

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, Acha Herramientas, SL enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (kodea 20104432012022).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2022ko martxoaren 17an enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2022ko ekainaren 3an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

Hirugarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-02-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2022ko ekainaren 6an bete da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritzak 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 ekainaren 7a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaria. (3893)

Acha Herramientas de Precisión SL enpresaren Hitzarmena. 2021.-2022.-2023. urteak.

1. artikulua. Aplikazio-eremua.

Hitzarmen kolektibo hau Acha Herramientas, SL enpresaren lantoki guztietan diharduten langile guztiei aplikatuko zaie.

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 Acha Herramientas, S.L. (código 20104432012022).

ANTECEDENTES

Primero. El día 17 de marzo de 2022, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de los trabajadores.

Segundo. El día 3 de junio de 2022, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

Tercero. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el artículo 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-02-2011), y se ha cumplimentado el 6 de junio 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 7 de junio de 2022.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (3893)

Convenio de Empresa Acha Herramientas S.L. Años 2021-2022-2023

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación para todos los trabajadores y trabajadoras que presten servicio en todos los centros de trabajo de la empresa Acha Herramientas, S.L.

Enpresa-hitzarmen honetan bildu gabeko gai guztiei dago-kienez, Gipuzkoako Metalaren Hitzarmenean adierazitakoa apli-
katuko da (2020ko azaroaren 24an argitaratua).

Etorkizunean probintzia-hitzarmen hori bertan behera geldi-
tuko balitz Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedatutakoa-
ren ondorioz (uztailaren 6ko 3/2012 Legean emandako idazke-
tan), betebeharren edukia oso-osorik aplikagarri izaten jarrai-
tuko du, eta gainera, hitzarmen honen eranskin izango da pro-
bintzia-hitzarmena bertan behera geratu eta hurrengo egunetik
aurrera.

2. artikulua. Baldintzarik onuragarrienak.

Enpresak ezarritako baldintza onuragarrienei eutsiko zaie,
baldintza horiek, oro har, hitzarmen honetan zehazturikoak baino
hobeak diren neurrian; hala, ezein langile ezingo da kaltetua izan
ezarritako soldata-politikaren ondorioz.

3. artikulua. Indarraldia eta iraupena.

Hitzarmen honek hiru urteko iraupena izango du. 2021eko
urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean ondoren guztietarako, eta
2023ko abenduaren 31n amaituko da.

Itundutako iraunaldia amaitutakoan, urtero luzatuko da hi-
tzarmena, alderdietako edozeinek denuntziatu ez badu.

Berariaz erabakitzen da ezen, berariazko denuntzia izanez
gero, zeina aldeetako edozeinek egin ahal izango baitu beste al-
deari ondorio horretarako 2023ko abenduaren 31tik aurrera egin-
dako jakinarazpen bidez, hitzarmenak indarrean jarraituko duela,
bi aldeek hitzarmena ordeztzen duen beste bat izenpetu arte.

4. artikulua. Lanaldia.

2021., 2022. eta 2023. urteetarako benetako lan-orduen ge-
hieneko kopurua, urteko zenbaketan, Gipuzkoako Industria Side-
rometalurgikoaren Hitzarmen Kolektiboarena izango da.

Salbuespen moduan, enpresako zuzendaritzak txanda bitan
antolatu ahal izango du lana, merkatuaren premietara, larrial-
dietara, puntako ekoizpen-aldietara, oso tarte zorrotzeko entre-
ga-epeetara egokitzeko, hori egitea behar-beharrezkoa izango
baita, urteko lanaldia inola ere handitu gabe, eragindako langi-
leei eta langileen ordezkari 100 ordu lehenago jakinarazita,
eta idatzizko informazioa emanda hori egiteko arrazoiei buruz.

Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan xedatutakoaren on-
dorioetarako, itundu da lanaldiaren % 100 modu erregularrean
banatuko dela, eta ezin izango da banaketa irregularrik egin hi-
tzarmen honetan berariaz xedatua alde batera utzita.

5. artikulua. Soldatak.

a) 2021. urterako gutxieneko ordainsarien taulak egitea:

Gipuzkoako 2021eko industria siderometalurgikorako hi-
tzarmen kolektiboaren azken berrikuspenei dagozkienak izango
dira 2021eko urtarrilaren 1etik indarrean egongo diren gutxi-
eneko ordainsarien taulak.

b) Soldata errealak:

Enpresan jaso ohi diren soldata errealak ere honela igoko
dira:

- 2021eko urtarrilaren 1etik: 2020ko KPI.
- 2022ko urtarrilaren 1etik: 2021eko KPI.
- 2023ko urtarrilaren 1etik: 2022ko KPI.

