

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, Artadi Alimentación, S.L. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20100212012013 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2022ko apirilaren 6an, enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariek sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2022ko apirilaren 28an, aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2022ko maiatzaren 3a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaria. (3417)

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 Artadi Alimentación, S.L. (código 20100212012013).

ANTECEDENTES

Primero. El día 6 de abril de 2022, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de los trabajadores.

Segundo. El día 28 de abril de 2022, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

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

En su virtud,

RESUELVO

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

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

San Sebastián, a 3 de mayo de 2022.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (3417)

ARTADI ALIMENTACIÓN ENPRESAREN 2022-2024 ALDIRAKO
HITZARMEN KOLEKTIBOA

I. KAPITULUA

EREMUA

1. artikulua. *Lurralde- eta funtzio-eremua.*

Hitzarmen hau Artadi Alimentación enpresaren Zumaiaiko lantokian (Gipuzkoa) aplikatuko da, eta hitzarmen kolektiboa argitaratzen denean enpresan alta emanda dauden langile guztiei aplikatuko zaie.

2. artikulua. *Denbora-eremua.*

Hitzarmen hau sinatzen denetik aurrera jarriko da indarrean, baina ondorioak 2022ko urtarrilaren 1etik aurrera aplikatuko dira berariaz hala adierazten diren alderdietan. Hitzarmena 2024ko abenduaren 31ra arte egongo da indarrean. Itundutako iraupena amaitutakoan, alderdietatik edozeinek salatzen ez badu, urtero luzatuko da hitzarmen hau. Hala ere, indarrean dagoen bitartean, edozein momentutan salatu ahal izango du alderdietatik edozeinek.

Hitzarmen honen amaiera, gutxienez, hitzarmenaren indaraldia edo urteroko luzapenetatik edozein amaitu baino hilabete 1 lehenago salatu beharko da.

Espresuki hitzartzen da, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedatutakoaren ondoreetarako, hitzarmenak indarrean jarraituko duela salatu eta hitzartutako iraupena amaitu ostean, harik eta hitzarmen hau ordeztuko duen beste bat sinatzen den arte.

3. artikulua. *Baldintza onuragarriagoak.*

Ogia egiteko, banatzeko eta saltzeko kostuei eragiten diete hitzarmen honetan sortutako hobekuntzek.

Hitzarmen honetan emandako hobekuntzak ondoren ezarritako gehikuntzek irentsi ahal izango dituzte, eta une horretan dauden baldintzetatik, orokorrean hartuta, hobekuntzak gainditzen ez dituztenak ordeztuko dituzte, hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera, irentsi edo konpentsatu ezin diren kontzeptuak izan ezik.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek hobekuntza ekonomikoak badituzte kontratuen, itunen eta abarren ondorioz, «ad personam» mantenduko dituzte, hobekuntza horiek, osotara hartuta, hitzarmen honetan xedatutakoa gainditzen badute.

II. KAPITULUA

LAN-HARREMAN INDIBIDUALA

4. artikulua. *Sailkapena, tailer eta bulegoko taldeen arabera.*

0 taldea: Peoia eta izangaia.

1. taldea: Tailerreko eta bulegoko hirugarren mailako ofizialak.

2. taldea: Tailerreko eta bulegoko bigarren mailako ofizialak.

3. taldea: Tailerreko eta bulegoko lehen mailako ofizialak, erdi-mailako teknikariak eta lizentziadunak.

4. taldea: Tailerreko eta bulegoko arduradunak eta buruak.

5. taldea: Zuzendaritza.

— Tailerreko taldeen berezitasunak.

