulario será entregado al comité de empresa para su conocimiento.

Tercera. La empresa respetará a los trabajadores desplazados las condiciones correspondientes a sus actuales contratos de trabajo.

Cuarta. La empresa facilitará a los trabajadores desplazados el asesoramiento jurídico fiscal a fin de cumplimentar los impresos y demás declaraciones que resultaren necesarios, y optimizar el resultado fiscal, en la medida de lo posible, del expatriado.

Quinta. Aún cuando la legislación aplicable al contrato de trabajo será en todo caso la de España, deberán respetarse las condiciones de trabajo establecidas en la legislación laboral del Estado de destino.

Sexta. Al objeto de delimitar el alcance y contenido de las medidas de desplazamiento de trabajadores, se establecen las siguientes matizaciones:

A) Se considerará desplazamiento el cambio temporal del lugar de trabajo que requiera a su vez la necesidad por parte del trabajador de residir temporalmente en lugar distinto del de su domicilio habitual, sin que por ello se vea obligado a cambiar definitivamente su residencia habitual.

B) Se considerará de corta duración aquel desplazamiento cuya duración fuere igual o inferior a dos meses, en cuyo caso el trabajador desplazado tendrá derecho a las siguientes retribuciones o asignaciones durante el desplazamiento:

b.1. La empresa deberá abonar al trabajador desplazado las dietas y gastos de viaje. En este sentido, será el responsable de área o departamento quien asuma con cargo a la empresa el costo de manutención del trabajador así como los gastos en que pudiera incurrir el trabajador con motivo del viaje.

En todo caso, bien a través del responsable de área o departamento, o bien por medio de la persona autorizada por la empresa, el trabajador desplazado será informado acerca del lugar en que podrá satisfacer sus necesidades de manutención. El trabajador que no haciendo caso de la indicación facilitada por la empresa a los citados efectos, no tendrá derecho al reintegro de las cantidades que hubiera satisfecho en lugar distinto al expresamente indicado por ésta.

b.2. En caso de pernoctación, la empresa facilitará el alojamiento lo más próximo posible al lugar de trabajo y garantizará condiciones razonables de confort.

b.3. Por cada día de pernoctación el trabajador tendrá derecho a las siguientes retribuciones dinerarias:

* Percibirá un suplemento de 30 euros/día por cada día de pernoctación entre el lunes y viernes, ambos inclusive.

* Percibirá un suplemento de 40 euros/día por cada día de pernoctación que coincidiera con sábado, domingo o festivo.

b.4. Para el caso que el trabajador necesitare utilizar su vehículo propio, este será compensado en la cantidad establecida anualmente.

b.5. Akordio honetan langileen lekualdatzeei buruz ezarritako baldintzak, batez ere ordainsariei dagokienez, aldi baterako eragina izango dute, eta ez dira finkagarriak izango. Horrenbestez, langilea atzerrian lekualdatuta dagoen bitartean soilik egongo dira indarrean.

b.6. Joan-etorria amaitutakoan, helmugara iristen denetik 14 ordu egongo dira lanaldia hasteko (2 ordu bidaiaetatik eta bestelako gorabeherengatik, eta atsedeen hartzeko 12 ordu). Joan-etorria egin duen langilea 00:00ak baino beranduago iristen bada etxera, egutegiaren arabera lan egin beharreko orduak sortuko dira, plusak barne.

b.7. Langile bat lekualdatuko bada, hari eta haren legezko ordezkariak jakinarazi beharko zaie, lekualdaketa egin baino 15 egun lehenago gutxienez.

C) Bi hilabete baino gehiagoko iraupena duten lekualdatzeak iraupen luzekoak direla joko da. Horrelakoetan, lekualdatutako langileak honako ordainsari hauek jasotzeko eskubidea izango du:

Ordainsariak dirutan.

c.1. Lekualdatzeak irauten duen bitartean langileak izango duen ordainsari ekonomikoak hasiera-egunetik aurrera izango ditu ondorioak. Ordainsari hori izango da une horretan langileak aitortuta duen soldata gordina gehi urteko soldata gordin horren ehuneko hogeitaz (% 20), aldi baterako lekualdatzeak eragin ditzaken gastuak ordaintzen laguntzeko.

c.2. Langileak une horretan aitortuta duen urteko soldata gordina eta lekualdatzeetatik dagokion ehuneko gehigarria igoko dira aplikatu beharreko Hitzarmen Kolektiboan eta Enpresa Itunean adierazitakoaren arabera.

c.3. Ordainsaria hilero jasoko du langileak, eta lekualdatzea hasi aurretik soldata jasotzeko zituen egunei eta banaketiei eutsiko zaie.

Gauzazko ordainsariak.

c.4. Enpresak etxebizitza jarriko dio langileari, eta bere gain hartuko ditu etxebizitza hori erabiltzeko lotutako zerbitzuen ondorioz eragindako gastuak.

Bestelako ordainsariak.

c.5. Enpresak janari-txartel bat emango dio langileari benetan lan egindako egun bakoitzeko.

c.6. Enpresak aseguru mediko pribatu bat kontratatuko du, langileak izan ditzakeen gastu medikoen % 100 itzultzea bermatuko duena.

c.7. Espainiaren eta helmugako herrialdearen arteko hegazkineko joan-etorriko lau txartel eskuratzeko eskubidea izango du langileak urte natural bakoitzean. Horretarako, bi hilabete lehenago jakinarazi behar dio arduradunari zein egunetan egingo dituen bidaiak.

c.8. Langileak lege-aholkularitza izango du helmugako herrialdeko administrazio-agintaritzaren aurrean egin beharreko izapide guztietarako.

Lekualdatzea amaitu ostean lantokira itzultzea.

c.9. Lekualdatze-aldia amaitu ondoren, langilea Espainiara itzuliko da eta lekualdatzearen aurretik betetzen zuen lanpostu berean arituko da, joandako unean zituen lan-baldintza berdinetan.

c.10. Itzulitako langilearen ordainsariak joan aurretik jasotzen zituen zenbatekoen parekoak izango dira, aplikatu beharreko Hitzarmen Kolektiboak eta/edo Enpresa Itunean adierazitako igoerak kontuan hartuta, halakorik balegokio.

b.5. Las condiciones establecidas en el presente acuerdo con motivo del desplazamiento de trabajadores, especialmente en materia de retribución o asignación, tendrán eficacia temporal y no tendrán carácter consolidable, por lo que tendrán vigencia única y exclusivamente mientras el trabajador permanezca desplazado en el extranjero.

b.6. Finalizado el viaje, tanto de ida como de vuelta, y desde la llegada a destino, mediarán 14 horas para comenzar la jornada laboral (2 horas por el viaje y demás contratiempos, más 12 horas de descanso). Para el caso en que el trabajador desplazado llegue a su domicilio con posterioridad a las 12 horas/p.m. se devengaran las horas, incluido los pluses, que en el calendario corresponda trabajar.

b.7. La decisión del traslado deberá de ser notificada al trabajador así como a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

C) Se considerará de larga duración aquel desplazamiento cuya duración fuere superior a dos meses, en cuyo caso el trabajador desplazado tendrá derecho a las siguientes retribuciones o asignaciones durante el desplazamiento:

Retribución dineraria.

c.1. La retribución económica durante el desplazamiento tomará efecto en la fecha de inicio del mismo. Dicha retribución consistirá en el salario bruto que en ese momento tenga reconocido el trabajador más un veinte por ciento (20 %) adicional de dicho salario bruto anual, todo ello con el objeto de ayudar al trabajador a sufragar los gastos que puedan derivarse de su desplazamiento temporal.

c.2. El salario bruto anual en ese momento reconocido al trabajador y consiguientemente el porcentaje adicional indicado con ocasión del desplazamiento experimentarán el incremento que corresponda conforme al Convenio Colectivo y al Pacto de Empresa que resulten de aplicación.

c.3. El abono de la retribución se realizará de manera mensual en las mismas fechas y con igual distribución con la que el trabajador venía percibiendo su salario con anterioridad al inicio del desplazamiento.

Retribución en especie.

c.4. La empresa pondrá a disposición del trabajador una vivienda, asumiendo la misma los costes derivados de los servicios inherentes a su uso.

Otras asignaciones.

c.5. La empresa facilitará al trabajador un Ticket-comida por cada día efectivamente trabajado.

c.6. La empresa contratará un seguro médico privado que posibilite el reembolso del 100 % de los gastos médicos que tuviere el trabajador.

c.7. El trabajador tendrá derecho a cuatro billetes de avión de ida y vuelta entre España y el país de destino cada año natural, debiendo comunicar las fechas de viaje con dos meses de antelación a su responsable.

c.8. El trabajador dispondrá del asesoramiento legal necesario para todos los trámites que tuviere que realizar ante las autoridades administrativas del país de destino.

Reincorporación a la finalización del desplazamiento.

c.9. Finalizado el periodo de desplazamiento, el trabajador regresará a España y desempeñará el mismo puesto de trabajo que desempeñaba con anterioridad a dicho desplazamiento, con iguales condiciones laborales a las disfrutadas en dicho momento.

c.10. La retribución del trabajador reincorporado será la equivalente a la existente con anterioridad al desplazamiento, con los incrementos que, en su caso, haya podido experimentar según el Convenio Colectivo aplicable y/o Pacto de Empresa.

c.11. Akordio honetan langileen lekualdatzeei buruz ezarritako baldintzak, batez ere ordainsariei dagokienez, aldi baterako eragina izango dute, eta ez dira finkagarriak izango. Horrenbestez, langilea atzerrian lekualdatuta dagoen bitartean soilik egongo dira indarrean.

22. artikulua. Itxaronaldia eta geldialdia.

«Itxaronaldi»tzat hartuko dira enpresari egotzi daitezkeen arrazoiengatik eta langilearen asmoarekin zerikusirik gabe honetaz geldirik egon behar duen aldiak: Materialik edo elementurik eskura ez izatea; aurreko eragiketaz eritmo txikia izatea; neurketarako erremintarik ez edukitzea; lana gauzatzerakoan eragozpen bat sortzen bada, lanean jarraitzeko erabakiaren zain egotea; matxurarik ez duten garraio edo mugitzeko baliabideen zain egotea; maniobrak direla eta jarduna etetea; tresneria eta erremintak lantokian biltzea; beste taldeen erruaz zenbait lan berrira egin behar izatea, eta abar. Kasu hauetan langilearen alokairuari, aurreko hilean lortutako primen batezbesteko orduak gehituko zaizkio.

«Ezinbesteko» egoerak salbuetsita, «geldialditzat» hartuko dira enpresari egotzi ezin diren arrazoiengatik (material, lan, edo argindar eza eta abar) sortutakoak. Honelakoetan, bere kategoria edo lanpostu-mailaren arabera dagokion ordainsaria jasoko du langileak.

«Ezinbesteko» egoeratan, ukitutako enpresak ez badio erregulazio espedienteari hasiera eman edota Lan Agintaritzak ukatu badu, aldi horiek «geldialdi» bezala ordainduko dira, baldin eta bi alderdiek ez badute epe horiek berreskuratu eta ordaintzeko akordiorik hartu.

23. artikulua. Nominen ordainketa.

Enpresak hilero ordaindu ahal izango die euren alokairuak langile guztiei. Ordainketa hau Banketxe edo Aurrezki Kutxen bidez egin ahal izango da.

Enpresak edo langileek, euren ordezkarien bitartez, aurreko pasartean adierazitako ordainketa-era ezartzea eska dezakete. Horrelakoetan, bi alderdien itunez izendatuko dira Banketxeak edo Aurrezki Kutxak.

Nomina hilaren 7an ordainduko da hilero, beranduenik ere.

24. artikulua. BGS (bermatutako gutxieneko soldata) osagarria aldi baterako ezintasun-egoeretan.

Hitzarmen hau sinatutako egunean gaixotasunek eragindako absentismoa % 6,22koa da urtean, batez beste.

A) Lehenengo baja.

Urte naturalean gaixotasunagatik hartutako lehenengo baja oinarriaren % 100era arte osatuko da Socorros Mutuos Garayren bitartez.

B) Bigarren baja eta ondorengoak.

Urte naturaleko bigarren bajaran eta ondorengoetan, lantokiko plantillaren guztirako absentismoa % 5 baino handiagoa bada, osagarri pertsonala bidezkoa den ala ez zehazteko, bajak eragindako langilearen laneko absentismoari erreparatuko zaio: Urtean % 5 baino handiagoa bada, osagarri hori 18. baja-egunetik aurrera soilik jasoko du.

Bajak eragindako langilearen laneko absentismoak ez badu % 5 gainditzen, banaka kontuan hartuta, lantokiko plantillaren guztirako absentismoa % 5 baino handiagoa izanda ere, hirugarren baja-egunetik aurrera jasoko du Socorros Mutuos Garayren osagarria.

C) Absentismo-pizgarriak (ordu-poltsak).

Urte natural batean (urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra) 10 egun baino gutxiago absentismoa duen langile orok lan-poltsatik 2,5 ordu hartzeko eskubidea izango du, baina eskubide hori ez da inola ere finkagarria izango.

c.11. Las condiciones establecidas en el presente acuerdo con motivo del desplazamiento de trabajadores, especialmente en materia de retribución o asignación, tendrán eficacia temporal y no tendrán carácter consolidable, por lo que tendrán vigencia única y exclusivamente mientras el trabajador permanezca desplazado en el extranjero.

Artículo 22.º Tiempo de espera y tiempo de paro.

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

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

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

Artículo 23.º Pago de nóminas.

La empresa podrá abonar los salarios de forma mensual a la totalidad de su personal. Este pago podrá efectuarse a través de entidades Bancarias o de Ahorro.

La empresa o el personal, a través de sus representantes, podrán exigir la implantación del sistema mencionado en el párrafo anterior pactándose entre las partes la designación de las entidades Bancarias o de Ahorro.

La nomina se pagara el día 7 de cada mes como muy tarde.

Artículo 24.º Complemento SMG en situación de Incapacidad Temporal.

Al día en que se firma el presente convenio, la media de absentismo anual por enfermedad es de 6,22 %.

A) Primera baja.

La primera baja del año natural por enfermedad se completará al 100 % de la base de Socorros Mutuos Garay.

B) Segunda y sucesivas bajas.

Para la segunda y sucesivas bajas dentro del año natural, si el absentismo total de la plantilla del centro de trabajo superase el 5 %, a los efectos de determinar la procedencia o no del complemento personal se deberá acudir al absentismo laboral del trabajador afectado por la baja, de tal manera que si el mismo superase el 5 % anual solamente percibirá el expresado complemento a partir del día 18 de baja.

En el caso de que el absentismo del trabajador afectado por la baja no superase el 5 % anual individualmente considerado, aún cuando el absentismo total de la plantilla del centro de trabajo superase el 5 %, no percibirá el complemento de Socorros Mutuos Garay durante los tres primeros días de la baja.

C) Incentivo-absentismo (horas-bolsa).

Todo aquel trabajador que en el periodo de un año natural (1 de enero a 31 de diciembre), presente un absentismo no superior a 10 días generará un derecho de disfrute, en todo caso no consolidable, equivalente a 2,5 horas de la bolsa.

Artikulu honi dagozkion ondorioetarako, ez dira absentismo-tzat joko gaixotasun larri kronikoek eragindako baja-aldiak, baldin eta baja horiek harreman zuzena badute gaixotasun larri kronikoarekin.

Artikulu hau ez zaie aplikatuko arduradun-taldea osatzen duten langileei.

25. artikulua. BGS-ekarpenak.

Aurreko artikuluan adierazitako BGS osagarriaren % 50 langileek jarriko dute, eta % 50 enpresak. BGSko batzorde bat arduratuko da osagarri horren kontrola eta jarraipena egiteaz.

Batzorde hori Enpresa Batzordeko bi ordezkari eta enpresaren ordezkari batek osatuko dute, eta ordezkari horiek finkatuko dituzte langile bakoitzak hilero jarri beharreko kuotak. Socorros Mutuos Garayren sisteman parte hartzea borondatezkoa da langileentzat.

26. artikulua. Euskal Osasun Zerbitzua.

Gaixotasun arruntagatiko aldi baterako ezintasunen estaldura eta jarraipena Euskal Osasun Zerbitzu Publikoaren zeregina izango da. Enpresak ez du zerbitzu hori mutua batekin kontratatuko, langileen ordezkariaren gehiengoarekin adostu ezean.

V. KAPITULUA

27. artikulua. Lanbide sailkapena.

I. taldea.

Lizentziadunak, ingeniariak, ingeniari teknikoak, graduadunak eta diplomadunak.

II. taldea.

Administrazioa (1., 2. eta 3. mailako administrariak).

III. taldea.

Erdi-mailako kargudunak, lantegi-buruak, arduradunak, antolaketako teknikariak eta langilezainak.

IV. Taldea.

Ekoi-zpena, 1. eta 2. mailako ofizialak, espezialistak eta peoiak.

Prestakuntza-aldian % 14an ordainduko da prima, edota 111,20 jarduerari dagokionaren baliokidea izango da.

28. artikulua. Kontratazioan aukera-berdintasunak sustatzea. Sexu edo adinagatiko diskriminaziorik eza.

Hitzarmen honen sinatzaileek, emakumeak lan-merkatuan sartu behar duela ikusirik, eta laneratze hori inolako diskriminaziorik gabe eta aukera berdinetan egin behar dela jabeturik, bat datoz hori lortzeko honako helburuak erdietsi behar direla esaterakoan:

1. Bai gizonek bai emakumeek aukera berdinak izan behar dituzte enpleguan, prestakuntzan, sustapenean eta lana garatzekoan.

2. Lan beraren truke, gizonezkoek eta emakumezkoek alokairu berdina jaso behar dute. Beste edonolako lan-arloetan ere berdintasuna izan behar dute.

Alokairuari dagokionean ezingo da inolako diskriminaziorik egin langileen sexua edo adina dela eta. Bereziki debekatua dago enpresa berean antzeko lanpostuak betetzen dituzten langileei sexua edo adinaren arabera ordainsari desberdinak ematea. Enpresek ez badute debeku hau betetzen, dagozkien alokairu-diferentziak jasotzeko eskubidea izango dute diskriminatutako langileek.

A los efectos del presente artículo, no se computarán como absentismo los periodos de baja derivados de enfermedades crónicas graves que pudieran padecer los trabajadores, siempre que dichas bajas guarden relación causal con la expresada enfermedad crónica y grave.

Quedarán excluidos de la aplicación del presente artículo aquellos trabajadores que formen el cuadro de mando.

Artículo 25.º Aportaciones SMG.

El Complemento SMG indicado en el artículo anterior, será aportado al 50 % por trabajadores y 50 % empresa. Existirá una Comisión de SMG para realizar el control y el seguimiento de dicho complemento.

La Comisión estará formada por dos representantes del Comité de Empresa y una representación de la empresa, los cuales fijarán las cuotas mensuales a aportar por cada trabajador. La pertenencia al sistema de Socorros Mutuos Garay, es voluntaria para el trabajador.

Artículo 26.º Servicio Público de Salud.

La cobertura y seguimiento de las incapacidades temporales por enfermedad común la llevará acabo por el Servicio Público de Salud. La empresa no contratará este servicio con ninguna mutua salvo acuerdo expreso con la mayoría de la representación de los trabajadores.

CAPÍTULO V

Artículo 27.º Clasificación profesional.

Grupo I.

Licenciados, Ingenieros, Ingenieros Técnicos, Graduados y Diplomados.

Grupo II.

Administración (Administrativos de 1.ª, 2.ª y 3.ª).

Grupo III.

Mandos intermedios, Jefes de Taller, Encargados, Técnicos de Organización, Capataces.

Grupo IV.

Producción, Oficial de 1.ª y 2.ª, Especialistas y Peones.

Durante el periodo de formación, la prima, se retribuirá al 14 % o al equivalente de la actividad 111,20.

Artículo 28.º Fomento de igualdad de oportunidades en la contratación. Prohibición de discriminación en razón de sexo o edad.

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

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

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

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

3. Lanpostuak lan praktikak, lanaren antolaketa eta gainerako lan baldintzak, bai gizonezkoentzako bai emakumeentzako egokiak izango diren moduan eratu behar dira.

29. artikulua. Hierarkia-lanbide harremanak.

Enpresak bakoitzaren lanpostuari dagokion zeregin eta erantzukizunen zerrenda idatzia eman beharko die derrigorrez langile kargudunei.

30. artikulua. Probaldia.

Probaldi bat itundu ahal izango da idatziz. Horren iraupena ez da inola ere sei hilabete baino luzeagoa izango teknikari tituludunentzat, ezta bi hilabete baino luzeagoa ere beste langileentzat, peoi eta espezialisten kasuan izan ezik, horien probaldia hamabost laneguneko izango baita gehienez ere formakuntza gainditu ondoren.