Artikulu honetan, KPIari egotzitako balioa ez da inoiz ere
% 0,00 baino txikiagoa izango. Beraz, urteko KPIa negatiboa
bada, % 0,00ko KPIa hartuta kalkulatuko da soldata-igoera.

Para todas aquellas materias no recogidas en este Convenio
de Empresa, se aplicará lo establecido en el Convenio Colectivo
de Industria siderometalúrgica de Gipuzkoa publicado el 24 de
noviembre del 2020.

Si dicho Convenio provincial perdiera su vigencia por lo pre-
visto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores en re-
lación dada por Ley 3/2012 de 6 de julio, seguirá siendo plena-
mente aplicable el contenido obligacional, que además se en-
tenderá incorporado como anexo a este convenio desde el día
siguiente a que se produjera tal pérdida de vigencia.

Artículo 2. Condiciones más beneficiosas.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implanta-
das por la empresa en cuanto superen, en conjunto, las especi-
ficadas en este convenio, de tal forma que ningún/a trabaja-
dor/a pueda verse perjudicado por la implantación de la política
salarial que se establezca.

Artículo 3. Vigencia y duración.

El presente convenio tendrá una vigencia de tres años. En-
trará en vigor a todos los efectos a partir del 1 de enero de 2021
finalizando el 31 de diciembre del año 2023.

Concluida la duración pactada, si no ha sido denunciado por
cualquiera de las partes, el convenio se prorrogará anualmente.

Se acuerda expresamente que, una vez medie denuncia ex-
presa, que podrá realizarse por cualquiera de las partes me-
diante comunicación al efecto a la otra a partir del día 31 de di-
ciembre de 2023, se mantendrá la vigencia del Convenio hasta
la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 4. Jornada de trabajo.

El número máximo de horas de trabajo efectivo, en cómputo
anual, para los años 2021, 2022 y 2023 será la del Convenio
Colectivo de Industria siderometalúrgica de Gipuzkoa.

Excepcionalmente podrá la Dirección de la empresa ordenar
el trabajo en dos turnos para favorecer la necesaria adaptabili-
dad a las necesidades del mercado, emergencias, periodos
punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy es-
trictos, sin que implique ningún incremento en la jornada anual,
preavisando con un plazo de 100 horas al personal afectado y
a la representación del personal, con información por escrito de
las razones que lo justifican.

A los efectos de lo señalado en el art. 34.2 ET, se acuerda
que el 100 % de la jornada se distribuirá de manera regular, no
habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma al mar-
gen de lo expresamente dispuesto en el presente convenio.

Artículo 5. Salarios.

a) Elaboración de las tablas de Retribuciones Mínimas para 2021:

Las tablas de retribuciones mínimas con vigencia el 1 de
enero de 2021 serán las correspondientes a la última revisión
del convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Gi-
puzkoa 2021.

b) Salarios reales:

Los salarios reales que se vienen disfrutando en la empresa
serán igualmente incrementados de la siguiente manera:

- Desde el 1 de enero de 2021: IPC 2020.
- Desde el 1 de enero de 2022: IPC 2021.
- Desde el 1 de enero de 2023: IPC 2022.

El valor del IPC que contempla este artículo en ningún caso
será inferior al 0,00 %, por lo que si el IPC anual resultase nega-
tivo se partirá, a efectos del cálculo de dicho incremento, de ese
valor mínimo del 0,00 %.

c) Nominak kobratzea:

Nominak hil bakoitzeko bigarren egun baliodunean ordainduko dira, edo lehenago, ahal bada.

6. artikulua. *Lizentziak.*

Langileek lizentzia ordainduak izateko eskubidea izango dute, betiere gutxienez 24 ordu lehenago jakinaraziz gero, zoritxarreko edo ustekabeko gertaeretan izan ezik, eta kasu guztietan behar bezala justifikatuz gero. Lizentzia horiek artikuluko honetan ezartzen denari jarraituz hartu eta ordainduko dira.

Ematen diren lizentziak benetako soldataren arabera ordainduko dira, produkzio-primak eta pizgarri ezagatik primak barnean hartu gabe.

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

Lizentzia guztiak egitate sortzailea gertatzen denean edo irauten duen bitartean hartu beharko dira, eta c) letra (Gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzeagatik) aipatu beharko da.