Tailerreko 0 taldea urtebetez aplikatu ahal izango da, tailerrean lanean hasten denetik zenbatzen hasita. Urtebete baino gutxiagoko tarteak eginez gero, tarte horiek metatu egingo dira lanean emandako denbora zenbatzeko. Era berean, langile batek urtebete egiten duenean talde horretan, enpresan lan egiten jarraitzen badu, automatikoki igaroko da 1. taldera, eta, antzinatasunaren ondoreetarako, kasu bakoitzean legeak ezarritakoa beteko da. Hau da, langile bat plantillako langile finko izatera igarotzen denean, etenik gabeko azken kontratutik aurrera hasiko da zenbatzen.

CONVENIO COLECTIVO DE ARTADI ALIMENTACIÓN
2022 - 2024

CAPÍTULO I

ÁMBITO

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa Artadi Alimentación en el centro de trabajo de Zumaia, Gipuzkoa, de alta en la empresa a la fecha de publicación del Convenio Colectivo.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su firma, si bien sus efectos se retrotraen al 1 de enero de 2022 en todas aquellas materias en las que expresamente se indique. El Convenio tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024. Concluida la duración pactada, si no ha sido denunciado por cualquiera de las partes, el convenio se prorrogará anualmente, sin perjuicio de que cualquiera de las partes pueda denunciarlo en cualquier momento posterior a su vigencia.

El presente convenio deberá ser denunciado con una antelación mínima de 1 mes a la finalización de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas anuales.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el art. 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta que se suscriba otro que lo sustituya.

Artículo 3. *Condiciones más beneficiosas.*

Las mejoras concedidas en este Convenio inciden sobre los costos de fabricación, distribución y venta de pan.

Las mejoras concedidas en este Convenio podrán ser absorbidas por aumentos legislados posteriormente y sustituirán a las condiciones ya existentes, que no las superen, consideradas en el conjunto, a excepción de los conceptos no absorbibles ni compensables especificados en el presente Convenio.

Las mejoras económicas que disfruten los trabajadores sujetos al presente Convenio, por contrato, pacto, etc., mantendrán «ad personam», en tanto en cuanto superen en su conjunto lo estipulado en este Convenio.

CAPÍTULO II

DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

Artículo 4. *Clasificación por grupos de taller y oficinas.*

Grupo 0: Peón y aspirante.

Grupo 1: Oficiales de tercera taller y oficinas.

Grupo 2: Oficiales de segunda taller y oficinas.

Grupo 3: Oficiales de primera, técnicos de grado medio y licenciados taller y oficinas.

Grupo 4: Mandos y jefes taller y oficinas.

Grupo 5: Dirección.

— Particularidades grupos de taller.

El Grupo 0 Taller, será aplicable durante un año desde el comienzo de trabajo de personal de taller, acumulando los periodos inferiores al año para su cálculo. Así mismo, cuando un trabajador acumule un año en este Grupo, si continúa trabajando en la empresa, pasará automáticamente al Grupo 1, respetándose a efectos de antigüedad lo que la ley establezca en cada caso. Es decir, que cuando el trabajador pase a ser fijo de plantilla, se computará desde la fecha del último contrato sin interrupción.

– Bulegoko taldeen berezitasunak.

Bulegoko 1. taldeko langile batek 24 hilabete egiten ditue-
nean talde horretan, lanpostuaren profilaren arabera dagokion
taldera igaroko da, saileko arduradunak hala proposatuta.

Praktikaldiko kontratu bidez kontratatu berri diren langileak
esleitu zaien lanpostuan egingo dituzten lanen arabera dago-
kien taldera atxikiko dira.

Enpresan lanean urtebete, bi urte eta lau urte egin ondoren,
langileak betetako eginkizunak berrikusiko dira, esleitutako lan-
bide-taldean mantendu behar den edo beste talde batean sartu
behar den zehazteko. Berrikuspen hori bost urterik behin egingo
da 4. urtetik aurrera, eta saileko arduradunak egingo du.

5. artikulua. Lanpostu hutsak.

Ezin izango da lanpostu hutsik egon, eta lanpostu hutsen
bat sortuz gero, plantillako langileek beteko dute, hautagaiek
lanbide-talde berean edo behezagokoan duten antzintasuna
eta duten prestakuntza pertsonala kontuan hartuta.