Probaldiak irauten duen bitartean, betetzen duen lanpostua eta lanbide-kategoriari dagozkion eskubide eta betebeharrak izango ditu langileak plantillakoa bailitzan, probaldian zehar bi aldeetakoren batek eskatuta lan-harremana etetearen ondorioz sor daitezkeenak izan ezik.

31. artikulua. Uzteak.

Enpresaren zerbitzura dauden langileek euren borondatez lana uztea erabakitzen badute enpresari derrigorrez asmo horren berri eman beharko diote, ondoren zehazten den aurretiaz:

- I. Taldeari atxikitako langileak: 2 hilabete.
- II. Taldeari atxikitako langileak: 1 hilabete.
- III. Taldeari atxikitako langileak: 1 hilabete.
- IV. Taldeari atxikitako langileak: 15 egun.

Behar den aurretiaz jakinarazteko derrigortasuna ez bada betetzen, jakinarazpena atzeratzen den egun bakoitzari dagokion eguneko alokairua ken diezaioke Enpresak langileari honen kitapena egiterakoan.

Behar hainbateko aurretiaz jakinarazi bada, ordea, epealdi hori amaitutakoan kalkula daitezkeen kontzeptu finko guztiei dagokien ordainsaria eman beharko dio Enpresak langileari.

Enpresak ez badu dagokion eginkizun hau betetzen, langileak kalte-ordain bat jasotzeko eskubidea izango du. Honen zenbatekoa, eguneko alokairua izango da kitapenean atzeratutako egun bakoitzeko, aurrejakinarazpenaren epealdiaren mugara arte beti ere. Langileak ez badu behar den aurretiaz jakinarazi Enpresak ez du betekizun hori izango eta, ondorioz, langilea ez da aipatutako eskubide horren jabe egingo.

32. artikulua. Finikitoak.

Finikito-agiria sinatu aurretik egokitzen jotzen duen aholkularitza jaso asmoz, langile orok, Enpresako Batzordekide bat edo bere Sekzio Sindikaleko Ordezkarik bat bertan egotea eska dezake.

33. artikulua. Aldi baterako kontratazioa.

Enpresak behin-behineko kontratuen berri emango die langileen ordezkariei. Kontratua egiteko zergatiak azaltzeaz gain, langile kopurua, esleitu beharreko lanbide-taldeak eta aurreikusitako epeak zehaztuko zaizkie.

Indarrean dagoen legediaren arabera izango da kontratuon gehieneko epea. Orobat, indarrean dagoen legediaren arabera kalte-ordaina jasoko du langileak kontratua bukatutzat eman ostean.

Langileen Estatutuaren 15.5 artikuluan ezarritakoaz gain, Hijos de Juan de Garay, S.A. enpresak aldi baterako kontratuen bidez hartutako langileek kontratu mugagabea izango dute ze-

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

Artículo 29.º Relaciones jerárquico-profesionales.

La empresa estarán obligada a proporcionar a los mandos de la misma, relación escrita de las funciones y responsabilidades fundamentales que correspondan a su puesto.

Artículo 30.º Período de prueba.

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

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

Artículo 31.º Ceses.

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

- Personal adscrito al Grupo I: 2 meses.
- Personal adscrito al Grupo II: 1 mes.
- Personal adscrito al Grupo III: 1 mes.
- Personal adscrito al Grupo IV: 15 días.

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

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

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

Artículo 32.º Finiquitos.

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

Artículo 33.º Contratación temporal.

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

La duración máxima de los contratos que se celebren quedará regulada por lo establecido en la legislación vigente. Así mismo a la finalización de los contratos, el/a trabajador/a tendrá derecho a recibir la indemnización establecida en la legislación vigente.

Además de lo establecido en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, se establece un acuerdo por el que los operarios contratados por Hijos de Juan de Garay, S.A. mediante con-

gokien garaian indarrean zeuden aldi baterako lan-kontratuen edozein modalitatetan hiru urte eginez gero, errelebo-kontratuetan izan ezik.

Lana gutxitu delako, plantillari eusteko, aldi baterako etendura-espedienteengatik, arrazoi ekonomikoengatik edota ezinbesteko arrazoiengatik plantillatik kanpo geratzen diren langileek lehenetasuna izango dute etorkizuneko kontratazioetan, baldin eta enpresaren espektatibak bete bazituzten.

Halaber, akordio honen bidez, ezartzen da enpresak plantillaren % 15 kontratatu ahal izango duela, gehienez, une bakoitzean indarrean dauden aldi baterako kontratuen bidez. Zenbaketa horretan ez dira kontuan hartuko aldi baterako ezintasunagatik hartutako bajak betetzeko kontratuak, ez eta oporraldiatarako egindako hirurogei egun arteko kontratuak ere.

Prestakuntzarako kontratatutako langile minusbaliatuak ez dira zenbatuko artikuluko honetan ezarritako mugen ondorioetarako.

Enpresak indarrean dauden kontratazio erak erabili ahal izango ditu.

34. artikulua. *Aldi baterako laneko enpresei dagokienez, produktzioaren gorabeherengatik egindako kontratuak.*

Aldi baterako laneko enpresen langileak lagatzeko kontratuak egiten direnean, kontratu-modalitate ez-mugagabe hori erabili ahal izango da, aldez aurretik eta enpresako zuzendaritzak eta langileen legezko ordezkariak hala adostuta, mota horretako kontratuekin bete daitezkeen zeregin edo lanetan.

Era honetako kontratuekin bete ahal izango diren lanak identifikatzean desadostasunik gertatzen bada, alderdietako bakoitzak Precora (00.04.04ko 66 zk. *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) jo ahal izango du desadostasunak ebazteko.

35. artikulua. *Txandakako prestakuntzako kontratuak.*

Modalitate horren bidez kontratatutako langileen soldata ezingo da izan kontratatutako kategorian ordaindu beharrekoaren % 75 baino txikiagoa lehenengo urtean, ez eta % 85 baino txikiagoa bigarren urtean.

36. artikulua. *Ikasketa-mailari egokitutako lanbide-trebakuntza eskuratzeko heziketa-kontratuak.*

Modalitate honekin kontratatzen diren langileek soldataren % 80 jasoko dute.

37. artikulua. *Aldi Baterako Lan-Enpresak. Eskura jartzeko kontratuak.*

Aldi baterako laneko enpresen zerbitzuak kontratatzen direnean, bermatuko da langile horien lan-eskubideak eta gutxieneko ordainsariak izango direla hitzarmen honen mendeko langileen talde profesional bakoitzarentzat ezarritakoen parekoak. Betebehar hori berariaz adieraziko da aldi baterako laneko enpresaren eta Hijos de Juan de Garay Oñati, SA, enpresaren artean langileak lagatzeko egindako kontratuan.

Aldi baterako laneko enpresen zerbitzuak ohiz kanpoko arrazoiengatik soilik erabiliko dira. Kasu horietan, ordezkapenak egiteko baino ez dira izango, eta hilabeteko eperako kontratuak izango dira, gehienez ere.

38. artikulua. *Obra eta Zerbitzu enpresak kontratatzea.*

1) Hijos de Juan de Garay (Oñate), burutuko diren kontratuen edo azpikontratuen aurreikuspenei buruzko informazioa jakitera emateko beharra baldintzatu gabe, obra edo zerbitzu jakin batzuk enpresa kontratatzaile edo azpikontratatzaileri batekin egiten dituztenean, langileen legezko ordezkariak honakoaren berri eman beharko diete:

tratos temporales, pasarán a la contratación indefinida después de acumulados 3 años en cualquiera de las modalidades de contratación laboral vigentes en su momento con excepción de los contratos de relevo.

El personal que por disminución de trabajo, mantenimiento de plantilla o expedientes de suspensión temporal, por motivos económicos o de fuerza mayor, quedara fuera de la plantilla, tendrá preferencia en las futuras contrataciones, siempre y cuando haya cubierto las expectativas de la empresa anteriormente.

Así mismo y mediante este acuerdo se establece que la empresa, podrá contratar mediante los contratos temporales vigentes en cada momento hasta un 15 % de la plantilla, no contabilizándose los contratos utilizados para cubrir las bajas de IT, y vacaciones hasta sesenta días.

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

La empresa podrá utilizar las modalidades de contratación vigentes en cada momento.

Artículo 34.º *Contratos por circunstancia de la producción en relación a las Empresas de Trabajo Temporal.*

En los supuestos de contratos de puesta a disposición que concierte la empresa con las Empresas de Trabajo Temporal podrá utilizar esta modalidad contractual no indefinida en las tareas o trabajos que, previamente y por acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación legal del personal, sean identificados como susceptibles de cubrirse con contratos de esta naturaleza.

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

Artículo 35.º *Contrato de formación en alternancia.*

El salario que perciba el personal contratado bajo esta modalidad no podrá ser inferior al 75 % durante el primer año y ni inferior al 85 % durante el segundo año del salario correspondiente a la categoría para la que ha sido contratado.

Artículo 36.º *Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios.*

El salario que perciba el personal contratado bajo esta modalidad será del 80 %.

Artículo 37.º *Empresas de Trabajo Temporal. Contratos de puesta a disposición.*

Cuando se contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal, se garantizará que el personal puesto a su disposición tenga los mismos derechos laborales así como las retribuciones mínimas establecidas en la empresa para cada grupo profesional a que tenga derecho el personal afectado por este convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal e Hijos de Juan de Garay Oñati S.A.

Los servicios de trabajadores de E.T.T.s (Empresas de Trabajo Temporal), se utilizarán sólo por motivos excepcionales y, en estos casos, solamente para sustituciones, en un período máximo de un mes.

Artículo 38.º *Subcontratación de Obras y Servicios.*

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

a) Enpresa kontratatzailearen edo azpikontratatzalearen izena edo nortasuna, helbidea eta identifikazio fiskalaren zenbakia.

b) Kontratuaren helburua eta iraupena.

c) Kontratua gauzatuko den lekua.

d) Bidezko denean, enpresa nagusiaren lantokian kontratuz edo azpikontratuz jardungo duten langileen kopurua; eta era berean, bere langileen lan eta gizarte segurantzako baldintzei buruz aplikatuko den arautegia.

e) Laneko arriskuak saihesteko xedez, jarduerak koordinatzeko aurreikusi diren neurriak.

2) Enpresak kontratatzean, kontratua gauzatzen hasi aurretik eta idatziz, honako hauei buruzko informazioa eman beharko die beren langileei eta horien legezko ordezkariak:

a) Enpresari nagusiaren izena edo nortasuna, helbidea eta identifikazio fiskalaren zenbakia.

b) Kontratuaren helburua eta iraupena.

c) Kontratua gauzatuko den lekua.

d) Bidezko denean, enpresa nagusiaren lantokian kontratuz edo azpikontratuz jardungo duten langileen kopurua.

e) Laneko arriskuak saihesteko xedez, jarduerak koordinatzeko aurreikusi diren neurriak.

3) Enpresak ez du azpikontratatu bere bulegoetan garatu beharreko jardueraren lanik. Garbitasuna, zaintza, zerbitzu gehigarriak eta antzeko jarduerak, jarduerak berak duen araudi bidez erregulatuko dira.

4) Hitzarmen honetako Lehenengo Xedapen Gehigarrian finkatzen den Hitzarmeneko Batzorde Misto, jarduera honen bilakera jarraitu eta aztertze ahalmentzen da, langileak legez kanpo-egoeran lagatzea edo laneko baldintzen kalterako izan daitezkeen egoerak ekidin ditzan. Eta, hala badagokio, bidezkotzat jotzen dituen neurriak hartu ahal izango ditu, Aldi Baterako Lan Enpresetako langileentzako hartuta dauden neurrien ildotik.

VI. KAPITULUA

39. artikulua. Laneko portaera-arauak.

— Printzipio gidariak:

Enpresako Zuzendaritzak, kontratuan adierazten diren lan-zereginak egintzaz edo omisioz betetzen ez dituzten langileei, ondorengo artikuluetan zehazten diren hutsegite-mailen araberrako zigorrak ezarri ahal izango die.

Enpresako Zuzendaritzari dagokio honako erabaki honetan zehazten diren araberrako zigorrak ezartzea.

Hutsegiteak zigortu aurretik langileari idatziz jakinaraziko zaio, zigorraren zioak eta data adieraziz.

Enpresak, hutsegite larri edo oso larriaren ondorioz ezarritako zigor ororen berri emango die langileen legezko ordezkariak.

Zigorra ezarri ondoren, data horretatik hasi eta 60 egunera bete daiteke.

— Hutsegiteen mailak:

Langile batek egindako hutsegite oro, arina, larria edo oso larria izan daiteke bere garrantzia, eragina eta asmoaren arabera.

— Hutsegite arinak:

Honako hauek hartuko dira hutsegite arintzat:

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

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

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

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

2.º) Cuando la empresa subcontrate, deberá informar a sus trabajadores/as y a su representación legal, por escrito y antes del inicio de la ejecución de la contrata, acerca de los siguientes extremos:

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

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

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

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

3.º) La empresa no subcontratará trabajos de la propia actividad a desarrollar dentro de sus dependencias. Las actividades tales como limpieza, vigilancia, servicios auxiliares, etc. Se regularán por la normativa de su propia actividad.

4.º) Se faculta a la Comisión Mixta del Convenio establecido en la Disposición Adicional Primera del mismo para el seguimiento y análisis de la evolución de esta actividad, con el objeto de evitar situaciones de cesión ilegal de trabajadores/as o menoscabo de sus condiciones laborales, pudiendo adoptar, en su caso, las medidas que considere convenientes, en la línea de las adoptadas para el personal de las E.T.T.

CAPÍTULO VI

Artículo 39.º Código de conducta laboral.

— Principios ordenadores.

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

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

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

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

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

— Graduación de las faltas.

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

— Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Hilabeteko epean justifikaziorik gabeko hiru puntualitate-hutsegite egitea, bai lanera sartzerakoan bai irteterakoan.

b) Hilean egun batez arrazoi justifikaturik gabe lanera ez joatea.

c) Aldez aurretik edo, hala balitz, hutsegitea egin ondoren go hogeita lau orduren barruan lanera ez joatearen arrazoia ez jakinaraztea, ezin burutu izana frogatzen ez bada behintzat.

d) Lana arrazoi justifikaturik gabe uztea denbora laburrez bada ere, horren ondorioz nolabaiteko garrantziko kaltea eragiten bazaie lankideei edo lanabesei.

e) Arduragabetasun txikiak materialak edo lan ekipoak zainterakoan, bere ardurapean badaude.

f) Bezeroak eta hornitzaileak behar bezalako zuzentasun eta arduraz ez tratatzea.

g) Enpresari bizileku aldaketen berri ez ematea, horrek lankideei edo enpresari inolako kalterik sor badakioke.

h) Langilearen familian Gizarte Segurantzarekin edo zerga arloan eragina izan dezaketen aldaketen berri behar den garaian ez jakinaraztea.

i) Goragoko batek berezko zereginen barruan emandako aginduak edo mandatuak ez betetzea, pertsonentzako edo gauzentzako kalterik sortzen ez bada.

j) Laneko jardunaldi arruntaren barruan, eta arrazoi justifikaturik gabe, prestakuntza teoriko edo praktikoko ikastaroetara ez joatea.

k) Lanorduetan lankideekin, bezeroekin edo hornitzaileekin sesioan aritzea.

l) Lanean mozkorturik edo drogak hartuta egotea, ohikoa ez bada.

— Hutsegite larriak:

Honako hauek hartuko dira hutsegite larritzat:

a) Hogeita hamar eguneko epealdian lanera joaterakoan edo irteterakoan hiru puntualitate-huts baino gehiago egitea.

b) Arrazoi justifikaturik gabe hilabetean bi, hiru edo lau egunetan lanera ez joatea. Hutsegite bat bera ere nahikoa izango da langileren bat ordezkatu behar duenean edota horren ondorioz Enpresari nolabaiteko garrantziko kaltea sortzen zaionean.

c) Gizarte Segurantzarekin edo zerga gauzeekin lotutako datuak gezurrezkoak izatea edo maltzurkeriaz gordetzea.

d) Lanorduetan edonolako jolas edo jokoan jardutea eten gabe, laneko martxa normala oztopatuz.

e) Laneko gaitan goragokoei beren zeregin arruntaren barruan ez obeditzea, horrek pertsonentzako edo gauzentzako kalte larriak sortzen badu.

f) Norberaren txukuntasun eza baldin eta horrek lankideen arrazoizko kexuak sortarazten baditu eta enpresak lehendik jakinaren gainean jarria badu.

g) Beste langile baten presentziaren itxura egitea, erregistroak eta sarrera-irteerako kontrolak aldatuz.

h) Lanean arduragabekeria edo axolagabekeria azaltzea, bertako martxa ona oztopatuz, ondorioz pertsonen edo gauzei kalte larriak sortzen ez bazaie.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

— Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

i) Lan- jardunean zehar baimenik gabeko lan partikularrak egitea edota, lanorduz kanpo, enpresaren lanabesak, erremintak, tresneria edo ibilgailuak norberaren edo besteren probetxurako erabiltzea.

j) Edonolako hutsegite arinak (puntualitate-ezak izan ezik) hiruhilekoaren barruan behin eta berriro egitea, lehendik zeha-penik izan bada.

k) Langileen askatasun sexuala hitzez edo fisikoki erasotzea; baita pertsonen intimitatea eta duintasuna ez errespetatzea ere.

l) Noizean behin mozkortzea edo drogak kontsumitzea, baldin eta horren ondorioz langileen laneko segurtasun eta osasun maila kaltetzen edo arriskuan jartzen ez bada.

— Hutsegite oso larriak:

Honako hauek hartuko dira hutsegite oso larritzat:

a) Sei hilabeteko epealdian justifikaziorik gabeko hamar puntualitate-huts baino gehiago egitea edota, hogeit baino gehiago urtebeteko epealdian.

b) Hilabeteko epealdian justifikaziorik gabe jarraiko hiru egunetan edota txandakako bost egunetan lanera ez joatea.

c) Agindutako zereginetan iruzurra, desleialkeria edo neurritz kanpoko konfiantza azaltzea eta enpresako lokaletan nahiz enpresaz kanpo, jardunean zehar lankideei, Enpresari edo beste edonori lapurtzea edo ebastea.

d) Gaixotasun edo istripuaren itxura egitea. Bajan dagoen langileak norbere konturako edo besteren konturako lanak egitea hutsegite oso larritzat hartuko da. Istripuaren edo gaixotasunaren ondoriozko baja luzatzeko egiten den edozer ere atal honetan sartuko da.

e) Zerbitzua edo lanpostua arrazoi justifikaturik gabe uztea, nahiz denbora laburrean izan, baldin eta horren ondorioz enpresari edo lankideei nolabaiteko garrantziko kaltea sortzen bazaie, segurtasuna arriskuan jartzen bada edota istripuren bat sortarazten bada.

f) Enpresaren dokumentu erreserbatuen sekretua urratzea edota isilean gorde beharreko datuak ematea.

g) Enpresari lehiakortasun desleiala eragiten dioten jarduerak burutzea.

h) Laneko errendimendu normala edo aurrez itunduta dagoena nahita eta etengabe gutxitzea.

i) Hitzezko eta ekintzazko tratu txarrak, edo ugazabei nahiz horien senitartekoei edo lankideei, enpresako bezeroei edo hornitzaileei buruz egindako errespetu eta begiruneko hutsegite larria.

j) Izaera desberdineko hutsegite larria bi hilabetetan zehar behin eta berriro egitea, baldin eta zigortuak izan badira.

k) Goragokoek lan gaietan emandako edozein agindu ez betetzea, enpresari edo lankideei kalte nabarmenak sortaraziz, non eta agente gehiegikeriaren ondorio ez diren. Agente gehiegikeriatzat hartuko dira zuzendariak, buruek edo tarteko agintedunek asmo txarrez, legezko arauak nabarmen urratuz eta langilearen kalterako burututako ekintzak.

l) Laneko kategoria handiagoaz baliatuz askatasun sexualaren aurka burutzen diren erasoak; baita laneko edo norberaren egoeraren ondorioz bereziki ahulak diren pertsonen aurka egindakoak ere.

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

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

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

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

— Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

— Zehapenak:

Hutsegiteen ondorioz ezar daitezkeen gehieneko zehapenak honako hauek izango dira:

— Hutsegite arinengatik:

Idatzizko ohartarazpena.

— Hutsegite larriengatik:

Idatzizko ohartarazpena.

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

— Hutsegite oso larriengatik:

Idatzizko ohartarazpena.