Enpresek honako kasu hauetan emango dituzte lizentziak, betiere hartu aurretik kasuak behar bezala justifikatzen badira:

a) Ezkontzagatik:

— Egutegiko 18 eguneko lizentzia. Lizentzia hori egutegiko beste 10 egun luza daiteke gehienez ere, ordaindu gabeko lizentzia-egunak hartuz.

Lizentzia hori, osorik edo zati bat, ezin izango da xurgatu oporraldiekin batera egokitzeagatik.

b) Honako hauen gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzeagatik:

— Ezkontidearena, seme-alabena, eta aita edo amarena, langilearekin biziz gero: 3 egun natural, ordaindu gabeko beste hiru lizentzia-egun ere luzatu ahal izango delarik. Lizentzia hau bi egun luzatu ahal izango da lekualdaketa badago.

— Anai-arrebena, bilobena, aitona-amonena, aitagarreba-amagarreba, koinatu-koinatarena eta suhi-errainarena: egutegiko 2 egun eta, lekualdaketa egin behar izanez gero, gehienez egutegiko beste bi egun.

Gaixotasun larriak dirauen bitartean, lizentzia-egunak langileak aukeratu ahalko ditu, betiere enpresarekin adostuta. Adostasunik egon ezean, baliatzeko egunak bata bestearen jarraian hartu beharko dira.

Gaixotasun larriak bere horretan jarraitzen badu:

— Lehenengo lizentzia hartzen denetik bata bestearen segidako hogeita hamar egun igarotakoan, ordaindutako bigarren lizentzia bat hartzeko eskubidea izango du langileak. Gaixo dagoena ezkontidea edo seme-alaba baldin bada, lizentzia egutegiko hiru egunekoa izango da eta, langilearekin bizi den gurasoa edo anai-arreba bada, berriz, egutegiko bi egunekoa. Bigarren lizentzia horretan, ezingo da luzapena aplikatu joan-etorria egiteagatik.

— Ordaindu gabeko lizentzia gehiago hartzeko eskubidea izango du langileak, kasu beretan eta denbora-kopuru berarekin, betiere aurreko lizentzia bukatzen denetik hogeita hamar egun jarraian pasatzen direnean. Kasu honetan ere ez da aplikatuko joan-etorria behar izateagatik luzapena.

Etxean atseden hartzea (justifikatua) eskatzen duen ospitaleratzetik gabeko ebakuntzagatik: Atseden hartu behar duena langilearen ezkontidea, semea, alaba, gurasoa, anaia, arreba, biloba, aitona, amona, aitagarreba, amagarreba, koinatua, koinata, suhia edo erraina bada: egutegiko 2 egun; joan-etorria egin behar izanez gero, bi egun luza daitezke.

c) Heriotzagatik:

— Ezkontidearena eta seme-alabena: 5 egun natural eta, joan-etorria egin behar izanez gero, gehienez beste bi egun.

c) Cobro de nóminas:

El abono de las nóminas se efectuará el segundo día hábil de cada mes, o en fecha anterior si ello es posible.

Artículo 6. *Licencias.*

Los trabajadores, preavisando con al menos 24 horas de antelación, salvo hecho infortunado y/o imprevisible, y en todos los casos con la debida y suficiente justificación, tendrán derecho a licencias retribuidas que se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se establece en el presente 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 o mientras dure el mismo, haciendo referencia al apartado c) Por enfermedad grave u hospitalización.

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

a) Por matrimonio:

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

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

b) Por enfermedad grave u hospitalización:

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

— De 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.

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

Cuando la enfermedad grave persistiera:

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

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

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

c) Por muerte:

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

— Langilearen gurasoena, anai-arrebena, bilobena, aitona-amonena, aitaginarreba-amaginarrebena, koinatu-koinatena, edo suhi-errainena: egutegiko 2 egun; joan-etorria egin behar izanez gero, bi egun luza daitezke.