Lanpostu hutsak argitaratu egingo dira, eta izena ematen
duten hautagaiek ezarritako probak gairiditu beharko dituzte,
baita lanbide-prestakuntza egokia dutela egiaztatu ere.

Enpresan bertan hautagai egokirik ez badago, enpresabu-
ruak kanpoko kontratazioaren bitartez bete ahal izango du lan-
postu hutsa.

6. artikulua. Mantentze-lanen atalaren lanbide-sailkapena eta lanpostu hutsak betetzeko modua.

Hau izango da mantentze-lanetako lanpostuen lanbide-tal-
deen araberako sailkapena:

- 4. taldea-Tailerra (4TT): ML burua eta ML ikuskatzailea.
- 3. taldea-Tailerra (3TT): IM ML txandako arduraduna eta
IIM 1 ML.
- 2. taldea-Tailerra (2TT): IIM 2 ML.
- 1. taldea-Tailerra (1TT): IVM 3 ML eta VM 3 LANGILE ML.

Mantentze-lanen Atalean bost lanbide-maila daude.

Ataleko langileen sailkapena mantentze-lanetan eskuratuta-
ko esperientziaren, enpresako mantentze-lanetan eskuratuta-
koaren edo lanpostuko eginkizunen arabera ezarri da.

Nolanahi ere, honako alderdi hauek hartzen dira kontuan
mailaren eta kategoriaren arabera sailkatzeko:

- Prestakuntza teknikoa.
- Industriako instalazioen mantentze-lanetan eskuratutako
esperientzia.
- Artadiko mantentze-lanen arloko behezagoko mailetako
lanpostuetan eskuratutako esperientzia.
- Lanposturako behar den autonomia-maila.
- Atalean txandako beste langile batzuen gainean duen agin-
tea.
- Balorazio objektiboa (testak, nagusiaren balorazioa eta el-
karrizketak).

Irizpide horiekin bat eginez, lanbideak sailkatzeko taula hau
ezartzen da Artadi Alimentación enpresako mantentze-lanetako
bost mailetarako:

– Particularidades grupos de oficina.

Cuando una persona de Grupo 1 Oficinas cumpla 24 meses
de permanencia en ese grupo, a propuesta del responsable de
departamento, pasará al grupo que le corresponda según el
perfil del puesto.

El personal de nueva contratación que sea contratado me-
diante contrato de prácticas, será asignado al grupo que corres-
ponda en función de las labores que vaya a desempeñar en el
puesto de trabajo asignado.

Al año, a los dos años y a los cuatro años de prestación de
servicios, se efectuará una revisión de las funciones desempe-
ñadas por el trabajador, para determinar si corresponde el man-
tenimiento en el grupo profesional asignado, o si procede su
asignación a un nuevo grupo. Dicha revisión se repetirá cada
cinco años a partir del 4.º año, y se realizará por el responsable
del departamento al que se pertenezca.

Artículo 5. Vacantes.

No podrán existir puestos vacantes y los que se produzcan
serán cubiertos por el personal de la plantilla, teniendo en cuen-
ta la antigüedad en el grupo profesional igual o inferior, y la ca-
pacitación personal de los aspirantes.

Las vacantes serán publicadas y los aspirantes inscritos ha-
brán de pasar las pruebas estipuladas, así como demostrar la
capacitación profesional apropiada.

Caso de que no haya aspirantes internos válidos, podrá el
empresario cubrir la vacante con contratación externa.

Artículo 6. Clasificación profesional de la sección de man- tenimiento y cobertura de vacantes.

La clasificación por grupos profesionales de los puestos de
trabajo de mantenimiento será la siguiente:

- Grupo 4-Taller (G4T): Jefe MTO y Supervisor MTO.
- Grupo 3-Taller (G3T): NI Responsable Turno MTO y NII 1
MTO.
- Grupo 2-Taller (G2T): NIII 2 MTO.
- Grupo 1-Taller (G1T): NIV 3 MTO y NV OP. 3 MTO.