Hogeit hamar eta hirurogeit hamar egun bitartean enplegu eta soldata gabe uztea.

Iraizpena.

— Preskripzioa:

Hutsegiteak, mailaren arabera, honela iraungipena izango dute:

Hutsegite arinak: Hamar egun.

Hutsegite larriak: Hogeit hamar egun.

Hutsegite oso larriak: Hirurogeit hamar egun.

Preskripzio hori, hutsegitea jakinarazi zen egunetik kontatu da; eta, beti ere, hutsegitea burutu zenetik 6 hilabetera iraungiko dira.

VII. KAPITULUA

40. artikulua. Laneko Segurtasuna eta Osasuna.

1. Langileen segurtasuna eta osasuna era eraginkorrean babesteko betekizunari erantzuteko xedez, enpresariak beharrezkoak diren neurri guztiak hartuko ditu: Arriskuen ebaluaketa, informazioa, prestakuntza, osasunaren zaintza, parte hartzea eta prebentzio ordezkariekin hitz egitea.

Enpresak arriskuen aurkako borrokan jardungo du etengabe, honako printzipio hauei jarraiki:

1. Arriskuak ekiditea.

2. Ekidin daitezkeen arriskuen ebaluaketa egitea.

3. Arriskua bere sorburuan etetea.

4. Lanpostuen kontzeptua nola eratua dagoen ikusirik, lana pertsona bakoitzari egokitzea; eta, taldeak, lan metodoan eta produktioak hautatzerakoan, lana aspergarria eta errepikakorra izan ez dadin begiratzea; era berean, osasunean izan dezakeen eragina ahalik eta txikiena izango den modua egitea.

5. Bilakaera tekniko aintzakotzat hartzea.

6. Lan arriskutsuaren ordez, arrisku txikiagoa edo arriskurik ez duena ezartzea.

7. Prebentzio-planak egitea, teknika, lanaren antolaketa, lan baldintzak, gizarte harremanak eta ingurugiro faktoreen eragina ahal den erarik koherenteenean biltzen saiatuz.

8. Babes kolektiboa bakoitzaren babesaren gainetik jartzeko neurriak hartzea.

9. Langileei bidezko jarraibideak ematea.

10. Enpresak, lan jakin bat agintzerakoan, kontutan hartuko ditu langile horrek laneko segurtasun eta osasun gaietan dituen gaitasun fisikoak.

11. Enpresak beharrezko neurri guztiak hartuko ditu, arrisku larri eta bereziko lekuetara behar hainbat eta egoki den informazioa jaso duten langileak bakar-bakarrik sar daitezzen.

— Sanciones.

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

— Por faltas leves.

Amonestación por escrito.

— Por faltas graves.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

— Por faltas muy graves.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

— Prescripción.

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

Faltas leves: diez días.

Faltas graves: veinte días.

Faltas muy graves: sesenta días.

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

CAPÍTULO VII

Artículo 40.º Seguridad y Salud Laboral.

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

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

1. Evitar los riesgos.

2. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

3. Combatir los riesgos en el origen.

4. Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo, ya reducir los efectos del mismo en la salud.

5. Tener en cuenta la evolución técnica.

6. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

7. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales.

8. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

9. Dar las instrucciones a los/as trabajadores/as.

10. La empresa tomará en consideración las capacidades profesionales de los/as trabajadores/as en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

11. La empresa adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los/as trabajadores/as que hayan recibido información suficiente u adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

Bere aldetik langileek, banaka harturik, Lan Segurtasun eta Osasunaren arloan jasotako jarraibideak bete beharko dituzte derrigorrez, behar duten prestakuntza eta informazio teoriko eta praktikoa guztia eskaini zaielarik aurrez, IV atalean adierazten denez. Batez ere prebentzio-zerbitzuen aholkularitza jasoko dute, eta honen bidez babes pertsonalerako baliabide eta jantzien erabilerari buruzko informazioa emango diete.

II. 31/1995 Legeak, Lan-arriskuen Prebentzioari buruzkoak, ezarritakoa aplikatuko da, bai eta une bakoitzean indarrean dauden beste legezko xedapen batzuk ere.

Lan Segurtasun eta Osasuneko Batzordea eratuko da, eta honen osaketa ondorengo hau izango da:

a) Enpresariak izendatutakoak:

– Lehendakari bat.

– Enpresaren Mediku Zerbitzu propio edo komunaren buroia, edo zerbitzu honen ordezkari bat.

– Segurtasun-teknikari bat.

– Agintari-multzo bat. Hauen kopurua eta kalifikazioa enpresariak egoki irizitakoa izango da, lanpostu desberdinetako Lan Segurtasun eta Osasunaren arloan diren arazoak kontuan izanik.

b) Langileen ordezkariak.

Ordezkaritza-multzo bat, Lantegiko Sekzio desberdinetakoak ahal delarik, bai Sindikatuak izendatuak Hijos de Juan de Garay-en egindako hauteskunde sindikaletan lortutako emaitzen proportzioan, bai langileek zuzenean aukeraturik, baina Enpresa Batzordeko ordezkarien artean betiere. Kopurua zehazteko honako eskala honetara joko da, Zentroaren plantillaren arabera.

50etik 100era / De 50 a 100	Langileak / Trabajadores/as	2	Arduradunak / Representantes
101etik 200era / De 101 a 200	"	3	"
201etik 500era / De 201 a 500	"	4	"
501etik 1.000era / De 501 a 1.000	"	5	"
1.000 baino gehiago / Más de 1.000	"	7	"

c) Idazkari bat, Lan Segurtasun eta Osasuneko Batzordeak bere kideen artean hautatua.

Prebentzioari buruzko 31/1995 Legearen eta indarrean dauden beste xedapenetan ezarritako bermeak izango dituzte.

Ez da sindikal ordu-kredituan barneratutako Segurtasun eta Osasun Batzordearen bileretarako nahiz enpresaburuak prebentzioaren arloan egiten dituenetarako erabiltzen den denbora, ezta Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legearen 36. artikuluko bigarren atalean, a) eta c) letretan, aurreikusitako bisitaldietarako erabiltzen den denbora ere.

Era berean, enpresan prebentzio-lanak garatzeko egin behar diren ekinak ondoz ondoz bakoitzaren bakoitzaren, Prebentzioari buruzko 31/1995 Legearen 36. artikuluko bigarren atalean, a) eta c) letretan, aurreikusitako bisitaldietarako erabiltzen den denbora ere.

– 75 langilera arteko enpresetan: 2 ordu hilean.

– 76 eta 150 langile bitarteko enpresetan: 3 ordu hilean.

– 151 eta 250 langile bitarteko enpresetan: 4 ordu hilean.

– 251 langile baino gehiagoko enpresetan: 5 ordu hilean.

Halaber, prebentzioari buruzko 31/1995 Legearen 36. artikuluko bigarren atalean, a) eta c) letretan, aurreikusitako bisitaldietarako erabiltzen den denbora ere.

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

II. Será de aplicación lo establecido en la Ley 31/1.995 de Prevención de Riesgos Laborales y otras disposiciones legales vigentes en cada momento.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral cuya composición será la siguiente:

a) Personal designado por el/a empresario/a:

– Un/a presidente/a.

– El/a jefe/a, o un/a representante, del Servicio Médico de Empresa propio o mancomunado.

– Un/a técnico/a de Seguridad.

– Un conjunto de Mandos, cuyo número y calificación será la que el/a empresario/a estime oportuno para atender los problemas de Seguridad y Salud Laboral referentes a los distintos puestos de trabajo.

b) Personal en representación de los/as trabajadores/as.

Un conjunto de representantes, preferentemente pertenecientes a distintas Secciones del Centro de Trabajo, designados, bien por las Centrales Sindicales en proporción a los resultados obtenidos en las elecciones sindicales realizadas en Hijos de Juan de Garay, bien por elección directa de los/as trabajadores/as, en ambos casos, de entre los representantes del Comité de Empresa, y cuyo número vendrá determinado por la siguiente escala, en función de la plantilla del Centro.

c) Un/a Secretario/a, elegido de entre sus miembros por el propio Comité de Seguridad y Salud Laboral.

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

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

Asimismo, y a los exclusivos efectos de las acciones que pudieran derivarse de las tareas propias de Prevención en la empresa, los Delegados de Prevención podrán disponer de un crédito horario adicional en la siguiente cuantía:

– Empresas hasta 75 trabajadores: 2 horas/mes.

– Empresas de 76 a 150 trabajadores: 3 horas/mes.

– Empresas de 151 a 250 trabajadores: 4 horas/mes.

– Empresas de 251 en adelante: 5 horas/mes.

Asimismo, los Delegados de Prevención dispondrán de los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral y que sean convocados por los Organismos o Instituciones Oficiales compe-

ren 37.2 artikulua), edota Hitzarmen hau sinatzen duten Erakunde Sindikalen Zerbitzuek deituak direnean, eskumena duten Erakundeek ahalmena eman dieten arloetan betiere. Baimen hauen gozamenerako baimena enpresariak eman beharko du. Baimen hau ukatuz gero, errekurtsioa aurkez dakioke Hitzarmenaren Interpretazio Batzorde Mistoari, honek erabakiko duelarik.

III. Lan Segurtasun eta Osasuneko Batzordea, Lehendakariak aurrez deiturik edota Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legeko 38. artikuluan ezarritakoarekin bat, hilerok bilduko da, eta behar beste aldez ere bai Lehendakariak berak beharrezko irizita edo kide gehienek eskaturik, edota Batzordean langileek dituzten ordezkaritza guztiek eskatuta.

Eragin hauetarako, eta proposamenak egiteko zein alderdien arteko erabaki zehatzak hartzeko ahalmenak erabiltzeko uanean, Hijos de Juan de Garay-k izendatutako kideek langileek izendatutako ordezkarien boto-kopuru berdina dutela joko da beti, ez gehiago ez gutxiago.

Lan Segurtasun eta Osasuneko Batzordearen bilera bakoitzaren akta egingo da, eta honen kopia bana emango zaie Enpresako Sekzio Sindikaletako ordezkariei.

IV. Lan Arriskuen Prebentziorako Legea aplikatuz, Hijos de Juan de Garay-k honakoa bete behar du derrigorrez, langile bakoitzak prebentzio gaietan behar hainbateko prestakuntza teoriko eta praktikoko egokia jasoko dute kontratuz egiteko garaian, kontratu mota eta berorren iraupena edozein delarik ere; baita langileak burutzen dituen zereginak aldatzen direnean edota lan taldeetan teknologia berriak aplikatzen direnean ere.

Prestakuntza hori enpresaren baliabideez edo kanpoko zerbitzu homologatuen bidez eman ahal izango da. Atal honetan ezarri denaren arabera Hijos de Juan de Garay-k burutzen dituen prestakuntza prozesuen berri eman behar zaie langileen legezko ordezkariei.

Prestakuntzan ematen den denbora lanorduko efektibotzat hartuko da ondorio guztietarako.

V. Lan Segurtasun eta Osasuneko Batzordeak, Prebentzio Zerbitzuekin batera, honako ahalmen eta ardura zehatz hauek izango ditu, une bakoitzean indarrean dauden lege-xedapenek ematen dizkiotenen kaltetan izan gabe (31/1995 Legearen 31. artikuluan Prebentzio Zerbitzuei emanak batez ere).

a) Artikulu honen I. atalean zehazturiko programen zein lan-tegian derrigorrez bete behar diren lan segurtasun eta osasuneko arauak prestatzen, abiarazten eta hauen aplikazioa kontrolatzen parte hartzea.

b) Hijos de Juan de Garay-i proposatzea egoki irizitako lehen-tasunaren ordena, aurreikusitako programak burutzeko beharrezko inbertsioak onartu aurretik.

c) Produkzio-prozesuaren material, instalazio, makineria eta bestelako alderdiei buruzko informazioa ezagutzea, diren arrisku erreal edo potentzialak ezagutzeko eta hauek desagerarazteko edo murrizteko neurriak proposatzearen beharrezkoa den neurrian.

d) Ukitutako langileei ematea osasun neurriek edo arrisku edo istripuen ikerkuntzari buruzko informazioa, egokien irizitako baliabideen bidez, baldin eta produkzioaren ohiko martxa galarazten ez badute.

tentes en la materia (art. 37.2 de la Ley 31/1995) o por los Servicios de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio, en aquellas materias que le sean facultadas por los Organismos competentes. El disfrute de dichos permisos deberá ser autorizado por la empresa. En caso de denegación podrá elevarse recurso a la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio quien resolverá al efecto.

III. El Comité de Seguridad y Salud Laboral, previamente convocado por su Presidente/a o en todo caso de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 de la Ley 31/1.995 de Prevención de Riesgos Laborales, se reunirá mensualmente con carácter ordinario y, además, cuantas otras veces lo juzgue necesario el propio Presidente o así sea solicitado por la mayoría de sus miembros o la totalidad de la representación del personal en dicho Comité.

A estos efectos, así como para ejercer sus facultades de propuesta a tomar otros específicos acuerdos conjuntos en su caso, se entenderá que los miembros designados por Hijos de Juan de Garay, S.A. (Oñati) disponen siempre y exclusivamente de un número de votos igual al de representantes designados por el personal.

De cada reunión del Comité de Seguridad y Salud Laboral se extenderá la correspondiente acta, una de cuyas copias se entregará a cada uno de los/as delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa.

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

La formación se podrá impartir mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos homologados. La representación legal del personal deberá ser informada de los procesos de formación que Hijos de Juan de Garay, S.A. (Oñati) desarrolle de conformidad con lo establecido en este apartado.

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

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

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

b) Proponer a Hijos de Juan de Garay, S.A. (Oñati) el orden de prioridades que considere conveniente antes de la aprobación de las inversiones necesarias para llevar a cabo los programas previstos.

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

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

e) Enpresariari eskatzea babes edo zaingo neurri bereziak har ditzan, arriskugarritasun nabarmena edo langileen osasunerako arrisku egiaztatua ematen delarik horrela jokatzeko menien lanpostuetan.

f) Mediku Zerbitzuarekin, Agintariekin eta Segurtasun Teknikariarekin elkarlan estuan aritzea, laneko istripu eta gaixotasunen arrazoiak desagerraraztera bideratutako prebentzio-neurriak ezartzen eta hauen eraginkortasunaren eta emaitzen kontrollean.

g) Mediku Zerbitzuaren eta Segurtasun Teknikariaren aholkularitza eskura izatea, profesionalki berezko edo espezifiko zaizkien arlo guztietan.

h) Halaber, lan segurtasun eta osasunean espezializaturiko Erakunde Ofizialek, eta hala egokituz gero, eta enpresariarekin aurrez harturiko akordioaz, beste Erakunde espezializatu batzuek, lanpostuetan ematen diren agente kutsatzaileen metaketa erreala edo arrisku-maila ikertzen parte har dezaten eta kontu honen inguruan aholkularitza eman dezaten eskatzea. Edonola ere, alderdi biek onartuko dituzte egindako neurketen emaitzak, eta egindako ikerlana jasotzen duten txostenetan proposatzen diren agindu eta neurri zuzentzaileak aplikatuko dituzte; hauen kopia bat Lan Segurtasun eta Osasuneko Batzordeari eskuratuko zaio.

VI. Enpresak lan arriskuen prebentziora zuzendutako jarduerak koordinatzeko beharrezkoak diren neurriak hartuko ditu enpresa kontratatzaileekin edo zerbitzu enprekin batera, enpresa horietako langileek enpresa nagusikoen segurtasun baldintza berak izan ditzaten.

Enpresaren prebentziorako organo erantzuleek, prebentzio jarduerak koordinatzeko aurreikusi diren neurrietan finkatzen den eskumena izango dute arlo honi dagokionean.

VII. Kanpoan eta euria askotan dela lan jarraia burutu behar duten langileei arropa eta oinetako iragazgaitzak emango zaizkie, putzuz edo lohiz beteriko inguruetan jardun behar dutenei bezalaxe.

Azidoekiko kontaktua eskatzen duten lanetan, artilezko jantzi egokiak emango zaizkie.

Jantzi eta oinetako hauek, bakar-bakarrik adierazitako lan horiek egiteko eta egin bitartean erabili ahal izango dira.

Atezain, Zaindari, Jagole, Etxezain eta Gidariei uniformeak, oinetakoak eta estaltzeko jantziak eta iragazgaitzak emango zaizkie.

Gorago aipatutako babes-jantziez gain, langile guztiei babes-jantzi egokiak emango dizkie enpresak.

VIII. Batzorde Mistoaren baitan Lan Segurtasun eta Osasuneko Azpibatzerde bat eratuko da, eta honen eginkizuna izango da sektorean eta lan segurtasun eta osasunaren arloan beharrezko diren neurri eta jarduerak aztertzea eta garatzea.

Aipatutako Azpibatzerdeak plangintza eta programa berriak gaiari ezartzea erabaki dezake. Era berean, gai horri buruz maila handiagoko esparrutan har daitezkeen akordioak sektorean sartzeaz arduratuko da.

41. artikulua. Osasunaren zain.

Enpresak, aldika-aldika, langile bakoitzak burutzen duen lanaren berezko arriskuen araberako zaintza bermatuko du (Osasunari buruzko txostenak, Arriskuen Ebaluaketari eta prebentzio-Planei erantsiko zaizkie).

e) Requerir a Hijos de Juan de Garay, S.A. (Oñati) para la adopción de medidas especiales de protección o vigilancia en aquellos puestos de trabajo cuya evidente peligrosidad o demostrado riesgo para la salud de los/as trabajadores/as lo aconsejen.

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

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

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

VI. Hijos de Juan de Garay, S.A. (Oñati) establecerá las medidas necesarias para la coordinación de las actividades relativas a la prevención de riesgos laborales, con las empresas contratistas o de servicios, a fin de garantizar al personal de éstas las mismas condiciones de seguridad que las de sus trabajadores/as.

Los órganos responsables de la prevención de Hijos de Juan de Garay, S.A. (Oñati) tendrán, en esta materia, las competencias que se establezcan en las medidas previstas para la coordinación de las actividades de prevención.

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

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

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

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

Con independencia de las prendas de protección a que anteriormente se hace referencia, Hijos de Juan de Garay, S.A. (Oñati) proveerá a todos los/as trabajadores/as de ropa o vestuario de protección adecuada.

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

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

Artículo 41.º Vigilancia de la salud.

Hijos de Juan de Garay, S.A. (Oñati) garantizará a los trabajadores y trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes al trabajo que realiza. (incorporando las informaciones de salud a las Evaluaciones de Riesgo y Planes de Prevención).

Osasunaren zaintza hori gutxienez urtean behin egingo da (legeria bereziak bestelakorik ez badio behintzat) eta Enpresako Osasun Zerbitzuez arduratzen diren fakultatiboek edo horretarako kontratatu direnek burutuko dute.

Horretarako, osasunaren zaintza zein prebentzio-zerbitzuren bidez egingo den jakinaraziko die enpresak Prebentzioko ordezkariari eta Segurtasun eta Osasun Batzordeari. Kanpoko prebentzio-zerbitzu bat aukeratuz gero, Prebentzioko ordezkariari zein Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeari itun horren ezaugarri teknikoak buruzko informazioa bidaliko die.

Osasunaren zaintza hori burutzeko, Berariazko Protokoloak edo osasun arloko agintariak ematen dituzten jarraibideak aplikatuko dira (zarata, kargak eskuz jaso beharra, jarrera behartuak, bistaratze-pantailak, beruna). Lanbide eritasunei eta arrisku-ebaluaketak hala agintzen dituen gaixotasunei arreta berezia jarriko zaie.

Gainerako pertsonak arriskurik sortzen ez bazaie behintzat, osasunaren zaintzak norberaren borondatezkoa izan behar du. Azterketaren txostena langile bakoitzari emango zaio banaka, konfidentzialtasuna gordez eta diskriminaziorik eza errespetatuz. Zaintza hori honakoetan bermatuko da: Lanean edo lanpostu berri batean hastean eta osasun arazoengatik luzaroan lanera joan ez denean.

Enpresak langile guztiei bermatuko die aldian-aldian euren osasun egoeraren azterketa egin ahal izatea, lanak dituen arriskuen arabera.

Zaintza hori langileak baimena ematen badu baino ezingo da egin. Honako kasu hauetan osasun-azterketak ez dira borondatezkoak izango, langileen ordezkariak txostena egin ondoren: Horiek egitea ezinbestekoa denean lan-baldintzek langileen osasunean dituzten ondorioak ebaluatzeko edo langilearen osasun-egoera berarentzat, gainerako langileentzat edo enpresarekin erlazionatutako beste pertsona batzuentzat arriskutsua izan ote daitekeen egiaztatzeko, edota legeko xedapenen batean hala ezarrita dagoenean berariazko arriskuetatik eta arriskugarritasun handiko jardueretatik babesteari dagokionez.