Ezkontidearen, seme-alaben, gurasoen eta neba-arreben heriotzagatiko lizentzia ezin izango da xurgatu, baldin eta langilearen oporraldian edo ezkontzagatiko lizentzian gertatzen bada.

d) Gurasoen, anai-arreben edo seme-alaben ezkontzagatik:

— Egutegiko egun 1.

e) Ohiko bizilekua aldatzeagatik:

— Egutegiko egun 1.

f) Mediku-kontsultetara joateko:

— Langileak behar duen denbora guztia izango du Gizarte Segurantzako espezialisten kontsultetara joateko, kontsulta-orduak lan-ordutegiarekin bat egiten duenean eta kontsulta hori Medikuntza Orokorreko mediku batek agintzen badu. Horretarako, langileak mediku-agindu hori justifikatzen duen bolantea aurkeztu beharko dio lehenago enpresaburuari. Gainerako kasuetarako, hala nola Gizarte Segurantzako familia-medikuaren kontsultara joateko (Medikuntza Orokorreko medikuarenera) edo medikuntza partikularreko kontsultara joateko, urtean ordaindutako 16 ordu izango ditu gehienez ere. Ordu horiek ere justifikatu egin beharko dira.

— Era berean, urteko 16 orduko mugarekin behar den denborarako, lanera ez joateko honako arrazoi hauek ere izan ahal izango dira, betiere behar bezala justifikatuta: ezkontideari, seme-alabei eta gurasoei kontsulta medikoetara laguntzea, bai eta ospitalean haiekin egotearen nahiz garrantzi txikiko ebakuntzen kasuan ere.

— Ezkontideak, gurasoek edo seme-alabek ospitaleratu gabeko ebakuntza kirurgikoaren kasuan, 2 egun.

g) Haurra jaio aurreko azterketak egiteko:

—Ezinbesteko denbora, lanaldiaren barruan egin behar diren haurra jaio aurreko azterketak egin eta erditzea prestatzeko teknikak lantzeko.

h) Bularra emateko:

— Emakumezko langileek edoskitze-aldian ordubeteko etena egiteko eskubidea izango dute. Haurrak 9 hilabete betetzen dituen arte iraungo du aldi horrek, eta etena bi zatitan banatu ahal izango dute. Baimenaren iraupena proportzionalki handituko da erditze anizkoitzen kasuan. Emakumeak, nahi izanez gero, eskubide hori lanaldian ordubeteko murrizketarekin ordetzeko edo lanaldi osoetan metatzeko aukera izango du, helburu berberarekin. Baimen hori aitak edo amak baliatu ahalko du, biek lan egiten badute.

Izatezko bikoteak:

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

— Nolanahi ere, gaixotasun larriaren edo ospitaleratzearen kasuan, etxean atsedean hartzea eskatzen duen ospitaleratzetik gabeko operazioaren kasuan, heriotzaren kasuan, guraso, anai-arreba edo seme-alaben ezkontzaren kasuan eta edoskitzearen kasuan, lizentzia soilik beste bikotekidearengatik edo elkarrekin bizi direnen seme-alabengatik eta gurasoengatik emango da; ez da lizentziarik emango beste bizikidearen anai-arreben, biloben eta aitona-amonengatik.

— De padre/madre, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre/madre política, hermanos/as políticas o hijos/as políticos: 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.

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

— 1 día natural.

e) Por traslado del domicilio habitual:

— 1 día natural.

f) Para consultas médicas:

— Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo/a de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 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, ingreso hospitalario e intervenciones quirúrgicas de menor importancia del cónyuge, así como de hijos/as y padres.

— 2 días en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización de cónyuge, padres o hijos.

g) 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.

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

— No obstante, en los supuestos de enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise 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 convivientes, no siendo extensible la licencia para los hermanos/as, nietos/as y abuelos/as del otro conviviente.

i) Betebehar saihestezinak betetzeko:

— Ezinbesteko denbora, betebehar publiko eta pertsonal saihestezinak betetzeko.

Arestian aipatu betebeharra betetzeagatik, langileak hiru hilabete aldian lanorduen % 20 baino gehiagoko lana egin ezin badu, enpresak Langileen Estatutuaren 46. artikuluko 1. zenbakian araututako eszedentzian jarri ahal du langilea. Langileak kargua edo betebeharra betetzeagatik kalte-ordaina jasotzen badu, zenbateko hori enpresako soldatatik kenduko zaio.

Artikulu honen ondorioetarako, joan-etorria dagoela ulertuko da joan-etorria benetan gertatzen denean eta justifikatuta dagoenean, eta betiere bizilekuaren eta egitate sortzailearen lekuaren artean 300 km baino gehiago badaude.

7. artikulua. *Lan-istripuak eragindako aldi baterako ezintasuna.*

Laneko istripua gertatzen bada, enpresak, lehen baja-egunetik, langilearen benetako soldataren % 100eraino osatuko ditu aldi baterako ezintasunari lotutako prestazioak, gehienez ere sei hilabetez lehen baja-egunetik kontatzen hasita.