Existen cinco Niveles Profesionales en la Sección de Mante-
nimiento.

La clasificación del personal de la sección viene dada tanto
en función de la experiencia adquirida en mantenimiento, en
mantenimiento en la empresa, o en razón de las funciones del
puesto a desempeñar.

En todos los casos, para la clasificación por Nivel y Catego-
ría, se tienen en cuenta los siguientes factores:

- Formación técnica.
- Experiencia adquirida en el mantenimiento de instalacio-
nes industriales.
- Experiencia adquirida en puestos de menor nivel de Man-
tenimiento de Artadi.
- Grado de Autonomía requerida en el puesto de trabajo.
- Mando sobre otros operarios del turno en la sección.
- Valoración objetiva (tests, valoración del superior y entre-
vistas).

De acuerdo a esos criterios, se establece la siguiente tabla
de clasificación profesional para los cinco niveles de Manteni-
miento de Artadi Alimentación:

Maila	Taldea	Lanpostua	Esper., industriako m.l.	Esper., Artadiko mant.	Autonomía	Agintea
I	3TT	IM ML TXANDAKO ARD.	BAI	URTE 1, ML TEKN.	BAI	BAI
II	3TT	II.	BAI	URTE 1, 2. MAILAKO BEHARGINA, ML	BAI	EZ
III	2TT	IIIM 2 ML	BAI	URTE 1, IV	BAI, IKUSKAPENIK GABE EGIN DEZAKE LAN	EZ
IV	1TT	IVM 3 ML	EZ	URTE 1, V	EZ	EZ
V	1TT	VM, LANG. 3 ML	EZ	EZ	EZ	EZ

Nivel	Grupo	Puesto	Exp. en mto. industrial	Exp. mto Artadi	Autonomía	Mando
I	G3T	NI R.T. MTO	SI	1 AÑO TCO MTO	SI	SI
II	G3T	NII 1 MTO	SI	1 AÑO OPERARIO 2ª MTO	SI	NO
III	G2T	NIII 2 MTO	SI	1 AÑO IV	SI, PUEDE TRABAJAR SIN SUPERVISIÓN	NO
IV	G1T	NIV 3 MTO	NO	1 AÑO V	NO	NO
V	G1T	NV OP.3 MTO	NO	NO	NO	NO

Lanpostu batean egindako denborak ez du automatikoki eragingo goragoko maila batera igotzea, V. mailatik IV. mailara izan ezik, Artadin mantentze-lanetan urtebete egin ondoren gertatuko baita hori. Gainerako mailetan, taulan adierazten diren betekizunak betetzeaz gainera, mantentze-lanetako arduradunaren ebaluazioa beharko da; eta, 1. mailara igotzeko, toki huts bat egon beharko da lanpostu horretan.

La promoción profesional a un grado superior no se produce en ningún caso de manera automática por el paso del tiempo, salvo del nivel V al IV que ocurrirá al cabo de un año de experiencia de mantenimiento en Artadi. Para el resto de los niveles además de cumplir los requisitos necesarios señalados en la tabla deberá existir una evaluación del responsable de mantenimiento y además, para el nivel 1 habrá de existir vacante en ese puesto.

III. KAPITULUA

CAPÍTULO III

ORDAINSARIAK ETA HABOROKINAK

RETRIBUCIONES Y GRATIFICACIONES

7. artikulua. Aparteko ordainsariak.

Gabonetako eta uztaileko aparteko ordainsariak abenduaren 15ean eta uztailearen 15ean ordainduko dira, hurrenez hurren, eta San Honoratona, 14 ordainsarietan (ohiko 12 ordainsari, Gabonetakoa eta uztailekoa) hainbanatuta.

8. artikulua. Hitzarmeneko soldata.