Nolanahi ere, langileari ahalik eta eragozpen gutxien dakartzkion eta arriskuarekiko proportzionalak diren azterketak edo probak egitea aukeratuko da.

Langileen osasuna zaindu eta kontrolatzeko neurriak hartzen direnean, beti errespetatuko da langileak intimitaterako eta duintasunerako duen eskubidea, eta haren osasun-egoerari buruzko informazio guztiak isilpean gordeko dira.

Hori horrela izanik ere, enpresak eta prebentzio gaitan erantzukizuna duten pertsonak eta erakundeak, prebentzio gaitan dituzten zereginak behar bezala bete ditzaten, egindako azterketa medikoen ondorioez informatuta egongo dira ondorio horiek langileak lanpostu jakin bat betetzeko dituen ahalmenekin lotuta daudenean edota babes zein prebentzio neurriak hartzeko edo hobetzeko premiekin zerikusia dutenean.

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

Dena dela, adierazitako guztiaz gain, azaroaren erdi aldean hasiko dira ohiko odol- eta gerru-analisiak, eskatzen dituzten langile guztientzat, legez araututako berariazko analisisen kalte-rik gabe, eremuaren zein lanpostuaren arabera.

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

A tal efecto, Hijos de Juan de Garay, S.A. (Oñati) comunicará a los Delegados de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud el Servicio de Prevención a través del cual se realizará la Vigilancia de la Salud. En el caso de que se opte por un Servicio de Prevención ajeno entregará tanto a los Delegados de Prevención como al Comité de Seguridad y Salud Laboral información sobre las características técnicas de dicho concierto.

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

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

Hijos de Juan de Garay, S.A. (Oñati) garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

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

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

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

No obstante lo anterior, Hijos de Juan de Garay, S.A. (Oñati) y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del/a trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.3 c) del Reglamento de los Servicios de Prevención, los exámenes de salud, incluirán, en todo caso, una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas.

No obstante, además de todo lo indicado, a mediados del mes de noviembre se comenzarán para los trabajadores que lo soliciten, los análisis habituales de sangre y orina, sin perjuicio de los análisis específicos que regula la ley, según el área o puesto de trabajo.

42. artikulua. Gaitasun gutxitua duten langileak.

Lan-istripuek zein laneko gaixotasunek eragindako ezintasun osoa dutenei lanpostu bat eskainiko zaie.

43. artikulua. Haurdun dagoen emakumea.

Emakume haurdun orok, Enpresako medikuaren edo, hala-
korik ez bada, espezialistaren txostena aurkeztu ondoren eta
langileak nahiz Enpresak hala eskaturik, bere egoerarentzat ne-
kagarria edo arriskugarria den lan batean arituko balitz, aldi ba-
terako lanpostuz aldatuko litzateke bere egoerarentzat arrisku-
rik ez duen egokiago batera, hain zuzen, bere jatorrizko lanpos-
tua eta kategoria kontserbatuz.

Kasu honetan, Enpresako Zuzendaritzak Enpresa Batzordea-
ri entzun ondoren, haurdunak utzitako lanpostu hutsa derrigorrez
bete beharko duen pertsona izendatuko du eta hori, behin-behi-
neko egoeran dagoenez, bere lanpostura itzuliko da haurdun da-
goena berera itzultzen denean.

Haurdun dagoen langileak nahiz aldaketak eragindako lan-
gileak, une bakoitzean betetzen duen lanpostuari dagozkion or-
dainsariak jasoko ditu.

VIII. KAPITULUA

**44. artikulua. Lan baldintzen eta mugikortasun geografi-
koaren funtsezko aldaketak.**

A) Ekonomi, teknika, antolakuntza edo produkzio arrazoen
ondorioz langileei, hitzarmen kolektiboaz edo enpresak bere al-
detik hartutako eragin kolektiboko erabakiez, aitortzen zaizkien
baldintzen funtsezko aldaketak ondoko prozedurara egokituko
dira, langile bat, zenbait edo guztiak hartzen badituzte ere:

a) Aldez aurretik Enpresa Batzordeari aipatutako aldaketa-
ren arrazoiak jakinaraziko zaizkio.

b) Kontsultarako hamabost eguneko epealdi bat ezarriko
da langileen legezko ordezkarietarekin.

c) Epealdi horretan aipatutako aldaketari buruzko gehien-
goaren erabakia lortzen ez bada, Precoren arbitrai prozedurara
jarriko da arazoa eta honek eman beharko du aurreko atalean
ezartzen den kontsultarako epealdia amaitu eta hamabost egu-
neko gehieneko epean dagokion laudoa. Langileen legezko or-
dezkariek nahitaezko arbitrajea onartzen ez badute, aldatzeko
erabakia betearazlea izango da enpresarentzat kontsultak egite-
ko aldia amaitzen denetik aurrera, Langileen Estatutuaren 41.
artikuluaren ezarritako baldintzetan.

B) Aurreko atalean adierazitako prozedura Enpresako Zu-
zendaritzak planteatzen ditzakeen mugikortasun geografiko kolekti-
boetarako ere izango da aplikatzekoa.

45. artikulua. Misioko istripuak.

Lan-istriputzat hartuko dira lanean jardutean gertatutakoak,
misioa betetzeko joan-etorriak eta dagokion zeregina gauzatze-
ko lanak barne hartuta.

a) Zirkulazioko istripuak.

«Misioa» betetzen ari den langileak zirkulazioko istripua izan
eta haren ibilgailuak kalteak pairatuz gero, enpresak bere gain
hartuko ditu konponketa-gastuak, konpontzeko modua baldin ba-
dago, eta erabateko ezbeharrak gertatuz gero, ibilgailuaren sal-
menta-balioa emango dio langileari, ondorengo ataletan adiera-
zitakoaren arabera.

Enpresak konponketa-balioa, eta hala badagokio, salmenta-
balioa, bere gain hartzeko ezinbestekoa izango da kaltea zirku-

Artículo 42.º Personal con capacidad disminuida.

En los casos de Invalidez Total por accidentes de trabajo o
enfermedad profesional, se ofrecerá un puesto de trabajo al in-
teresado o causante de invalidez.

Artículo 43.º Mujer embarazada.

Toda mujer embarazada, previo informe del médico de Em-
presa o del especialista si aquél no existiese, y cuando la traba-
jadora o Hijos de Juan de Garay, S.A. (Oñati) lo soliciten, si desa-
rrollase un trabajo penoso, o peligroso para su estado, se le
cambiará provisionalmente de su puesto de trabajo a otro más
cómodo, si lo hubiere, sin riesgo para su estado, conservando
el derecho a reintegrarse en su puesto y categoría originales.

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

Tanto la trabajadora embarazada como el trabajador/a afec-
tado/a por el cambio, percibirán las retribuciones correspon-
dientes al puesto que ocupen en cada momento.

CAPÍTULO VIII

**Artículo 44.º Modificación sustancial de condiciones de
trabajo y movilidad geográfica.**

A) Las modificaciones sustanciales, por razones económi-
cas, técnicas, organizativas o de producción, de las condiciones
reconocidas a los/as trabajadores/as por este convenio colecti-
vo o disfrutadas por éstos, en virtud de una decisión unilateral
de Hijos de Juan de Garay, S.A. (Oñati) de efectos colectivos,
afecten a uno, varios o todos los/as trabajadores/as del centro
de trabajo, se adecuarán al siguiente procedimiento:

a) Notificación previa al comité de empresa, con indica-
ción de los motivos en que se fundamenta tal modificación.

b) Establecimiento de un período de consultas con la re-
presentación legal del personal de una duración de 15 días.

c) En caso de que en dicho plazo no se alcanzase un
acuerdo mayoritario sobre la necesidad de tal modificación, se
someterá a la cuestión al procedimiento arbitral del Preco, quien
deberá dictar el correspondiente Laudo en un plazo que no ex-
ceda a los 15 días desde la finalización del período de consultas
establecido en el apartado anterior. En el caso de que la repre-
sentación legal del personal no acepte el arbitraje obligatorio, la
decisión de modificación será ejecutiva por parte de Hijos de
Juan de Garay, S.A. (Oñati) en los términos establecidos en el ar-
tículo 41 del Estatuto de los Trabajadores a contar desde la fi-
nalización del período de consultas.

B) El procedimiento señalado en el apartado anterior será
igualmente de aplicación para las movilidades geográficas de
tipo colectivo que pueda plantear la Dirección de la Empresa.

Artículo 45.º Accidentes en misión.

Tendrán la consideración de accidentes de trabajo aquellos
que acontezcan en el desempeño del mismo, incluyéndose los
desplazamientos para cumplir la misión y la realización del tra-
bajo en que ésta consista.

a) Accidentes con motivo de la circulación.

Si el trabajador en «misión» sufriera un accidente de circula-
ción y se causaran daños materiales en su vehículo propio, la
empresa se hará cargo de los costes de reparación, si esta
fuere posible, y de acaecer un siniestro total, la empresa resar-
cirá al trabajador en el costo del valor venal del vehículo, todo
ello de conformidad con los siguientes apartados.

Para que la empresa se haga cargo de los costos de repa-
ración y en su caso del valor venal será imprescindible que el

lazioko istripuaren ondorio izatea, langileari egotz dakiokkeen arrazoiren batengatik gertatu izana (bestela aurkako alderdiaren aseguru-etxeak bere gain hartuko du) eta enpresari lehenbailehen jakinaraztea istripua gertatu dela; hori guztia pairatutako istripua egiaztatzen duen atestaturia geroago nahitaez aurkezteko behararren kalterik gabe.

Horrenbestez, zirkulazioko istripuaren ondorioz irekitako polizia-atestaturik egin ez bada, enpresak ez du konpoketa-gastuak ordaintzeko betebeharririk izango, langileari kilometrajeagatik dagozkion eskubideen kalterik gabe, jakina.

b) Aurreko atalean kontuan hartutako kasuak (zirkulazioko istripuak) alde batera utzita eragindako kalteak.

Langilea misioan ari denean bere ibilgailuan kalteak gertatuz gero, zirkulazioko istripuetan kontuan hartutako kasuak alde batera utzita, enpresak kalte horiek bere gain hartzeko ezinbestekoa izango da langileak egiaztatzea ibilgailua erabat ongi zegoela abiatutako unean. Egoera hori egiaztatu behar du ibilgailua erabili aurretik arduradunak egindako ikuskapenaren bidez.

Enpresak ez du ezer ordainduko ibilgailuak dituen kalteak lehendikakoak baldin badira eta aparkatzeko maniobretan eta antzekoetan egindako istripu berriak kalteak handiagotzea badakar (mailatu xumeak, urratuak, ezkatat).

Halaber, enpresak ez ditu ordainduko ibilgailuaren higadura normalaren eta zahartzearen ondorio diren gastu eta konponketak, mekanismo zein piezen akats edo hausturak misioa bi daian gertatu arren.

Atal honetan garbi dago ibilgailua kanpotik zein barrutik kalteko duen inpaktu edo kolpe baten ondorioz gertatutako kalteak soilik estaliko direla, eta ezinbestekoa dela arduradunak egiaztatzea ibilgailua normal dagoela iriteteke unean, eta iritsitako unean berriro ikustea. Horretarako bete beharko da, nolahi ere, dago-kion inprimakia, dokumentu honi atxikita dagoena.

Lehen ikusitako kasuetan (a eta b atalak), enpresak ez du zenbatekorik ordainduko pairatutako kaltea langilearen iruzurraren ondorio izanez gero, eta horrelako jokabidea egiaztatuz gero lege-ekintzetara jotzeko eskubidea izango du.

Atal honetan «misioko istripuak» direla eta araututakoa ez da aplikatuko zerbitzuak emateko etengabeko joan-etorrietan ibiltzen diren langileentzat (saltzaileak, merkataritza-agentek).

46. artikulua. Arrazoi objektiboen ondoriozko irazpenak eta Enplegu Erregulaziorako espedienteak.

Arrazoi objektiboetan oinarritzen den irazpen adierazpenaren alde aurretiko izaeraz, indarrean dagoen legeriak araututakoa, hala nola enplegu erregulaziorako espedientearen eskabidea Lan Agintaritzaren aurrean aurkezteak, Enpresak ondorengo bete beharko du derrigorrez:

a) Hartzear doan neurria eta honen funtsa eta asmoa justifikatzen duen dokumentuak Enpresa Batzordeari idatziz aditzera ematea.

b) Aipatutako adierazpenetik, aipatutako Enpresa Batzordeak, lotesle izaera izango ez duen txostena jaulkitzeko, 72 orduko epea ematea.

Enpresak baldintza formal horiek bete ezean, kaleratzea baliorik gabe geratuko da.

daño se produzca con motivo de la circulación, que la culpa sea imputable al propio trabajador (dado que de lo contrario responderá la Cía. Aseguradora contraria) y que éste comunique a la empresa, tan pronto como le sea posible, la existencia del accidente, todo ello sin perjuicio de la posterior entrega inexcusable del correspondiente atestado justificativo del siniestro sufrido.

Queda por tanto bien entendido que sin que exista atestado policial incoado con motivo de un accidente de circulación la empresa no quedará obligada a abonar el coste de reparación, sin perjuicio claro está de los derechos que correspondan al trabajador en materia de kilometraje.

b) Daños producidos fuera de los supuestos contemplados en el apartado anterior (accidentes con motivo de la circulación).

Cuando se produzcan daños en el vehículo propiedad del trabajador en misión, fuera de los casos contemplados para los supuestos de accidentes con motivo de circulación, la empresa sólo responderá de los mismos cuando el trabajador acredite que el vehículo al momento de su partida se encontraba en perfectas condiciones. Dicha circunstancia la deberá acreditar con carácter previo al uso del vehículo mediante la inspección de su responsable.

No se abonará por la empresa cantidad alguna cuando los daños que presente el vehículo fueran preexistentes y el nuevo siniestro producido en maniobras de aparcamiento, etc. (simples abolladuras, arañazos, desconchones, etc.), supusiera una agravación del daño.

Tampoco será satisfecho por la empresa los gastos y reparaciones que provengan del normal desgaste o envejecimiento del vehículo, y ello aún cuando los defectos o roturas de mecanismos o piezas acontezcan durante el viaje en misión.

En este apartado queda perfectamente asumido que solamente quedarán cubiertos los daños que provengan de un impacto o golpe que dañe o perjudique exterior o interiormente el vehículo, siendo absolutamente imprescindible que el responsable compruebe tanto el estado normal del vehículo al momento de su salida como al momento de su llegada. A los citados efectos en todo caso deberá rellenarse el formulario correspondiente que se adjunta al presente documento.

En los supuestos contemplados anteriormente (apartados a y b), la empresa no abonará cantidad alguna en aquellas situaciones en que el daño sufrido proviniera de dolo o acto fraudulento por parte del trabajador, reservándose en tal caso las acciones legales pertinentes de constatarse tal conducta.

Lo regulado en este apartado con respecto a los «accidentes en misión» no serán de aplicación para aquellos trabajadores cuyo trabajo consista precisamente en un desplazamiento permanente como forma de cumplir la prestación de servicios (comerciales, representantes, etc.).

Artículo 46.º Despidos por causas objetivas y expedientes de Regulación de Empleo.

Con carácter previo a la notificación al personal, de despido basado en causas objetivas, regulado en la legislación vigente, así como a la presentación ante la Autoridad Laboral de solicitud de expediente de regulación de empleo, Hijos de Juan de Garay, S.A. (Oñati) estará obligada a:

a) Notificar por escrito al Comité de Empresa la medida que va a adoptar, su fundamento y documentos en los que se justifique la pretensión.

b) Conceder un plazo de 72 horas, desde dicha notificación para que el citado Comité de Empresa emita informe al respecto, que no tendrá el carácter de vinculante.

El incumplimiento por Hijos de Juan de Garay, S.A. (Oñati) de tales requisitos formales traerá consigo la nulidad del despido.

Iraizpenaren desegokitasuna edo deuseztapena adierazten duten epaietan berronarpenik gertatzen ez bada, aginduzkoa izango da Enpresa Batzordeari alde zuzeneko auziaren auziaren ematea, interesatuari bere jakinarazpena eman baino lehen.

Plantilla murriztapen espediente batek ukitzen dituen langileen eta Enpresaren artean adostasunik baldin bada, eta aipatutako adostasunak, tramite gehiagorik gabe, espediente horretan planteaturiko neurria ekartzen bada, itundutako kalte-ordainak ezin izango du inolara ere, Zerbitzuan emandako urte bakoitzeko 1,5 hilabete baino gutxiagokoa izan. Gehienez 12 urteko antzintasuna hartzen da kontuan. Hijos de Juan de Garay, SA (Oñati) enpresaren hartzekodunen konkurtsoa deklaratu gero, lehen adierazitako kalte-ordain hori ezingo dute eskatu eragindako langileek.

Arrazoi objektiboen ondoriozko iraizpen kasuetan, ukitutako langileei ondorengo kalte-ordainak ordaintzera behartua dago enpresaria:

a) Enpresan bost urte baino gutxiagoko antzintasuna duten langileei, euren alokairuko hogeita egun Zerbitzuan emandako urte edo urte-zati bakoitzeko.

b) Enpresan bost eta hamar urte bitarteko antzintasuna duten langileei, euren alokairuko hogeita bost egun Zerbitzuan emandako urte edo urte-zati bakoitzeko.

c) Enpresan hamar urte baino gehiagoko antzintasuna duten langileei, euren alokairuko hogeita hamar egun Zerbitzuan emandako urte edo urte-zati bakoitzeko.

Edonola ere, kalte-ordainik handiena hamabi hileko izango da.

47. artikulua. Bidegabeko kaleratzea.

Bidegabeak direla deklaraturako kaleratzeak 2012ko otsailaren 11tik aurrera sinatutako kontratuei badagozkie, kalte-ordainak honela kalkulatu dira: Zerbitzuan egindako urte bakoitzeko 33 eguneko soldata, gehienez ere 24 hilabetekoa izango dena guztira, Langileen Estatutuan ezarritakoari jarraituz.

Aitzitik, bidegabeak direla deklaraturako kaleratzeak 2012ko otsailaren 11 baino lehenago sinatutako kontratuei badagozkie, kalte-ordainak honela kalkulatu dira: Zerbitzuan egindako urte bakoitzeko 45 eguneko soldata, gehienez ere 42 hilabetekoa izango dena guztira.

IX. KAPITULUA

ENPRESAKO SEKZIO SINDIKALAK

48. artikulua. Eraketa.

Legalki eraturako Zentral Sindikal batera afiliaturako Enpresako langileek Enpresako Sekzio Sindikal bat eratu ahal izango dute.

49. artikulua. Garantiak.

Enpresako Sekzio Sindikalek honako garanta hauek izango dituzte:

a) Enpresako lokaletan izaera sindikal nahiz laboreko argitalpenak eta oharak zabaltzea, beren afiliatuen kotizazioak biltzea eta afiliazio sindikaleko beren lanetan ezingo dute trabarik izan, eskubide horiek erabiltzeak ezin duelarik lana edo ekoizpenaren martxa eragozti.

b) Hauteskundeetarako izangaiak proposatzea Enpresa Batzordeko lanpostuak betetzeko.

Batzordekideak zerrenda itxien sistemaz hautatzen denean, Zentral Sindikal baten ordezkapenean hautatua izan zen Batzordekideren batek baja ematen bada, bertako Zentral Sindikalek kargu horretatik ken dezakete eta bere ordezkari langilea izendatu.

En caso de no readmisión en sentencias que declaren la improcedencia o nulidad de un despido, será preceptiva la notificación al Comité de Empresa con carácter previo a su comunicación al interesado.

En caso de acuerdo entre Hijos de Juan de Garay, S.A. (Oñati) y los trabajadores/as afectados/as en expedientes de reducción de plantillas, y siempre que dicho acuerdo suponga sin más trámites la autorización de la reducción pretendida, la indemnización acordada no podrá ser inferior a 1,5 meses por año de servicio, con un máximo de 12 años de antigüedad. La indemnización anteriormente expresada no será en ningún caso exigible por los trabajadores afectados si Hijos de Juan de Garay, S.A. (Oñati) fuera declarada en concurso de acreedores.

En los supuestos de despido por causas objetivas, el/a empresario/a estará obligado a satisfacer al personal afectado las siguientes indemnizaciones:

a) Para el personal con menos de cinco años de antigüedad en la empresa, veinte días de su salario por cada año de servicio o fracción de año.

b) Para el personal con una antigüedad en la empresa entre cinco y diez años, veinticinco días de su salario por cada año de servicio o fracción de año.

c) Para el personal con antigüedad en la empresa superior a diez años, treinta días de su salario por año de servicio o fracción de año.