8. artikulua. *Txanda-kontratua.*

Enpresak, ahal den neurrian eta betiere bere interesei kalterik egin gabe, ahalegina egingo du txanda-kontratua egitea errazteko eskatzen duten langileei.

9. artikulua. *Lanbide-kategoriak.*

Langileei aitortutako lanbide-kategoriak langile bakoitzak lanpostuan betetzen dituen eginkizunetara egokituko ditu enpresak.

Enpresan lanbide-kategoriak berrikusi behar badira, kategoria horiek ez dute ekarriko soldata-berrikuspen gorakorrik, kontuan hartuta gaur egun inplizituki onartuta dagoela hitzartutako ordainsarian.

Esperientziaren bidez ikasitakoa bezala trebetasuna, ahalegina eta erantzukizuna ere kontuan hartu dira pertsona bakoitzaren benetako soldata zehaztean.

Lanpostuaren beraren ezaugarriak edo eskakizunei buruzkoa izango da berrikuspen hori, lanpostu horretan nor dagoen gorabehera.

Baloratutako ezein lanpostutan ez da jasoko balorazioa egin aurretik baino urteko diru-sarrera txikiagorik.

10. artikulua. *Mugikortasun geografikoa, funtzionala eta lan-baldintzen funtsezko aldaketak.*

Langileen Estatutuaren 41. artikuluko lan-baldintzak soldata-esparruan eta lanaldiaren urteko zenbaketan funtsean aldatzeko, nahitaezkoa izango da adostasuna lortzea eragindako langilearekin (bana-banako lan-baldintzen funtsezko aldaketak), edo, bestela, langileen ordezkariarekin (lan baldintzen funtsezko aldaketa kolektiboa); bestela, ezingo da aldaketarik egin.

Epe horretan gehiengoak ez bada ados jartzen aldaketa horren beharrari buruz, Precoren adiskidetze- edo bitartekotza-prozedurara joko da kontu hori konpontzeko. Arbitraje-prozedura bi aldeek espresuki hala erabakitzen badute aplikatuko da, ez bestela.

11. artikulua. *Soldata ez aplikatzeko klausula.*

Enpresaren asmoa bada hitzarmen kolektibo hau aldi batez ez aplikatzea Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan aipatutako prozeduraren bidez, eta ez bada adostasunik lortzen langileen ordezkariarekin, bi aldeek berariaz hitzartzen dute desadostasun horiek ebazteko prozesuak Preco lanbidearteko akordioa adiskidetze eta bitartekotzako prozesuak izango direla betiere.

i) Por cumplimiento de deber inexcusable:

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

Cuando el cumplimiento del deber antes indicado suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de esta del salario a que tuviera derecho 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 kms.

Artículo 7. *Incapacidad temporal por accidente de trabajo.*

En caso de accidente de trabajo, la empresa complementará, a partir del primer día de la baja, las prestaciones de incapacidad temporal hasta el 100 % del salario real del trabajador hasta un máximo de 6 meses contados desde el primer día de baja.

Artículo 8. *Contrato de relevo.*

La empresa, en la medida de lo posible y siempre que no perjudique a sus intereses, tratará de facilitar el contrato de relevo a aquellos trabajadores que lo soliciten.

Artículo 9. *Categorías profesionales.*

La Empresa adecuará las categorías profesionales reconocidas a los trabajadores a las funciones que cada uno de ellos desempeñe en su puesto de trabajo.

Si fuera necesaria una revisión de las categorías profesionales en la Empresa, estas no supondrán una revisión salarial al alza, teniendo en cuenta que, actualmente está implícitamente reconocida en la retribución pactada.

Tanto el conocimiento adquirido a través de la experiencia, como la habilidad, el esfuerzo y la responsabilidad, se han tenido en cuenta a la hora de determinar el salario real de cada persona.

Dicha revisión se referirá a las cualidades o exigencias del puesto como tal, independientemente de la persona que lo ocupe.

Ninguno de los puestos valorados percibirá, menores ingresos anuales que antes de la valoración.

Artículo 10. *Movilidad geográfica, funcional y MSCT.*

La modificación sustancial de condiciones de trabajo del art. 41 ET, en materia salarial y cómputo anual de jornada, exigirá del acuerdo bien con el trabajador afectado (MSCT individuales) bien con la representación de los/as trabajadores/as (MSCT de carácter colectivo), no pudiendo llevarse a efecto en otro caso.