En todo caso la máxima indemnización será de doce mensualidades.

Artículo 47.º Despido improcedente.

La indemnización por despido declarado improcedente de los contratos formalizados con posterioridad al día 11 de febrero de 2012 se calculará a razón de 33 días de salario por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades, de conformidad con lo establecido en el ET.

Por el contrario, la indemnización por despido declarado improcedente de los contratos formalizados con anterioridad al día 11 de febrero de 2012 se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades.

CAPÍTULO IX

SECCIONES SINDICALES DE EMPRESA

Artículo 48.º Constitución.

El personal de la empresa afiliados/as a una Central Sindical, legalmente constituida, podrán constituir una Sección Sindical de Empresa.

Artículo 49.º Garantías.

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías:

a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la empresa; recaudar las cotizaciones de sus afiliados/as y no podrán ser obstaculizadas en sus tareas de afiliación sindical, sin que el ejercicio de tales derechos pueda interferir el trabajo o la marcha general de la producción.

b) Proponer candidatos/as a elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.

Cuando la elección de los miembros del Comité se haya efectuado por el sistema de listas cerradas, las Centrales Sindicales presentes en el mismo podrán destituir a aquel miembro del Comité que haya causado baja en la Central Sindical por la que fue elegido, y designar en su caso al/a trabajador/a que le haya de sustituir.

c) Sekzio bakoitzeko Ordezkarri Sindikalak hautatzea, enpresariaren aurrean afiliatuen ordezkaritza izango dutenak.

d) Aurrez jakinarazita eta Enpresaren baimena jaso ondoren, aditu sindikalisten, ekonomialisten, legegizonen eta abarren zerbitzuak erabil ditzakete, gai kolektiboetara mugatuak (negoziazio kolektiboa, alokairuen berrikuspenak, enplegu erregulazioko espedienteak eta abar) enpresako lokaletara sartzea izango dutelarik.

e) Hurrengo artikuluan ezarritako afiliazio baldintzak betetzen dituzten Enpresako Sekzio Sindikalen Ordezkariek langileen ordezkariei edo Enpresako Batzordeei dei egin diezaiakete, azken hauen ordu ordainduen barruan, beren ohiko bilerak egin ahal izateko ezarrita dituzten baldintzak eta aurrejakinarazpenak betetz.

f) Hurrengo artikuluan adierazten diren afiliazio baldintzak betetzen dituzten Enpresako Sekzio Sindikalen Ordezkariek:

* Enpresako Batzordeen eta, hala balitz, langileen ordezkarien esku Enpresak jartzen duen informazio eta dokumentazio berbera jasoko dute.

* Enpresak, informazioa emateaz gain, langileengan kolektiboki eragiten duten gaiak entzungo dizkie; batik bat, honako hauei buruzkoak:

- Enplegu erregulazioko espedienteak.
- Enpresaren tokialdaketa osoak edo zatikakoak.
- Lan sistema berriak edo pizgarriak sartzea.
- Laneko antolamenduan funtsezko eragina duten erabakiak.

Enplegu erregulazioko espedienteen kasuan eta indarrean dagoen legeriak aurreikusitako epearen barruan, txosten bat egin ahal izango dute eta espedientearekin batera dagokien Lan Agintaritzari aurkeztu, Enpresako Batzordeak, kontsulten bukaera- aktarekin aurkeztuko duen txostenarekin batera.

* Arrazoi teknologiko edo ekonomikoen ondoriozko lan-eten-dura edo desagertze kasuetan, Enpresako Batzordekideen eta, baldin badaude, Enpresako Ordezkarien tratamendu berbera jasoko dute Enpresan jarraitzeko lehentasunari dagokionean.

g) Enpresak Enpresako Sekzio Sindikal bateko afiliatuei bilerak egiten utziko die, bertako lokaletan, lanorduetatik kanpo. Halaber, hurrengo artikuluan ezarritako baldintzak betetzen dituzten Sekzio Sindikaletako afiliatuen bileretara Zentral Sindikaleko arduradun batek joan ahal izango du aurrez Enpresari jakinarazi eta honek baimena ematen badu. Enpresak, bere ahalmenen arabera, bilera horiek egiteko lokalak ipiniko ditu eta, era berean, hurrengo artikuluan ezarritako baldintzak betetzen dituen Zentral Sindikaleko Ordezkarientzako eremu berezia.

h) Hutsegite larri edo oso larrien ondorioz langile afiliatu baten aurka diziiplina neurriak hartu behar direnean eta dagokion Zentral Sindikalak egoera horren berri Enpresari emana dionean, Enpresako Zuzendaritzak zehapenaren proposamena jakinaraziko dio Ordezkarri Sindikalari. Honek, hurrengo 48 orduen barruan izaera loteslea izango ez duen txostena emango du eta orduan Enpresak, beste tramiterik gabe, egokien deritzon zehapena jar dezake.

50. artikulua. Ordaindutako orduak.

Enpresa lantoki bakoitzerako ezarritako gutxieneko afiliatuen kopurua betetzen duten, edota langileen ordezkaritza betetzeko hauteskundeetan ezarritako portzentajeak lortu dituzten Enpresa edo Lantokiko Ordezkarri Sindikalek hilean alokairu errealean ordaindutako gehienezko ordu-kopuru baterako esku-bidea izango dute, honako taula honen arabera:

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

d) Utilizar, previa notificación y autorización de la empresa, los servicios de expertos/as sindicalistas, economistas, abogados/as, etc., en los temas colectivos (negociación colectiva, revisiones salariales, expedientes de regulación de empleo, etc.) con acceso a los locales de la empresa.

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

f) Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos establecidos en el artículo siguiente:

* Dispondrán de la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición de los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal en su caso.

* Deberán ser informados, y oídos por la empresa, de cuantas cuestiones afecten colectivamente al personal, y en especial las relativas a:

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

En los casos de expedientes de regulación de empleo, podrán emitir informe en los plazos previstos en la legislación vigente, que se adjuntará en el expediente ante la Autoridad Laboral correspondiente, conjuntamente con el que emita el Comité de Empresa, en su caso, junto al acta de finalización de consultas.

* Tendrán el mismo tratamiento que los miembros de los Comités de Empresa o Delegados/as de Empresa, en su caso, en cuanto a la prioridad de permanencia en la misma, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

g) La empresa permitirán reuniones a los y las afiliados/as a una Sección Sindical de Empresa en los locales de la misma, fuera de las horas de trabajo. A las reuniones de los y las afiliados de una Sección Sindical de Empresa que cumpla los requisitos establecidos en el siguiente artículo, podrá acudir, previa notificación y autorización de la empresa, un/a responsable de la Central Sindical. Dentro de las posibilidades de la empresa, se facilitarán locales donde celebrar dichas reuniones, así como espacios propios para el/a Delegado/a de la Sección Sindical que cumpla los requisitos establecidos en el artículo siguiente.

h) En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves contra cualquier trabajador/a afiliado/a, y siempre que esta condición haya sido puesta en conocimiento de la empresa por la respectiva Sección Sindical, la dirección de la empresa notificará al/a Delegado/a Sindical la propuesta de sanción. En el término de las 48 horas siguientes, éste emitirá informe, que no tendrá carácter vinculante y la empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada.

Artículo 50.º Horas retribuidas.

Los/as Delegados/as Sindicales de Empresa, que agrupen como mínimo en la empresa, los porcentajes de afiliación que para cada tamaño se señalan, o en su caso hayan obtenido los porcentajes que asimismo se señalan, en las elecciones a los órganos de representación de los/as trabajadores/as, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes, a salario real, en la cuantía siguiente:

Kopurua / Tamaño	Afil. Kop. / N.º afil. (%)	Botu / Voto	Hautes. sind. / Elec. sind. (%)	Ordez. kopurua / N.º deleg.	Ordu kopurua / N.º horas
6 - 25 langile / 6 a 25 trabajadores/as	25			1	Bat ere ez / Ninguna
25 - 100 langile / 25 a 100 trabajadores/as	20			1	10 ordu/hil. / 10 horas/mes
101 - 250 langile / 101 a 250 trabajadores/as	15			1	15 ordu/hil. / 15 horas/mes
251 - 750 langile / 251 a 750 trabajadores/as	10	o	10	1	40 ordu/hil. / 40 horas/mes
751 - 2.000 langile / 751 a 2.000 trabajadores/as	10	o	10	2	40 ordu/hil. / 40 horas/mes
2.001 - 5.000 langile / 2.001 a 5.000 trabajadores/as	10	o	10	3	40 ordu/hil. / 40 horas/mes
5.000 lan. baino geh. / Más de 5.000 trabajadores/as	10	o	10	4	40 ordu/hil. / 40 horas/mes

Enpresa edonolakoa dela ere Sekzio Sindikalak 200 afiliatutik gora barnebiltzen baditu, hilean 25 ordu ordaindu dagozkion Ordezkarik Sindikala izango du, aurreko atala aplikatzearen ondorioz dagozkion ordezkarik eta ordaindutako ordu-kopuru handiagoa izatearen kalterik gabe.

Aipatutako Ordezkarik Sindikalek hala nahi badute, Enpresa Batzordearen bileratan parte har dezakete ordaindutako ordu horien barruan.

51. artikulua. Bilera eta prestakunzarako baimenak.

Bat. Gutxienez plantillaren % 10eko afiliazio baldintza betetzen duten Enpresako Sekzio Sindikalek eta Hitzarmen honek ordezkaritza sindikal negoziatzailea osatzeko legeztatuta dauden Zentral Sindikalek, ELA eta LABek, Hitzarmenak indarrean dirauen bitartean, beren afiliatu guztientzat gehienik ere urtean 5 ordu ordaindu gabeko baimena izango dute prestakuntza sindikaleko ikastaroetara, beren zentralaren batzarretara eta antzeko ekintzetara joateko. Baimen-egun horiek erabili ahal izateko derrigorrez norbere Zentral Sindikalaren alde aurretiko jakinarazpena beharko da 48 ordu aurretik egun bat erabiliko bada eta 72 orduko aurretiaz, ordaindu gabeko egun horietako bat baino gehiago erabiliko bada.

Bi. Gutxienez plantillaren % 10eko afiliazio baldintza betetzen duten Sekzio Sindikal horiek eta Hitzarmen honek indarrean irauteen duen urte bakoitzean lau (4) ordu izango dituzte beren bilera sindikalak lanorduez kanpo burutzeko. Ordu hauen ordainsaria afiliatuek bakarrik jasoko dute. Bilera hauek Enpresako lokaletan nahiz enpresaz kanpo egin ahal izango dira. Sekzio Sindikalek afiliazioaren % 15a baino gehiago biltzen badute, sei (6) orduko izango da arestian aipatutako kopurua eta afiliazio-portzentajea % 20koa bada, urtean zortzi (8) ordu erabili ahal izango dituzte.

Ordezkarik Sindikalari dagokio bilera hauetarako deialdia egitea eta Enpresako Zuzendaritzarigutxienez 48 orduko aurretiaz jakinaraztea. Bertan, bileraren data eta eguneko gai-zerrenda zehaztu beharko ditu.

Funtsezko aparteko arrazoiak ematen direnean, Ordezkarik Sindikalak 24 orduko aurretiaz jakinarazi ahal izango du aurrean aipatutakoa.

Bilerak burutzen diren lokala Batzordeak edo Sekzio Sindikalek soilik erabiltzekoa ez denean, Enpresako Zuzendaritzarekin adostasunean ezarriko da bilera ospatzeko ordua.

Bilera hauei dagokion ordainsaria Alokairu Errealen gainekoa izango da, produkzio prima edo, hala balitz, pizgarri eza sartu gabe.

Cualquiera que sea el tamaño de la empresa, si la Sección Sindical agrupa a más de 200 afiliados/as, dispondrá de un/a Delegado/a Sindical, con 25 horas retribuidas al mes, sin perjuicio de que, por aplicación del párrafo anterior, les correspondiera mayor número de delegados/as y horas retribuidas.

Con cargo a estas horas, si los/as citados/as Delegados/as Sindicales lo desean, podrán participar en las reuniones del Comité de Empresa.

Artículo 51.º Licencias para formación reuniones.

Uno. Las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan el requisito de un mínimo de afiliación del 10 % del total de la plantilla, y que correspondan a las Centrales Sindicales que están legitimadas para integrar la representación sindical negociadora de este Convenio, es decir, y para el período de vigencia del mismo, ELA y LAB, dispondrán para el conjunto de sus afiliados/as de hasta un máximo de 5 días anuales de licencia no retribuida para asistencia a cursos de formación sindical, congresos de su Central y actividades análogas. La utilización de dichos días de licencia requerirá, preceptivamente, comunicación previa de su Central Sindical con 48 horas de antelación si fuese un sólo día el utilizado y 72 horas si se pretendiese utilizar más de un día de licencia no retribuida.

Dos. Dichas Secciones Sindicales con el 10 % de afiliación, dispondrán de hasta cuatro (4) horas anuales durante cada año de vigencia de este Convenio para la celebración de reuniones sindicales fuera de horas de trabajo, y que serán retribuidas única y exclusivamente para sus afiliados/as. Estas reuniones podrán realizarse tanto dentro como fuera de los locales de la empresa. Para el caso de que las Secciones Sindicales agrupen al 15 % de afiliación, el número de horas a que se refiere el presente párrafo será de seis (6) anuales y si el porcentaje de afiliación es del 20 % el número de horas anuales de que se dispondrá será de ocho (8)

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

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

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

La retribución de estas reuniones se realizará sobre los Salarios Reales, sin inclusión de prima de producción o prima por carencia de incentivo, en su caso.

Aurrean zehaztutakoaren arabera, Zentral Sindikalek bilera horietara joan diren afiliatuen zerrenda emango dio Enpresako Zuzendaritzari, ordainketen ondorioetarako.

Artikulu honetan aipatzen den ordainsaria Ordezkarri Sindikalaren bitartez ordaindu ahal izango da, Zentral Sindikalak hala erabaki badu. Honela bada, enpresari jakinaraziko zaio erabaki hori eta, beti ere, langile afiliatu bakoitzak ordainketa Ordezkarri Sindikalaren bidez egiteari oniritzia ematen dion idatzia beharko du. Baimen horrek Hitzarmen honen indarraldi bera izango du. Honelakoetan, bileretara joaten diren langile afiliatuei dagokien ordainsari osoa emango dio enpresak dagokion Zentral Sindikaleko Ordezkaritari, honek banatu dezan. Sistema honen bitartez ordaintzen diren zenbatekoek enpresak langileari zuzenean ordainduta bezalako alokairu-erregimena eta fiskala izango dute.

52. artikulua. Eszedentziak.

Enpresan gutxienez egon behar den alditik salbuetsita daude gutxienik probintzia mailako kargu sindikal bat bete behar dutela eta, eszedentzia eskatzen duten langileak. Eszedentzia horiek derrigorrezkoen izaera izango dute agintaldi sindikalak dirauen denboraz eta alor horretan aplikagarri diren xedapen orokorren bitartez arautuko dira.

53. artikulua. Hiru hilabeteko bilerak.

Enpresako Zuzendaritza edo honek ordezkarri izendatzen duena eta Enpresako Sekzio Sindikaletako Ordezkariek gutxienez hiru hilabetez behin bilduko dira enpresaren egoera orokorrari buruzko informazioa jasotzeko.

GARANTIA SINDIKALAK

54. artikulua. Ez diskriminazioa.

Beren eskubide sindikalak erabili ahal izateko langileek segidan aipatzen diren garantia sindikalak izango dituzte, diskriminazio sindikala xedetzat duten egintza edo itun guztiak balio gabekotzat joko direlarik, eta bereziki kontzeptu hauek:

- a) Langile baten enplegua zentral sindikal batera afiliatuta egotera ala ez egotera baldintzatzea.
- b) Enpresak, zentral sindikal bat edo Enpresako Sekzio Sindikal bat eratu edo sustatzeko laguntza finantzarioa edo bestelakoa ematea.
- c) Langile bat zentral sindikal batera afiliatuta egoteagatik edo ez egoteagatik, zentral hori indarrean dagoen legeriari lotzen zaionean, kalera botatzea, zigortzea, diskriminatzea edota edonolako kalteak sortzea.

LANGILEEN ORDEZKARIAK ETA ENPRESA BATZORDEAK

55. artikulua. Kopurua eta eraketa.

Enpresa Batzordea da langileen ordezkaritza-organoa. Indarrean dagoen legeriak une bakoitzean ezartzen duen eraketa eta garantiak izango ditu, Hitzarmen honetan bereziki zehazten direnen kalterik gabe.

Enpresako Zuzendaritzaren ekimenez edo Langileen Estatutuko 67. artikuluko hauteskunde-sustatzaileei buruz dioena betez, euren jardueran erabiltzeko ordu ordainduen kreditua duten Enpresa Batzordeak plantilla- murrizketara egokituko dira.

Gutxienez sei hilabeteko epealdi etengabea dagozkien hauteskunde sindikaletarako erabili zen erroldak gutxienez % 10eko murrizketa jasan duenean eta gutxienez 10 langile gutxiago daudenean eragingo du aipatutako plantilla-murrizketak.

De conformidad con lo anteriormente señalado, las Centrales Sindicales deberán remitir a la Dirección de la empresa relación nominal de afiliados/as asistentes a dichas reuniones a efectos de retribución de las mismas.

La retribución a la que se hace referencia en este artículo, podrá ser abonada, si así lo acuerda la correspondiente Sección Sindical, a través el/a Delegado/a Sindical. A tal efecto se comunicará la decisión a la empresa, acompañando, en todo caso, escrito individual de cada uno de los/as trabajadores/as afiliados/as autorizando el abono de dicho importe a través de su Delegado/a Sindical, autorización que tendrá la misma vigencia que el presente Convenio. En dichos casos, la empresa entregará al/a Delegado/a de la Sección Sindical correspondiente, para su posterior distribución, el importe íntegro de las retribuciones que correspondan a los afiliados asistentes a las reuniones. Las retribuciones abonadas por este sistema tendrán el mismo régimen salarial y fiscal que si fueran abonadas directamente por la empresa a los/as trabajadores/as.

Artículo 52.º Excedencias.

Se exceptúan del período mínimo necesario de permanencia en la empresa al personal que solicitase excedencia con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter, al menos, provincial. Dichas excedencias tendrán el carácter de forzosas por el tiempo que dure el mandato sindical y se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

Artículo 53.º Reuniones trimestrales.

La Dirección de la empresa o persona en quien delegue y los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales se reunirán trimestralmente para informar sobre la situación general de la empresa.

GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 54.º No discriminación.

Para el ejercicio de sus derechos sindicales, a los trabajadores y a los trabajadores se les garantizará lo que posteriormente se enumera, considerándose nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical y en concreto:

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

COMITÉS DE EMPRESA

Artículo 55.º Número y composición.

El Comité de Empresa es el órgano de representación del personal. Tendrá la composición y garantías que se señalan en la legislación vigente en cada momento, sin perjuicio de las específicas que se establecen en el presente Convenio.

Los miembros del Comité de Empresa con derecho al uso del crédito horario retribuido para el ejercicio de su actividad, se acomodará, a iniciativa de la Dirección de la empresa, o de los/as promotores electorales a que hace referencia el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores, a las disminuciones de la plantilla.

Operará la citada disminución cuando en un período ininterrumpido de al menos seis meses, la plantilla que sirvió de censo para las correspondientes elecciones sindicales, haya sufrido una disminución de al menos el 10 % de la misma con una reducción mínima de 10 trabajadores/as.

Hautagai-zerrendak irekiak direnean, murrizketak automatikoki eragingo du hauteskunde sindikaletan botorik gutxien jaso zuen edo jaso zuten ordezkariengan. Hautagai-zerrendak itxiak direnean, aldiz, zerrenda horretan botorik gutxien jaso zuen edo jaso zuten hautatuengan.

Artikulu hau aplikatzeak ukitutakoek, langileen ordezkari izaten (Enpresako Batzordekide) jarraituko dute eta gainerako-en garantia berak izango dituzte, ordaindutako orduen kreditua izan ezik; hau, izan ere, hilean behin halakorik bada Enpresako Zuzendaritzarekin egin beharreko bilerara joatera mugatuko baita eta, gehienez ere, hilean hiru ordu erabili ahal izango dituzte horretarako.

56. artikulua. Ordaindutako orduak.

Langileen Ordezkariak eta Enpresako Batzordekideak euren jardura gauzatzeko ondoren zehazten diren ordaindutako orduak izango dituzte, enpresaren tamainaren arabera:

Kopurua	Ordaindutako orduak (ordu/hil.)
30 langile bitartean	20
31 - 75 langile	25
76 - 150 langile	30
151 - 250 langile	35
250 langile baino gehiago	40

Enpresako Batzordekideak eta Ordezkari Sindikalek, gehienez 40 ordu hartu ahal izango dituzte enpresa horretan enplegu erregulazioa izapidetzen ari den hilean, edota enpresa ukitzen duen bideragarritasun- plana edo sektoreko birmoldaketa negoziatzen ari den bitartean (azken kasu hauetan, ordutegi-luzapena hilabete bati dagokiona izango da gehienez).

Enpresako Batzordekideen eta Ordezkari Sindikalen orduak kide batengan edo gehiagorengan metatuak izan daitezke hiler (Ordezkari Sindikala barne):

— Mugarik gabe 250 langile baino gehiago dituzten enpresatan, ondorengo baldintzak betetzen badituzte beti ere:

a) Metaketa zentral sindikal bereko kideen artean izan da dila eta honen organo probintzialaren baimenarekin.

b) Zentral Sindikalak gutxienez Enpresako plantillaren % 10eko afiliazioa izan dezala.

c) Metaketaz gozatuko du(t)en titularr(ar)en izena(k) enpresari jakinaraz daki(zki)on, aurreko hilabetearen barruan eta gutxienez hamabost egunetako epearekin.

d) Metaketak gutxienez segidako sei hilabetez jarrai dezala, dagokion Zentral Sindikalak metaketa indargabetzeko duen ahalmenaren kalterik gabe.

— 250 langile baino gutxiago dituzten enpresatan, artikulu honetan tamainaren arabera aitortuta dituzten halako bi arte, ondorengo baldintzak betetzen badituzte beti ere:

a) Metaketa zentral sindikal bereko kideen artean izan da dila eta honen organo probintzialaren baimenarekin.

b) Zentral Sindikalak gutxienez Enpresako plantillaren % 10eko afiliazioa izan dezala.

c) Metaketaz gozatuko du(t)en titularr(ar)en izena(k) enpresari jakinaraz daki(zki)on, aurreko hilabetearen barruan eta gutxienez 8 egunetako epearekin.

d) Metaketak gutxienez segidako hiru hilabetez jarrai dezan, dagokion Zentral Sindikalak metaketa indargabetzeko duen ahalmenaren kalterik gabe.

La disminución operará automáticamente, en el caso de candidaturas abiertas, sobre el/la representante o representantes con menor número de votos en las correspondientes elecciones sindicales, y en el caso de candidaturas cerradas sobre el o los/las representantes elegidos con el menor número de votos en la correspondiente lista.

Los afectados por la aplicación del presente artículo mantendrán su condición de representantes de los/as trabajadores/as (miembros del Comité de empresa) y gozarán de iguales garantías que el resto de los mismos, a excepción del crédito horario retribuido que se limitará al necesario para acudir a la reunión mensual ordinaria, si la hubiera, con la Dirección de la empresa, con un tope en todo caso de tres horas mensuales.

Artículo 56.º Horas retribuidas.

Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad de los/as miembros del Comité de Empresa, serán las siguientes en función del tamaño que la empresa tenga en cada momento:

Tamaño	Horas retribuidas (horas/mes)
Hasta 30 trabajadores/as	20
De 31 a 75 trabajadores/as	25
De 76 a 150 trabajadores/as	30
De 151 a 250 trabajadores/as	35
Más de 250 trabajadores/as	40

Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, dispondrán de hasta un máximo de 40 horas, durante el mes en que se esté tramitando un expediente de regulación de empleo en la misma, o en su caso, se esté negociando un plan de viabilidad o una reconversión sectorial que afecte a la misma (en estos últimos casos la ampliación horaria sólo podrá referirse a un mes como máximo).

Las horas de los/as Miembros de Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, podrán ser mensualmente acumuladas en uno o varios miembros (incluido el/a Delegado/a Sindical):

— Sin límite alguno en las empresas de más de 250 trabajadores/as, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que se trate de acumulación entre miembros de una misma Central Sindical y con autorización de los Órganos Provinciales de la misma.

b) Que la Central Sindical tenga un mínimo de afiliación del 10 % de la plantilla de la empresa.

c) Que se ponga en conocimiento de la empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de quince días el nombre del titular o titulares que hayan de disfrutar de la acumulación.

d) Que la acumulación se mantenga como mínimo por un período de seis meses consecutivos, sin perjuicio de la posibilidad de la Central Sindical correspondiente de revocar tal acumulación.

— Hasta el límite máximo del doble a las que por tamaño tengan reconocidas en este artículo, en las empresas de menos de 250 trabajadores/as, siempre que cumplan los requisitos siguientes:

a) Que se trate de acumulación entre miembros de una misma Central Sindical y con autorización de los Órganos Provinciales de la misma.

b) Que la Central Sindical tenga un mínimo de afiliación del 10 % de la plantilla de la empresa.

c) Que se ponga en conocimiento de la empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de 8 días, el nombre del titular o titulares que hayan de disfrutar de la acumulación.

d) Que la acumulación se mantenga como mínimo por un período de tres meses consecutivos, sin perjuicio de la posibilidad de la Central Sindical correspondiente de revocar tal acumulación.

Goian ezarritakoaren kalterik gabe, Enpresako Batzordekideen jardueraren sindikalerako ordu ordainduak ezingo dira berriro metatu, Enpresako Zuzendaritzarekin akordio espresua ez baldin badago, behintzat.

Erakunde hauetako kideentzat ezarritako ordu ordainduen barne Enpresako Zuzendaritzarekin hileroko bilera bat sartzen da, eta ordezkarien ekimenez azkeneko hauek deitutakoak, baina baztertuta geratzen dira Zuzendaritzaren ekimenez dei egin daitezkeen gainerakoak.

57. artikulua. Eginkizunak.

Enpresako Batzordeak eta Hitzarmen honetako 46. artikuluko xedapenak betetzen dituzten Zentral Sindikaletako Ordezkariek honako eginkizun hauek izango dituzte:

a) Enpresarentzat indarrean dauden lan arauak, Laneko Segurtasun eta Osasunekoak eta Gizarte Segurantzakoak betetzen direla bermatzea, Zuzendaritzari arau-haustea ohartaraziz eta haiek betetzeko beharko liratekeen erreklamazio guztiak erabiliz.

b) Lanbide sailkapenari buruzko administrazio espedienteen eta lege xedapenez beharrezkoak liratekeen gainontzekoen berri ematea.

c) Enpresak bete asmo dituen lanpostuez behar adinako aurretiaz informatua izatea, baita kontratu berrien modalitateaz ere (finkoa, behin-behinekoa, aldi baterakoa, etxeko lana, eta abar) eta kontratu horien arrazoiak, iraupena, lanbide-kategoria eta bestelako baldintza orokorrak.

Era berean, enpresak hilero epealdi horren barruan burututako iraupen zehatzeko kontratuen berri emango dio langileen ordezkariari.

Informazio horretan honako datu hauek zehaztuko dira: Langileen izena, kontratazio mota, kontratuen indarraldia eta lanbide-kategoria. Egindako kontratu luzapenei buruz ere informazio bera eman beharko du.

d) Halakorik balitz, langileek egin beharreko frogak eta azterketak buruz informatuak izatea.

e) Urtero Enpresako laneko segurtasun eta osasun egoeraz eta hori hobetzeko hartutako neurriez informatuak izatea.

f) Langileengan eragin zuzena izan dezaketen neurri guztiak buruz informatuak eta kontsultatuak izatea eta, bereziki, honako hauen gainean:

- Enplegu erregulazio espedienteak.
- Enpresaren tokialdaketa osoak edo zatikakoak.
- Lan sistema berriak edo pizgarriak sartzea.
- Enplegua, laneko baldintzak, laneko osasuna eta heziketaren gainean eragin dezaketen teknologia berriak sartzea.
- Lanaren antolamendua funtsean eragin dezaketen erabakiak.

Atal honetan sartzen diren gaiei buruz Enpresaren jarduketan baliotasuna ezarritako informazio eta kontsulta betebehartara baldintzatua egongo da.

g) Lanaren antolamendua eta hobekuntza teknikoan aurrean beharrezkotzat jotzen diren neurri guztiak Enpresari proposatzea.

58. artikulua. Enpresari buruzko informazioa.

Bi aldeetako edozeinek eskatuta bilduko da, eta honako gai hauei buruzko informazioa emango dio Enpresa Batzordeari: Negozioen bilakaera, ekoizpenaren egoera, merkatuko perspektibak eta aurreikusitako inbertsio-plana.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, las horas retribuidas para la acción sindical de los miembros del Comité de Empresa, no podrán ser objeto de otras acumulaciones, salvo acuerdo expreso con la Dirección de la empresa.

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

Artículo 57.º Funciones.

Serán funciones del Comité de Empresa, y de los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 46 del Convenio, las siguientes:

a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad y salud laboral en el trabajo y Seguridad Social vigentes para la empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

b) Informar en los expedientes administrativos de clasificación 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 modalidades de los nuevos contratos (fijo, eventual, interino, tiempo parcial, trabajo a domicilio, etc.), razones que los motivan, duración, categoría profesional y demás condiciones generales de los mismos.

Asimismo Hijos de Juan de Garay, S.A. (Oñati) deberá entregar mensualmente a la representación del personal información sobre los contratos de duración determinada celebrados en dicho período.

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

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

e) Ser informados anualmente de la situación de seguridad y salud laboral en la empresa y de las medidas adoptadas para su mejora.

f) Ser informado y consultado de cuantas medidas afecten directamente al personal y especialmente de aquéllas que pudieran adoptarse sobre:

- Expedientes de regulación de empleo.
- Traslados totales o parciales de la empresa.
- Introducción de nuevos sistemas de trabajo o incentivos.
- Incorporación de nuevas tecnologías que puedan afectar al empleo, condiciones de trabajo, salud laboral o formación.
- Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

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

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

Artículo 58.º Información sobre la empresa.

Se reunirá a petición de cualquiera de las dos partes, y dará al Comité de Empresa, información sobre la evolución de los negocios, situación de la producción, perspectivas del mercado y plan de inversiones previsto.

Hori guztia, Langileen Estatutuko 64. artikuluan, Askatasun sindikaleko Lege Organikoan eta horrekin bat datozen xedapenetan informatzeari buruz ezarritako betebeharren kalterik gabe.

Batzordearekin egiten dituen bileratan Enpresako Zuzendaritzak isilpean ematen dituen informazioak sekretuak izango dira. Enpresako Batzordekideek enpresako langileekin ere informazio horiek isilpean gorde behar dituzte derrigorrez.

- a) TC1en eta TC2ren xerokopiak jarriko dira iragarki-taulan.
- b) Hilean egindako aparteko orduen berri emango da.
- c) Enpresa Batzordeari ahalik eta aurrerapen handienaz jakinaraziko zaio hartuko diren langile berriei egingo zaien kontratu-mota.

59. artikulua. Diziplinazko neurriei buruzko informazioa.

Izaera larri edo oso larriekin Enpresak edozein langileri ezartzen dizkion diziplinazko neurriak aldeztu aurretik Enpresa Batzordeari jakinarazi beharko dizkio, eta horiek euren iritzia eman dezake haiei buruz. Era berean, Enpresako Sekzio Sindikalek euren afiliatuei buruzko txostena egin dezakete.

GARANTIA ERKIDEAK

60. artikulua. Guztion garantia komunak.

Enpresako Batzordekideek eta Ordezkarik Sindikalek ondoko garantia komunak izango dituzte:

- a) Enpresa jakinaren gainean jarri ondoren, bertako langileengan eragina duten lan edo sindikatu izaerako oharrak erakusteko iragarki-aula bat erabiltzea.
- b) Enpresa bakoitzak ahal duen neurrian, denon erabilera-ko bileretarako lokalak izatea, LOLS legeak 8. artikuluan xedatutakoaren kalterik gabe.

Enpresa Batzordeen bilerak gutxienez 24 orduko aurretiaz jakinaraziko dira, kasu larri eta justifikatuetan izan ezik, honelakoetan epe gutxiagoz jakinarazi ahal izango baita.

Enpresa Batzordearen bilerak behar hainbateko aurretiaz programatzen ahalegindu beharko da.

- c) Hutsagite larri edo oso larrien ondorioz diziiplina-neurrien bat hartu behar bada eta horrek baliorik izango badu, 24 orduko aurretiaz zigorraren proposamena jakinaraziko zaio:

— Langileen ordezkarien kasuan, Enpresa Batzordeari.

Erakunde hauek, ondorengo 48 orduen barruan izaera loteslea izango ez duen txostena egingo dute eta enpresak, berterik gabe, egoki deritzon zehapena ezarriko du.

Garantia hau, agintaldia amaituta eta ondorengo bi urteetan ere indarrean egongo da.

- d) Hitzarmen honetako 46. artikuluan zehaztutako afiliazio baldintzak betetzen dituzten Sekzio Sindikaleko Ordezkariek indarrean dagoen Langileen Estatutuko 68. artikuluan, c) atalean ezarritako garantiak izango dituzte.

61. artikulua. Ekintza Sindikala burutzeko arauak, Enpresa Batzordeentzako eta Sekzio Sindikalentzako komunak direnak.

Ordaindutako orduak ekintza sindikalerako erabili behar direnean, gutxienez 24 ordu lehenago jakinarazi beharko zaio Enpresako Zuzendaritzari.

Jarduera sindikala burutzeak ezin izango du gainerako produktzaileen lan eta produktzioaren martxa orokorra oztopatu. Langileek euren ordezkariei edo Ordezkarik Sindikalei zuzendu behar zaienean lanorduez kanpo egin beharko dute.

Todo ello sin perjuicio de las obligaciones de información establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y disposiciones concordantes.

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

- a) Se colocará la xerocopia del TC1 y del TC2 en el tablón.
- b) Se facilitarán las Horas Extras realizadas durante el mes.
- c) Se comunicará al Comité, con la mayor antelación posible, el tipo de contrato a los nuevos ingresos.

Artículo 59.º Información sobre medidas disciplinarias.

Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la empresa a cualquier trabajador/a, deberán ser puestas en conocimiento previo del Comité de Empresa, quien podrá emitir su opinión sobre las mismas. Asimismo podrán emitir informe las Secciones Sindicales de Empresa respecto de sus afiliados/as.

GARANTÍAS COMUNES

Artículo 60.º Garantías comunes a todos.

Los miembros del Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, tendrán las siguientes garantías comunes:

- a) Utilizar, con conocimiento previo de la empresa, un tablón de anuncios para fijar comunicaciones de carácter sindical o laboral.
- b) A que sean facilitados locales de reunión, para uso común, dentro de las posibilidades de cada empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8 de la LOLS.

Las reuniones de los Comités de Empresa serán preavisadas al menos con 24 horas de antelación, salvo casos urgentes y fundamentados en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior.

Se procurará que las reuniones del Comité de Empresa sean programadas con la antelación suficiente.

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

— En caso de representantes de los/as trabajadores/as al Comité de Empresa.

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

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

- d) Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 46 tendrán las garantías establecidas en el apartado c) del artículo 68.º del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 61.º Normas para el ejercicio de la Acción Sindical, comunes para Comités de Empresa y Secciones Sindicales.

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

El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el trabajo de los restantes productores ni la marcha general de la producción. El personal que desee dirigirse a sus representantes o Delegados/as Sindicales lo harán fuera de las horas de trabajo.

Enpresak ahalmen osoa izango du euren jarduera sindikala burutzearen ondorioz enpresako prozesu orokorraren jarraipen arrunta larri oztopatzen duten produzitzaileak behin-behinegata-sunez eta euren agintaldiak dirauen bitartean lanpostuz aldatzeko.

Lekualdaketa hori alde aurretik Enpresa Batzordeari jakinarazi eta kontsultatuko zaio.

Lekualdaketa ez dio kalterik sortuko ukitutako langileari ez ekonomikoki, ezta jarduera sindikalari dagokionean ere. Lanpostu berri hori, Enpresak dituen ahalmenen arabera, lehengoaren ahalik eta antzekoena izango da.

Ekintza sindikalerako ordaindutako orduak enpresan nahiz enpresaz kanpo erabili ahal izango dira.

Edonola ere, langileek ordu horien erabilpena justifikatu beharko dute; honelakoetan, ordea, ez da beharrezkoa izango eguneko gai-zerrenda edo landu beharreko gaiak aurkeztea.

62. artikulua. Asanbladak.

Enpresek, asanblada ordainduak lanorduen barruan nahiz kanpo burutzeko baimena emango dute. Urtean 8 asanblada eta 4 ordu izango dira gehienez ere.

Asanbladak Enpresa Batzordeak deituko ditu bere ekimenez edota Enpresako Sekzio Sindikaleko Ordezkariek hala eskatuta. Aipatutako 8 asanblada eta 4 orduak baimenduko dira gehienez, ondorengo atalean zehaztutako baldintzak beteko direlarik.

Enpresako Sekzio Sindikal bateko Ordezkariek hala eskatzean, ezarritako mugaren barruan asanblada ordainduak deitzera behartuak daude Enpresa Batzordeak, baldin eta Sindikatu horrek enpresako plantilla osoaren % 33ari dagokion afiliatu-kopurua biltzen badu edo, zuzenean, plantillako langileen heren batek hala eskatzen badu.

Asanbladaren deialdiaren berri eman beharko zaio Enpresako Zuzendaritzari gutxienez 48 orduko aurretiaz eta, jakinarazpen horretan, asanblada egiteko data eta eguneko gai-zerrenda zehaztuko dira.

Enpresako Zuzendaritzarekin adostasunean zehaztuko da asanblada burutzeko ordua.

Aparteko eta funtsezko arrazoiak bitarteko direnean, Enpresak asanblada-data alda dezake. Era berean, langileen ordezkaritzak jakinarazteko epea 24 ordura mugatu ahal izango du.

Asanblada hauen ordainsaria, ezarritako mugara arte, alokairu errealaaren arabera egingo da, produkzioarako primak eta, hala balitz, pizgarri-ezaren primarik barnebildu gabe.

Ordaindu gabeko asanbladei dagokienez, lanorduez kanpo burutuko dira gero ere, enpresa bakoitzean ezarrita dituzten ohi-turen arabera.

X. KAPITULUA

63. artikulua. Lanbide heziketa.

Langileen eta enpresaren ordezkariek osatutako batzorde bat sortuko da, enpresako langileentzat prestakuntza-edukiak ezarriko dituen.

Batzorde horren zeregina izango da prestakuntza-edukiak betetzen direla eta emaitzak onak eta eraginkorrak direla zainzea.

Lanpostuan jarduteko beharrezkoak diren ezagutzak osatzeko aldera enpresak antolatutako prestakuntza-ikastaro guztietan parte hartu ahal izango dute ikastaro horietara esleituta ez dauden langileek, baldin eta prestakuntza-ordutegia ez badator bat laneko orduekin, eta prestakuntza egokia emateko behar diren edo komeni diren kopuruak gainditzen ez badira.

Hijos de Juan de Garay, S.A. estará facultada para trasladar de puesto de trabajo, provisionalmente y durante el tiempo que dure su mandato, a aquellos productores/as que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente la continuidad normal del proceso general de la empresa.

Dicho traslado será comunicado y consultado previamente al Comité de Empresa.

El personal afectado no podrá ser perjudicado económicamente 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, el personal deberá justificar la utilización de las mismas, sin que, a tales efectos, sea obligatoria la presentación del Orden del Día o de los temas a tratar.

Artículo 62.º Asambleas.

La empresa autorizará la celebración de asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo anual de 8 asambleas y 4 horas.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa, a iniciativa del mismo, o a requerimiento del/a Delegado/a de la Sección Sindical de Empresa, en las condiciones establecidas en el siguiente párrafo y hasta el límite de las 8 asambleas y 4 horas señaladas.

El Comité de Empresa estará obligado a convocar asambleas retribuidas dentro del límite establecido, cuando a tal fin sean requeridos por el/a Delegado/a de una Sección Sindical de Empresa, siempre que la misma agrupe a un número de afiliados/as que represente, como mínimo, el 33 % de la plantilla total de la empresa o directamente por petición formulada por un tercio de los trabajadores de la plantilla.

La convocatoria de las asambleas se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la asamblea y el Orden del Día de la misma.

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

Por razones excepcionales y fundamentadas, la empresa podrá modificar la fecha de celebración, y de igual forma, la representación del personal podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

La retribución de estas asambleas, hasta el límite establecido, se realizará sobre los salarios reales, sin inclusión de prima de producción o primas por carencia de incentivo, en su caso.

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

CAPÍTULO X

Artículo 63.º Formación profesional.