En caso de que en dicho plazo no se alcanzase un acuerdo mayoritario sobre la necesidad de tal modificación, se someterá la cuestión al procedimiento de conciliación o mediación del Preco. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Artículo 11. *Cláusula de inaplicación salarial.*

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo mediante el procedimiento al que se refiere el art. 82.3 ET, y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar dichas diferencias serán los de

Arbitraje-prozedura bi aldeek espresuki hala erabakitzen badute aplikatuko da, ez bestela.

Aurreko paragrafoan gatazkak konpontzeko aipatutako prozedurek ez badute gaitzitzen desadostasuna, beharrezkoa izango da bi aldeak (enpresaren ordezkaritza eta langileen legezko ordezkariaren gehiengoa) ados jartzea, ez aplikatzeari buruzko desadostasuna Estatutuaren araberrako Hitzarmen Kolektiboak ez Aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organora (ORPRICCE) edo, bestela, Hitzarmen Kolektiboen Aholku Batzorde Nazionalera (CCNCC) helarazteko.

12. artikulua. Oporrak.

Oporraldia langilearen aldi baterako ezintasunarekin batera gertatzen bada, eta langileak ezin baditu oporrak dagozkien urte naturalean hartu, ezintasuna amaitu ondoren hartu ahal izango ditu, ezintasuna sorrarazi duen gertakizuna eta ezintasun-aldia-
ren iraupena edozein izanda ere, enpresaren interesekin ados jarrita.

13. artikulua. Arratsaldeko txanda.

Salbuespen gisa, arratsaldeko txandan lan egin behar duten langileentzat ordutegi bat ezartzen da. Arratsaldeko txanda goizekoarekin gainjarriko da, 14:00etatik 22:00etara.

14. artikulua: Batzorde Paritarioa.

Hitzarmenaren sinatzaileek batzorde paritario bat sortuko dute, gehienez ere 6 kide izango dituena: langileen hiru ordezkari eta enpresaren 3 ordezkari. Bi alderdietako edozeinek eska dezake batzordea deitzea, eta gehienez ere hamabost eguneko epean batu beharko da batzordea.

Honako eskumenak izango ditu:

- A. Hitzarmen honen edozein arau interpretatzeko ahalmena.
- B. Hitzarmen honen edukia garatzeko ahalmena.

Batzordea bilduko da ordezkaritza bietako edozeinen heren batek eskatzen duenean, beti ere batzordeari dagozkion eskumenen kontuak lantzeko.

Gehienez ere aholkulari bana izan ahalko dute batzorde paritarioan parte hartzen duten ordezkariak sindikalak eta enpresaren ordezkariak. Aholkulari horiek hitza izango dute, baina botorik ez.

Batzorde paritarioaren erabakiak baliozkoak izan daitezen, ordezkariak bakoitzaren % 51k berretsi beharko du proposamena boto bidez.

Batzorde paritarioan sor daitezkeen ezadostasunak konpontzeko erabiliko dira Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioa-GEP II (2000-04-04ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) delakoak ezartzen dituen adiskidetzeko bitartekaritza prozedurak, eta horiek soilik. Arbitraje prozedurara jotzeko beharrezkoa izango da enpresaren ordezkari eta langileen ordezkari arteko akordioa. Batzordea biltzen den egunetan ordaindutako baimena jasotzeko eskubidea dute batzorde paritarioko kide titularrek.

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 los procedimientos para la resolución de conflictos mencionados en el párrafo anterior no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y la mayoría de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE, o en su caso, a la CCNCC.

Artículo 12. Vacaciones.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo de una vez finalice su incapacidad, sea cual sea la contingencia que la haya originado, y el tiempo, en común acuerdo con los intereses de la empresa.

Artículo 13. Relevo de tarde.

Excepcionalmente, se establece un horario para el personal que tenga que trabajar en el turno de tarde. El turno de tarde se solapará con el de mañana cuyo horario será de 14:00 a 22:00.

Artículo 14. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria formada por los firmantes del Convenio con un máximo de 6 miembros, 3 por la parte social y 3 por la parte empresarial. Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Serán sus competencias:

- A. Interpretación de cualquier norma de este Convenio.
- B. Desarrollo de los compromisos contenidos en este Convenio.

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

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

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

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán única y exclusivamente con los procedimientos de conciliación y mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales - Preco II (*Boletín Oficial del País Vasco* de 04/04/2000). Será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores), para someter el desacuerdo al procedimiento de arbitraje. Los miembros titulares de la Comisión Paritaria tendrán derecho a permiso retribuido para los días en que se reúna ésta.