Se creará una Comisión con representación de la parte Social y la parte empresarial, que establecerá contenidos de formación para los trabajadores de la empresa.

Esta Comisión, velará por el cumplimiento, los buenos resultados y la efectividad de los contenidos formativos.

A todos aquellos cursos de formación organizados por la empresa para completar los conocimientos necesarios del puesto de trabajo, el personal no asignado a los mismos (cursos) podrá asistir siempre que el horario de formación no coincida con su horario de trabajo y el cupo necesario o conveniente para el buen fin de la formación lo permita.

Prestakuntza-ikastaroak laneko orduetan emango dira, eta bestela aparteko ordutzat zenbatuko dira.

Dena dela, enpresaren kontura izango dira ikasketa-gastuak eta ikasteko materialak, lanbide-heziketa edota birziklatze profesionala helburu badute, eta gero enpresan txertatzeko modukoak badira. Horretarako, Zuzendaritzari jakinarazi behar zaio aldez aurretik.

64. artikulua. Bizitza-aseguru.

Enpresarekin besteren konturako lan-harremana daukaten pertsona guztiek bizitza-aseguru kolektiboa dute, honako zenbateko hauen arabera:

Heriotza: 24.010,12 €.

Ezintasun iraunkor absolutua: 6.010,12 €.

Istripuagatiko heriotza: 30.020,24 €.

Zirkulazioko istripuagatiko heriotza: 36.030,36 €.

65. artikulua. Jantokia.

Enpresan 96/01/15 arte zegoen Jantokia errentagarritasun sozial nahikoa ez zuenez, elkar ulertzeko bideak urratu eta erabateko adostasuna lortu da honako puntu hauetan:

1. Otordu-zerbitzuak jatetxe batekin kontratatzea, haren jantokian egiteko.

2. Oraingo hitzarmenaren iraunaldian zehar, Hijos de Juan de Garay, SA, enpresako langileek 5 € ordainduko dute zerbitzu edo otordu bakoitzeko.

3. Eguneko menuaren prezioa igotzen dutenean, kontsumoko prezioen indizearen arabera soilik igoko da langileek ordaindu beharreko kopurua.

66. artikulua. Laneko arropak garbitzea.

Laneko arropa astean behin garbitzea enpresaren zeregina izango da.

67. artikulua. Baliaezintasuna.

Lan-istripuek zein laneko gaixotasunek eragindako ezintasun osoa dutenei lanpostu bat eskainiko zaie.

68. artikulua. Euskara.

a) Enpresak matrikula-gastuak ordainduko dizkie euskara ikasi nahi duten guztiei.

b) Karteletako errotulazioak, iragarkiak, nominak eta jakinarazpen guztiak, oro har, bi hizkuntzatan egingo dira.

69. artikulua. Puntuak.

26.805,14 €-ko zati finkoari beste aldagai bat erantsiko zaio, urte bakoitzaren urtarilaren 1ean zenbat langile dauden kontuan hartuta.

Familia-plusa banatuko da martxoaren 29ko Aginduaren arabera, 1952ko urriaren 16ko, 1956ko urtarilaren 24ko eta 1956ko otsailaren 2ko Aginduetan ezarritako aldaketak aintzat hartuta, lan-ibilbidea enpresa honetan amaitu ez duten aurreko ahaideei dagokien salbuespenarekin.

70. artikulua. Txandako lan-kontratuaren irizpide orokorrak, borondatezko jubilazioei dagozkienak.

Honako hauek dira helburu nagusiak: aurretiazko jubilazio partziala ahalbidetzea, lantaldeari zein enpleguari eustea, lanpostu hutsa partzialki zuzen ordeztzea eta ordezeko langilearen lan-egonkortasuna bermatzea. Hori guztia lortzeko, honako hau adostu da:

2019ko urtarilaren 1etik aurrera, legeak ezartzen dituen baldintzak aplikatuko zaizkie euren borondatez jubilatu nahi duten langile guztiei. Beti egingo zaio lan-kontratu mugagabea jubilatzen den langilearen ordezkari.

Los cursos de formación se darán en horas de trabajo y en caso contrario se considerarán horas extras.

No obstante, correrán a cargo de la Empresa, los gastos de estudio y material de aprendizaje, cuando los motivos de los mismos sean de formación profesional o reciclaje, que con posterioridad puedan ser incorporados a la propia Empresa, previa comunicación a la Dirección de la misma.

Artículo 64.º Seguro de vida.

Todas las personas que mantengan una relación laboral por cuenta ajena con esta Empresa estarán cubiertas por un Seguro de Vida colectivo, a razón de:

Fallecimiento: 24.010,12 €.

Incapacidad Permanente Absoluta: 6.010,12 €.

Fallecimiento por Accidente: 30.020,24 €.

Fallecimiento por Accidente de Circulación: 36.030,36 €.

Artículo 65.º Comedor.

Dado que el comedor de la Empresa existente hasta el 15.01.96 no tenía la rentabilidad social suficiente, en la búsqueda de un entendimiento, se ha llegado al acuerdo pleno de:

1.º Contratar con un restaurante el servicio de comidas en su propio comedor.

2.º Durante la vigencia del presente convenio, los comedores, trabajadores de «Hijos de Juan de Garay, S.A.», pagarán la cantidad de cinco euros (5 €) por servicio o comida.

3.º Siempre que haya un incremento del precio del menú del día sólo repercutirá en el trabajador/a el aumento del I.P.C.

Artículo 66.º Limpieza de ropa de trabajo.

La limpieza semanal de la ropa de trabajo corresponderá a la Empresa.

Artículo 67.º Invalidez.

En los casos de Invalidez total por accidente de trabajo o enfermedad profesional, se ofrecerá un puesto de trabajo al interesado o causante de Invalidez.

Artículo 68.º Euskera.

a) La Empresa abonará los gastos de matrícula para todos/as, aquellos/as, que desean aprender o estudiar euskera.

b) Las rotulaciones de carteles, anuncios, nóminas y en general todas las notificaciones, serán bilingües.

Artículo 69.º Puntos.

A la parte Fija de 26.805,14 €, se añadirá otra variable a razón de tantos euros como trabajadores existan al 1.º de enero de cada año.

La distribución se hará según Orden del 29 de marzo de 1946 del Plus Familiar, con las modificaciones establecidas por las Órdenes del 16 de octubre de 1952 y 24 de enero de 1956 y Decreto de 2 de febrero de 1956, con la salvedad de los ascendentes que su final laboral no haya sido en esta Empresa.

Artículo 70.º Contrato de relevo (aplicación general). Con carácter voluntario para el trabajador.

Con la finalidad de posibilitar la jubilación anticipada parcial, el mantenimiento de la plantilla y empleo, la correcta sustitución de la jornada de trabajo que se deja vacante por el trabajador que se jubila parcialmente, así como de crear estabilidad en el empleo del trabajador relevista, acuerdan lo siguiente:

A partir del 1 de enero del 2019, aplicación general (con carácter voluntario para el trabajador), del contrato relevo en las condiciones que marca la ley, haciendo siempre contrato indefinido al relevista.

Txandako lan-kontratu guztiek klausula zehatz bat izango dute: ordezeko langilearen lehen urtea probaldikoa izango da; Hijos de Juan de Garay S.A, enpresako arduradunek lan-harremana eteteko aukera izango dute, baldin eta ordezeko langileak ez badu probaldia gainditzen. Hori gertatuz gero, enpresak hama-bost eguneko epea izango du langile hori ordezeko.

71. artikulua. Istripuagatiko bajak.

Socorros Mutuos Garayk ordaintzen duen osagarria, laneko istripua gertatuz gero, enpresaren kontura izango da.

Lehenengo xedapen gehigarria. Batzorde misto interpretatzailea.

Hitzarmen honetarako Batzorde Misto Interpretatzailea era-tu da. Batzorde hori langileen lau ordezkari eta Hijos de Juan de Garay-ren beste sei ordezkari osatuko dute.

Bigarren xedapen gehigarria. Euskara sustatzea.

Hitzarmen honen negoziazioan partaide diren Zentral Sindikal eta langileen Enpresa Batzordeak eta Enpresarien Elkarteak bat datoz gure probintzian Euskara defendatu eta hedatzeko ahaleginak batu behar direla aitortzerakoan. Helburu horrekin, honako erabakiak hartu dituzte:

1. Aipatutako xedean parte hartu eta laguntzeko behar den Erakundeekin harremanak izango dituen Batzordea eratzeko.

2. Enpresen esparruan Euskara erabiltzera eta hedatzera zuzendutako jarduerak garatzea, zeregin hau burutu dadin bi alderdiek euren eskura dauden bitarteko guztiak jarriko dituztelarik. Hori lortu asmoz, laneko dokumentuak, nominak, Gizarte Segurantzakoak eta abar pixkaka elebidun ager daitezen saiatuko dira enpresak.

Enpresan argitaratzen diren idazki eta ohar guztiak euskaraz eta gaztelaraz argitaratuko dira.

Era berean, Hitzarmen honek indarrean dirauen bitartean, enpresek elebidun ezarri beharko dituzte errotuluak, nominak eta gainerako agiri guztiak.

Hirugarren xedapen gehigarria. Aukera-berdintasunaren sustapena.

Enpresako ordezkariak eta sindikatuek emakume eta gizonen arteko aukera-berdintasuna bultzatu behar dela adierazi dute. Horretarako, Batzordea sortzea erabaki dute, enpresako egoeraren diagnostiko orokorra egiteko aukera berdintasunaren inguruan sentsibilizatzeko aldera, beharrezko ekintzak ezartzeko. Helburua pertsonen elkar errespetatzea eta industria-eremuan emakumeak duen presentzia handitzea da, eta xede horrekin, ekintza positiboko neurriak hartuko dira kontratazio, prestakuntza eta sustapenaren arloan.

Laugarren xedapen gehigarria. Gatazkak ebazteko prozedura. Preco.

1. Bi alderdiek bere gain hartzen dute Gatazka Kolektiboak Ebazteko borondatezko Prozedurei buruzko Akordio Interkonfederala (Preco), 2000ko apirilaren 4ko 66 zk. *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* argitaratua. Erabaki hau honako Hitzarmen honen eremuan izango da aplikagarria, berorren klausulak aplikatzearen ondoriozko gatazka kolektiboetarako ebazpenei dagokienez.

2. Aurrekoa eragotzi gabe, hitzarmen kolektibo honetako 6., 14. eta 41. artikuluen aplikazioan (horren arabera Precoren prozedurak erabili behar dira arbitrajeko berariazko konpromisoak izapidetzeko) aintzat hartuko da prozedura horretako 6. puntuan ezarritakoa eta Precoren Batzorde Parekideak hartutako erabakietan ezarritako baldintzak beteko dira.

En todos los contratos de relevo que se formalicen se incluirá una cláusula por la que el trabajador relevista estará sujeto a prueba durante su primer año en Hijos de Juan de Garay S.A., pudiendo ser extinguida su relación laboral caso de no superar dicho periodo de prueba, todo ello sin perjuicio de la obligación de la empresa de sustituir al trabajador relevista cesado en el plazo de 15 días de producirse tal circunstancia.

Artículo 71.º Bajas por accidentes.

El complemento que abona Socorros Mutuos Garay, en caso de accidente laboral, correrá a cuenta de la Empresa.

Disposición adicional primera. Comisión mixta interpretativa.

Se constituye una Comisión Mixta Interpretativa del presente Convenio, que estará integrada por cuatro representantes de los/as trabajadores/as y cuatro representantes de Hijos de Juan de Garay, S.A. (Oñati).

Disposición adicional segunda. Impulso del Euskera.

Las Centrales Sindicales y los Comités de Empresa del personal y la Asociación Empresarial, presentes en la negociación de este Convenio, coinciden en la estimación de que deben aunar sus esfuerzos en la defensa y extensión del Euskera en nuestra provincia. A tal efecto acuerdan:

1.º) La formación de una Comisión que realizará contactos con los Órganos e Instituciones pertinentes a fin de participar y cooperar en el objetivo antes indicado.

2.º) Desarrollar en el ámbito de las empresas, actividades encaminadas a la utilización y extensión del Euskera facilitando ambas partes los medios que estén a su disposición para la efectiva ejecución de esta tarea. A tal efecto las empresas procurarán gradualmente que todos los documentos laborales, nóminas, Seguros Sociales, etc. figuren en bilingüe.

Todas las notas y avisos que se publiquen en los tablones de anuncios se redactarán en castellano y Euskera.

Asimismo durante la vigencia del presente Convenio las empresas deberán adecuar a bilingüe los rótulos, nóminas y demás documentos laborales de la empresa.

Disposición adicional tercera. Fomento de igualdad de oportunidades.

La representación de la empresa y las Centrales Sindicales manifiestan la necesidad de fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Con tal finalidad acuerdan la creación de una Comisión con objeto de realizar un diagnóstico general de la situación en la empresa, y establecer las acciones necesarias para la sensibilización en la misma, favoreciendo el respeto a la igualdad de oportunidades, favoreciendo el respeto entre todas las personas y el incremento de la presencia de la mujer en el ámbito industrial, a través de medidas de acción positiva en materias de contratación, formación y promoción.

Disposición adicional cuarta. Procedimiento de resolución de conflictos. Preco.

1. Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (Preco) publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* n.º 66 de 4 de abril de 2000, que será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, referido a la resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo.

2. Sin perjuicio de lo anterior la aplicación de los artículos 6.º, 14.º y 41.º del presente convenio colectivo, que remite a los procedimientos del Preco la tramitación de compromisos específicos de arbitraje, se realizará atendiendo a lo establecido en el punto 6 de dicho procedimiento y a las condiciones previstas en los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria del Preco.

Bosgarren. Geroa-BGAE-ari egin beharreko ekarpenak. Xedapen gehigarria.

Geroa BGAErako ekarpenak, metalaren hitzarmeneko, eta % 2,3 baino txikiagoak izango ez direla aintzat hartuta, langileen kontura izango dira, eta gainerako % 2,3 enpresaren kontura.

Ekarpen horiek, denak batera ordainduko ditu enpresak eta, langile bakoitzari dagokiona, alokairuen nominatik kenduko dio.

Seigarren xedapen gehigarria. Hitzarmena ez aplikazioari.

Enpresak ezingo dio inolaz ere heldu hitzarmen hau ez aplikatzeari, Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan adierazitako prozeduraren bidez. Nolanahi ere, iraungi baino lehen berriro negoziatzeko ahaleginak egin behar ditu, beste hitzarmen bat lortzeko, edota Langileen Estatutuko 86.1 artikuluan aurreikusitako berrikuspenaren aukera kontuan hartuko du.

Bi aldeek berariaz adostu dute, edonola ere, desadostasunak zuzentze aldera, Laneko Gatazkak Bideratzeko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioaren adiskidetzeko eta bitartekaritzako prozesuen mende jarriko direla. Arbitraje-prozedura aplikatuko da soilik bi aldeek adosten badute prozedura horren mende jartzea.

Enpresak hitzarmena aldi batean ez aplikatzea nahi izanez gero, eta langileen ordezkariekin akordioarik lortzen ez badu, eta aurreko paragrafoan aipatutako gatazkak konpontzeko prozedurara jota ere desadostasun hori konpontzen ez bada, bi alderdien arteko akordioa beharko da (enpresa eta langileen ordezkariaren gehiengoak), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICCEren esku jartzeko.

Disposición adicional quinta. Aportaciones a Geroa-EPSV.

Las aportaciones a Geroa-EPSV, la del convenio del metal, y nunca menos de un 2,3 % correrá a cargo del/a trabajador/a y el otro 2,3 % con cargo a la empresa.

Las aportaciones se realizarán de forma conjunta por la empresa, para lo que se descontará el porcentaje con cargo al/a trabajador/a en las correspondientes nóminas de salario.

Disposición adicional sexta. Inaplicación del Convenio.

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el art. 82.3 ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el art. 86.1 ET.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabra someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional Preco. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos mencionados en el párrafo anterior no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (empresa y mayoría de representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

OINARRI TAULA / TABLA PRINCIPAL

2022 URTEA / AÑO 2022

Esk. / Esc.	Eur. guztira urtean / Eur. totales año a 134,5	Eur. guztira urtean / Eur. totales año a 100	Laner. plusa urtean / Plus asist. año	Eur. prima urtean / Eur. prima año a 134,5	Lanaldi kalif. egun / J. calif. día	Lanaldi kalif. ordu / Jorn. cal. hora	Prezio puntu prima / Precio punto prima
6	33.389,726	23.883,096	1.271,369	8.235,262	63,028	10,434	0,13043
7	33.916,958	23.592,042	1.271,369	8.374,806	64,096	10,611	0,13265
8	34.402,668	23.941,755	1.271,369	8.500,744	65,061	10,771	0,13463
9	34.942,549	24.327,638	1.271,369	8.643,638	66,153	10,952	0,13690
10	35.475,151	24.728,134	1.271,369	8.764,224	67,075	11,104	0,13880
11	36.059,170	25.145,567	1.271,369	8.918,799	68,261	11,300	0,14126
12	36.683,643	25.591,915	1.271,369	9.084,083	69,524	11,510	0,14388
13	37.316,972	26.060,772	1.271,369	9.235,069	70,680	11,703	0,14627
14	37.993,255	26.544,151	1.271,369	9.414,065	72,050	11,929	0,14910
15	38.706,309	27.053,814	1.271,369	9.602,792	73,495	12,167	0,15208
16	39.442,450	27.579,979	1.271,369	9.797,632	74,987	12,413	0,15519
17	40.232,445	28.144,636	1.271,369	10.006,724	76,587	12,679	0,15848
18	41.054,331	28.732,087	1.271,369	10.224,259	78,251	12,955	0,16193
19	41.909,236	29.343,138	1.271,369	10.450,530	79,983	13,240	0,16552
20	42.816,836	29.991,856	1.271,369	10.690,751	81,821	13,546	0,16932

ADONABLES AÑO 2022

Bosturtekoak Quinquenios	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Esk. / Escalón										
6	0,145	0,152	0,160	0,166	0,173	0,179	0,187	0,193	0,203	0,211
7	"	"	"	"	"	"	"	"	"	"
8	0,147	0,155	0,161	0,168	0,174	0,181	0,189	0,195	0,206	0,213
9	"	"	"	"	"	"	"	"	"	"
10	0,158	0,165	0,172	0,179	0,187	0,194	0,206	0,214	0,221	0,228
11	"	"	"	"	"	"	"	"	"	"
12	"	"	"	"	"	"	"	"	"	"
13	0,166	0,174	0,181	0,190	0,199	0,209	0,217	0,225	0,232	0,241
14	"	"	"	"	"	"	"	"	"	"
15	"	"	"	"	"	"	"	"	"	"

2022. URTEA / AÑO 2022
100 PREZIO-ORDUA ORDAINKETA ENPRESAK / PRECIO HORA PAGOS EMPRESA 100

Bosturtekoak Quinquenios	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Esk. / Escalón										
7	16,627	16,782	16,939	17,096	17,252	17,408	17,564	17,720	17,878	18,034
8	16,864	17,019	17,176	17,332	17,489	17,646	17,802	17,958	18,114	18,271
9	17,137	17,293	17,450	17,606	17,763	17,920	18,075	18,231	18,389	18,546
10	17,406	17,562	17,719	17,876	18,032	18,187	18,343	18,501	18,659	18,813
11	17,715	17,872	18,029	18,183	18,340	18,498	18,654	18,810	18,966	19,123
12	18,017	18,173	18,330	18,487	18,643	18,799	18,956	19,112	19,267	19,426
13	18,352	18,510	18,667	18,822	18,979	19,135	19,292	19,448	19,604	19,760
14	18,702	18,858	19,015	19,172	19,328	19,485	19,640	19,797	19,954	20,110
15	19,059	19,215	19,372	19,527	19,684	19,841	19,998	20,152	20,310	20,466

2022 URTEA / AÑO 2022
PREZIO ORDUA PRIMARIK GABEKO ORDAINKETA ENPRESAK / PRECIO HORA PAGOS EMPRESA SIN PRIMA

Bosturtekoak Quinquenios	Txandarik ez dutenei kopuru hori deskontatu / A los que no tienen relevo descontar esta cantidad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Esk. / Escalón											
6	0,342	11,805	11,961	12,117	12,274	12,432	12,586	12,743	12,900	13,056	13,212
7	0,344	11,985	12,141	12,296	12,452	12,611	12,765	12,921	13,079	13,234	13,390
8	0,347	12,152	12,307	12,463	12,621	12,777	12,932	13,089	13,246	13,402	13,559
9	0,361	12,345	12,503	12,659	12,815	12,971	13,127	13,285	13,441	13,598	13,753
10	0,376	12,549	12,704	12,860	13,017	13,174	13,330	13,486	13,642	13,799	13,956
11	0,403	12,772	12,927	13,084	13,239	13,396	13,554	13,710	13,866	14,021	14,179
12	0,404	12,981	13,139	13,294	13,450	13,608	13,762	13,921	14,076	14,232	14,389
13	0,439	13,234	13,390	13,547	13,703	13,860	14,015	14,172	14,329	14,486	14,641
14	0,460	13,484	13,640	13,797	13,953	14,109	14,265	14,422	14,578	14,735	14,892
15	0,473	13,735	13,892	14,049	14,205	14,360	14,517	14,674	14,831	14,986	15,142

ESPEZIALISTEN APARTEKO ORDAINSARIAREN ZENBATEKOA / IMPORTE PAGA EXTRA ESPECIALISTAS
2022 URTEA / AÑO 2022

Bosturtekoak Quinquenios	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Esk. / Escalón										
7	67,598	68,408	69,219	70,028	70,837	71,646	72,456	73,267	74,076	74,885
8	68,562	69,371	70,182	70,991	71,801	72,610	73,420	74,228	75,039	75,848
9	69,656	70,466	71,274	72,085	72,894	73,704	74,513	75,324	76,133	76,942
10	70,578	71,388	72,199	73,008	73,818	74,626	75,437	76,246	77,055	77,865
11	71,761	72,571	73,382	74,191	75,000	75,809	76,619	77,429	78,240	79,048
12	73,028	73,836	74,646	75,455	76,265	77,075	77,884	78,695	79,504	80,315
13	74,183	74,993	75,802	76,611	77,421	78,230	79,041	79,850	80,660	81,470
14	75,553	76,362	77,173	77,981	78,790	79,599	80,409	81,220	82,029	82,839
15	76,996	77,806	78,616	79,425	80,235	81,045	81,854	82,664	83,473	84,282

4. TXANDAKO PLUSA, 2022. URTEAN. ZENBATEKOA/ORDUKO
PLUS 4.º TURNO AÑO 2022 IMPORTE/HORA

Orduko balioa Valor hora	Larunbata Sábado	Igande-jaieguna / Domingo-festivo
GOIZEZ MAÑANA	8,8622	14,2089
ARRATSALDEZ TARDE	15,2773	18,3344
GAUEZ NOCHE	18,3344	16,1960

4. TXANDAKO PLUSA, 2022. URTEAN / PLUS 4 º TURNO AÑO 2022

8 ordu 8 horas	Larunbata Sábado	Igande-jaieguna / Domingo-festivo
GOIZEZ MAÑANA	71,4653	114,5807
ARRATSALDEZ TARDE	123,1963	147,8484
GAUEZ NOCHE	147,8484	130,6047

ESPEZIALISTA ARRUNTENTZAKO PRIMAK / PRIMAS PARA ESPECIALISTAS NORMALES
2022 URTEA / AÑO 2022

Especialistentzako primak / Primas especialistas					L.P.O. / C.P.T.	Jarduera % 100 / Actividad 100 %		4,58500	Pri. ez kon. / Pri. no con.	Gauekoa / Nocturno	Asis. P. / P. asist.	Errel. P. / P. relevo
Kat. / Cat.	Esk. / Esc.	Ant. / Ant.	Oin. sold. / S. base	Osag. per. / Com. pers.		Ap. ord. % 75 / H. ext. 75 %	Ap. ord. % 100 / H. ext. 100 %	PPP / Precio. P.P.				
ESP.	6	0	3,130	0,000	7,754	25,776	29,458	0,131	1,461	3,566	0,579	0,342
		1	"	0,157	"	26,141	29,875	"	"	3,631	"	"
		2	"	0,312	"	26,505	30,290	"	"	3,691	"	"
		3	"	0,469	"	26,869	30,709	"	"	3,754	"	"
		4	"	0,626	"	27,234	31,123	"	"	3,815	"	"
		5	"	0,782	"	27,597	31,540	"	"	3,878	"	"
		6	"	0,937	"	27,962	31,956	"	"	3,940	"	"
		7	"	1,095	"	28,327	32,373	"	"	4,004	"	"

Especialistentzako primak / Primas especialistas					L.P.O. / C.P.T.	Jarduera % 100 / Actividad 100 %		4,58500	Pri. ez kon. / Pri. no con.	Gauekoa / Nocturno	Asis. P. / P. asist.	Errel. P. / P. relevo
Kat. / Cat.	Esk. / Esc.	Ant. / Ant.	Oin. sold. / S. base	Osag. per. / Com. pers.		Ap. ord. % 75 / H. ext. 75 %	Ap. ord. % 100 / H. ext. 100 %	PPP / Precio. P.P.				
		8	"	1,251	"	28,691	32,789	"	"	4,059	"	"
		9	"	1,407	"	29,055	33,204	"	"	4,124	"	"

Especialistentzako primak / Primas especialistas					L.P.O. / C.P.T.	Jarduera % 100 / Actividad 100 %		4,65500	2022 urtea / Año 2022			
Kat. / Cat.	Esk. / Esc.	Ant. / Ant.	Oin. sold. / S. base	Osag. per. / Com. pers.		Ap. ord. % 75 / H. ext. 75 %	Ap. ord. % 100 / H. ext. 100 %	PPP / Precio. P.P.	Pri. ez kon. / Pri. no con.	Gauekoa / Nocturno	Asis. P. / P. asist.	Errel. P. / P. relevo
ESP.	7	0	3,130	0,000	7,931	26,199	29,939	0,133	1,486	3,631	0,579	0,344
		1	"	0,157	"	26,562	30,355	"	"	3,691	"	"
		2	"	0,312	"	26,926	30,774	"	"	3,754	"	"
		3	"	0,469	"	27,292	31,190	"	"	3,816	"	"
		4	"	0,626	"	27,655	31,606	"	"	3,877	"	"
		5	"	0,782	"	28,018	32,022	"	"	3,939	"	"
		6	"	0,937	"	28,384	32,438	"	"	4,001	"	"
		7	"	1,095	"	28,748	32,853	"	"	4,062	"	"
		8	"	1,251	"	29,112	33,271	"	"	4,123	"	"
		9	"	1,407	"	29,477	33,688	"	"	4,184	"	"

Especialistentzako primak / Primas especialistas					L.P.O. / C.P.T.	Jarduera % 100 / Actividad 100 %		4,72500	2022 urtea / Año 2022			
Kat. / Cat.	Esk. / Esc.	Ant. / Ant.	Oin. sold. / S. base	Osag. per. / Com. pers.		Ap. ord. % 75 / H. ext. 75 %	Ap. ord. % 100 / H. ext. 100 %	PPP / Precio. P.P.	Pri. ez kon. / Pri. no con.	Gauekoa / Nocturno	Asis. P. / P. asist.	Errel. P. / P. relevo
ESP.	8	0	3,130	0,000	8,095	26,578	30,376	0,135	1,508	3,685	0,579	0,338
		1	"	0,157	"	26,943	30,792	"	"	3,687	"	"
		2	"	0,312	"	27,306	31,207	"	"	3,808	"	"
		3	"	0,469	"	27,671	31,624	"	"	3,872	"	"
		4	"	0,626	"	28,036	32,040	"	"	3,932	"	"
		5	"	0,782	"	28,399	32,457	"	"	3,993	"	"
		6	"	0,937	"	28,764	32,873	"	"	4,056	"	"
		7	"	1,095	"	29,128	33,290	"	"	4,117	"	"
		8	"	1,251	"	29,493	33,706	"	"	4,179	"	"
		9	"	1,407	"	29,858	34,121	"	"	4,238	"	"

Especialistentzako primak Primas especialistas					L.P.O. / C.P.T.	Jarduera % 100 / Actividad 100 %		4,79500	2022 urtea / Año 2022			
Kat. / Cat.	Esk. / Esc.	Ant. / Ant.	Oin. sold. / S. base	Osag. per. / Com. pers.		Ap. ord. % 75 / H. ext. 75 %	Ap. ord. % 100 / H. ext. 100 %	PPP / Precio. P.P.	Pri. ez kon. / Pri. no con.	Gauekoa / Nocturno	Asis. P. / P. asist.	Errel. P. / P. relevo
ESP.	9	0	3,130	0,000	8,276	27,011	30,868	0,137	1,533	3,749	0,579	0,361
		1	"	0,157	"	27,373	31,284	"	"	3,808	"	"
		2	"	0,312	"	27,740	31,701	"	"	3,873	"	"
		3	"	0,469	"	28,103	32,118	"	"	3,932	"	"
		4	"	0,626	"	28,467	32,534	"	"	3,995	"	"
		5	"	0,782	"	28,832	32,951	"	"	4,056	"	"
		6	"	0,937	"	29,196	33,365	"	"	4,119	"	"
		7	"	1,095	"	29,559	33,783	"	"	4,179	"	"
		8	"	1,251	"	29,925	34,199	"	"	4,240	"	"

Especialistentzako primak Primas especialistas					L.P.O. / C.P.T.	Jarduera % 100 / Actividad 100 %		4,79500	2022 urtea / Año 2022			
Kat. / Cat.	Esk. / Esc.	Ant. / Ant.	Oin. sold. / S. base	Osag. per. / Com. pers.		Ap. ord. % 75 / H. ext. 75 %	Ap. ord. % 100 / H. ext. 100 %	PPP / Precio. P.P.	Pri. ez kon. / Pri. no con.	Gauekoa / Nocturno	Asis. P. / P. asist.	Errel. P. / P. relevo
		9	"	1,407	"	30,288	34,615	"	"	4,301	"	"

Especialistentzako primak / Primas especialistas					L.P.O. / C.P.T.	Jarduera % 100 / Actividad 100 %		4,86500	2022 urtea / Año 2022			
Kat. / Cat.	Esk. / Esc.	Ant. / Ant.	Oin. sold. / S. base	Osag. per. / Com. pers.		Ap. ord. % 75 / H. ext. 75 %	Ap. ord. % 100 / H. ext. 100 %	PPP / Precio. P.P.	Pri. ez kon. / Pri. no con.	Gauekoa / Nocturno	Asis. P. / P. asist.	Errel. P. / P. relevo
ESP.	10	0	3,130	0,000	8,463	27,373	31,284	0,139	1,556	3,797	0,579	0,376
		1	"	0,157	"	27,740	31,702	"	"	3,859	"	"
		2	"	0,312	"	28,103	32,118	"	"	3,921	"	"
		3	"	0,469	"	28,467	32,534	"	"	3,981	"	"
		4	"	0,626	"	28,832	32,951	"	"	4,044	"	"
		5	"	0,782	"	29,196	33,365	"	"	4,104	"	"
		6	"	0,937	"	29,560	33,783	"	"	4,169	"	"
		7	"	1,095	"	29,925	34,199	"	"	4,229	"	"
		8	"	1,251	"	30,288	34,615	"	"	4,293	"	"
		9	"	1,407	"	30,655	35,032	"	"	4,352	"	"

Especialistentzako primak / Primas especialistas					L.P.O. / C.P.T.	Jarduera % 100 / Actividad 100 %		4,93500	2022 urtea / Año 2022			
Kat. / Cat.	Esk. / Esc.	Ant. / Ant.	Oin. sold. / S. base	Osag. per. / Com. pers.		Ap. ord. % 75 / H. ext. 75 %	Ap. ord. % 100 / H. ext. 100 %	PPP / Precio. P.P.	Pri. ez kon. / Pri. no con.	Gauekoa / Nocturno	Asis. P. / P. asist.	Errel. P. / P. relevo
ESP.	11	0	3,130	0,000	8,659	27,841	31,820	0,141	1,581	3,864	0,579	0,403
		1	"	0,157	"	28,206	32,235	"	"	3,925	"	"
		2	"	0,312	"	28,570	32,652	"	"	3,987	"	"
		3	"	0,469	"	28,934	33,068	"	"	4,049	"	"
		4	"	0,626	"	29,298	33,483	"	"	4,110	"	"
		5	"	0,782	"	29,662	33,900	"	"	4,174	"	"
		6	"	0,937	"	30,028	34,317	"	"	4,235	"	"
		7	"	1,095	"	30,391	34,734	"	"	4,296	"	"
		8	"	1,251	"	30,755	35,149	"	"	4,357	"	"
		9	"	1,407	"	31,120	35,565	"	"	4,420	"	"

Especialistentzako primak Primas especialistas					L.P.O. / C.P.T.	Jarduera % 100 / Actividad 100 %		5,04000	2022 urtea / año 2022			
Kat. / Cat.	Esk. / Esc.	Ant. / Ant.	Oin. sold. / S. base	Osag. per. / Com. pers.		Ap. ord. % 75 / H. ext. 75 %	Ap. ord. % 100 / H. ext. 100 %	PPP / Precio. P.P.	Pri. ez kon. / Pri. no con.	Gauekoa / Nocturno	Asis. P. / P. asist.	Errel. P. / P. relevo
ESP.	12	0	3,130	0,000	8,867	28,341	32,390	0,144	1,611	3,936	0,579	0,404
		1	"	0,157	"	28,705	32,805	"	"	4,001	"	"
		2	"	0,312	"	29,069	33,223	"	"	4,060	"	"
		3	"	0,469	"	29,433	33,638	"	"	4,123	"	"
		4	"	0,626	"	29,799	34,054	"	"	4,183	"	"
		5	"	0,782	"	30,162	34,471	"	"	4,244	"	"
		6	"	0,937	"	30,526	34,887	"	"	4,306	"	"
		7	"	1,095	"	30,891	35,304	"	"	4,368	"	"
		8	"	1,251	"	31,255	35,719	"	"	4,429	"	"
		9	"	1,407	"	31,618	36,138	"	"	4,491	"	"

Especialistentzako primak Primas especialistas					L.P.O. / C.P.T.	Jarduera %100 / Actividad 100%		5,11000	2022 urtea / Año 2022			
Kat. / Cat.	Esk. / Esc.	Ant. / Ant.	Oin. sold. / S. base	Osag. per. / Com. pers.		Ap. ord. % 75 / H. ext. 75 %	Ap. ord. % 100 / H. ext. 100 %	PPP / Precio. P.P.	Pri. ez kon. / Pri. no con.	Gauekoa / Nocturno	Asis. P. / P. asist.	Errel. P. / P. relevo
ESP.	13	0	3,130	0,000	9,088	28,797	32,910	0,146	1,638	4,003	0,579	0,439
		1	"	0,157	"	29,160	33,327	"	"	4,062	"	"
		2	"	0,312	"	29,525	33,744	"	"	4,124	"	"
		3	"	0,469	"	29,889	34,159	"	"	4,184	"	"
		4	"	0,626	"	30,256	34,577	"	"	4,248	"	"
		5	"	0,782	"	30,617	34,993	"	"	4,307	"	"
		6	"	0,937	"	30,982	35,409	"	"	4,371	"	"
		7	"	1,095	"	31,346	35,824	"	"	4,430	"	"
		8	"	1,251	"	31,712	36,241	"	"	4,495	"	"
		9	"	1,407	"	32,074	36,659	"	"	4,557	"	"

Especialistentzako primak Primas especialistas					L.P.O. / C.P.T.	Jarduera %100 / Actividad 100%		5,21500	2022 urtea / Año 2022			
Kat. / Cat.	Esk. / Esc.	Ant. / Ant.	Oin. sold. / S. base	Osag. per. / Com. pers.		Ap. ord. % 75 / H. ext. 75 %	Ap. ord. % 100 / H. ext. 100 %	PPP / Precio. P.P.	Pri. ez kon. / Pri. no con.	Gauekoa / Nocturno	Asis. P. / P. asist.	Errel. P. / P. relevo
ESP.	14	0	3,130	0,000	9,314	29,339	33,529	0,149	1,671	4,079	0,579	0,460
		1	"	0,157	"	29,702	33,944	"	"	4,140	"	"
		2	"	0,312	"	30,065	34,362	"	"	4,202	"	"
		3	"	0,469	"	30,432	34,777	"	"	4,264	"	"
		4	"	0,626	"	30,795	35,195	"	"	4,327	"	"
		5	"	0,782	"	31,158	35,611	"	"	4,387	"	"
		6	"	0,937	"	31,524	36,028	"	"	4,449	"	"
		7	"	1,095	"	31,888	36,443	"	"	4,510	"	"
		8	"	1,251	"	32,253	36,858	"	"	4,574	"	"
		9	"	1,407	"	32,617	37,276	"	"	4,633	"	"

Especialistentzako primak Primas especialistas					L.P.O. / C.P.T.	Jarduera %100 / Actividad 100%		5,32000	2022 urtea / Año 2022			
Kat. / Cat.	Esk. / Esc.	Ant. / Ant.	Oin. sold. / S. base	Osag. per. / Com. pers.		Ap. ord. % 75 / H. ext. 75 %	Ap. ord. % 100 / H. ext. 100 %	PPP / Precio. P.P.	Pri. ez kon. / Pri. no con.	Gauekoa / Nocturno	Asis. P. / P. asist.	Errel. P. / P. relevo
ESP.	15	0	3,130	0,000	9,553	29,909	34,181	0,152	1,703	4,160	0,579	0,473
		1	"	0,157	"	30,273	34,597	"	"	4,224	"	"
		2	"	0,312	"	30,635	35,013	"	"	4,284	"	"
		3	"	0,469	"	31,001	35,429	"	"	4,349	"	"
		4	"	0,626	"	31,365	35,845	"	"	4,408	"	"
		5	"	0,782	"	31,729	36,263	"	"	4,471	"	"
		6	"	0,937	"	32,093	36,679	"	"	4,532	"	"
		7	"	1,095	"	32,458	37,095	"	"	4,593	"	"
		8	"	1,251	"	32,822	37,511	"	"	4,653	"	"
		9	"	1,407	"	1,423	37,928	"	"	4,717	"	"

1. mailako ofizialentzako primak / Primas oficial de 1.ª					L.P.O. / C.P.T.	Jarduera % 100 / Actividad 100 %		5,32000	2022 urtea / Año 2022			
Kat. / Cat.	Esk. / Esc.	Ant. / Ant.	Oin. sold. / S. base	Osag. per. / Com. pers.		Ap. ord. % 75 / H. ext. 75 %	Ap. ord. % 100 / H. ext. 100 %	PPP / Precio. P.P.	Pri. ez kon. / Pri. no con.	Gauekoa / Nocturno	Asis. P. / P. asist.	Errel. P. / P. relevo
1. mail. Of. / Ofi 1.ª	15	0	3,596	0,000	9,087	29,909	34,181	0,152	1,703	4,035	0,579	0,473
		1	"	0,178	"	34,975	34,597	"	"	4,105	"	"
		2	"	0,359	"	35,395	35,013	"	"	4,173	"	"
		3	"	0,538	"	35,816	35,429	"	"	4,239	"	"
		4	"	0,720	"	36,237	35,845	"	"	4,310	"	"
		5	"	0,898	"	36,658	36,263	"	"	4,379	"	"
		6	"	1,078	"	37,079	36,679	"	"	4,449	"	"
		7	"	1,258	"	37,499	37,095	"	"	4,516	"	"
		8	"	1,438	"	37,921	37,511	"	"	4,584	"	"
		9	"	1,617	"	38,342	37,928	"	"	4,653	"	"

2. mailako ofizialentzako primak / Primas oficial de 2.ª						Jarduera %100 / Actividad 100%		5,32000	2022 urtea / Año 2022			
Kat. / Cat.	Esk. / Esc.	Ant. / Ant.	Oin. sold. / S. base	Osag. per. / Com. pers.	L.P.O. / C.P.T.	Ap. ord. % 75 / H. ext. 75 %	Ap. ord. % 100 / H. ext. 100 %	PPP / Precio. P.P.	Pri. ez kon. / Pri. no con.	Gauekoa / Nocturno	Asis. P. / P. asist.	Errel. P. / P. relevo
2. mail. Of. Ofi 2.ª	15	0	3,400	0,000	9,282	29,909	34,181	0,152	1,703	4,160	0,579	0,473
		1	"	0,170	"	30,273	34,597	"	"	4,229	"	"
		2	"	0,340	"	30,635	35,013	"	"	4,296	"	"
		3	"	0,510	"	31,001	35,429	"	"	4,362	"	"
		4	"	0,679	"	31,365	35,845	"	"	4,429	"	"
		5	"	0,850	"	31,729	36,263	"	"	4,497	"	"
		6	"	1,020	"	32,093	36,679	"	"	4,564	"	"
		7	"	1,188	"	32,458	37,095	"	"	4,631	"	"
		8	"	1,358	"	32,822	37,511	"	"	4,698	"	"
		9	"	1,530	"	33,186	37,928	"	"	4,765	"	"