2022rako soldata 2022ko soldata-tauletan (1. eranskina) ezarritakoak izango dira, eta 2022ko urtarrilaren 1etik aurrera izango dituzte ondorioak.

Oinarritzko soldataren taula irizpide hauen arabera eguneratuko da:

– 2022: 2022ko tauletako oinarritzko soldata, zeina 2021eko taulen gainean kalkulatu baita, gehi % 3,6.

– 2023: 2022ko oinarritzko soldata, gehi 2022ko KPIa eta % 1,2. Ehuneko hau 2022an aplikatutako igoera doitzeko aitortu da, igoera hori 2021eko KPIa baino txikiagoa izan baitzen.

– 2024: 2023ko oinarritzko soldata, gehi 2023ko KPIa, % 1,8 eta 20 euro hilero, lanbide-talde guztientzat.

% 1,8ko igoeraren % 1,7 hori 2022an aplikatutako igoera doitzeko aitortu da, igoera hori 2021eko KPIa baino txikiagoa izan baitzen.

KPIa negatiboa bada, ez da aplikatuko KPI hori.

Eguneratzeetarako aplikatuko den KPIa estatukoa izango da.

9. artikulua. Soldata errealak.

Hitzarmen honen ondorioetarako, soldata erreala osatzen dute, oinarritzko soldataz gainera, langileak jasotzen dituen ordainsari guztiek.

Artículo 7. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias de Navidad, julio y San Honorato, se abonarán respectivamente el 15 de diciembre, 15 de julio y la de San Honorato prorrateada entre las 14 pagas (las 12 pagas ordinarias, la de Navidad y la de julio).

Artículo 8. Salarios de convenio.

Los salarios para el año 2022, con fecha de efectos desde el 1 de enero de 2022, son los de las Tablas 2022 (anexo 1).

La Tabla de Salario base se actualizará conforme a lo siguiente:

– 2022: Salario base de las Tablas 2022, que se calcula con las tablas de 2021, incrementado un 3,6 %.

– 2023: Salario base de 2022, incrementado con el IPC de 2022, más un 1,2 %, que se reconoce a fin de ajustar la subida aplicada en 2022, que fue inferior al IPC 2021.

– 2024: Salario base de 2023, incrementado con el IPC de 2023, más un 1,8 % y 20 euros mensuales para todos los grupos profesionales.

El 1,7 % del 1,8 % de incremento, se reconoce a fin de ajustar la subida aplicada en 2022, que fue inferior al IPC de 2021.

Si el IPC fuera negativo, no se aplicaría dicho IPC.

El IPC de referencia para las actualizaciones es el Estatal.

Artículo 9. Salarios reales.

Se entiende a los efectos de este Convenio como salario real, además del Salario base, la totalidad de las retribuciones que el trabajador perciba.

– 2022. urterako.

2021eko abenduaren 31ra arte langileek jaso dituzten soldata errealei, oinarrizko soldatari izan ezik (behar denean, jada gehikuntza aplikatuta izango luke oinarrizko soldatak, aurreko artikuluan aurrez ikusitakorekin bat), % 3,6ko gehikuntza aplikatuko zaie 2022ko urtarrilaren 1etik aurrera.

– 2023. urterako.

2023ko urtarrilaren 1etik aurrera, 2022ko abenduaren 31ra arte langileek jaso dituzten soldata errealei, oinarrizko soldatari izan ezik (behar denean, jada gehikuntza aplikatuta izango luke oinarrizko soldatak, aurreko artikuluan aurrez ikusitakorekin bat), 2022ko KPla aplikatzearen ondorioz ateratzen den kopurua gehituko zaie, gehi % 1,2. Ehuneko hau 2022an aplikatutako igoera doitzeko aitortu da, igoera hori 2021eko KPla baino txikiagoa izan baitzen.

– 2024. urterako.

2024ko urtarrilaren 1etik aurrera, 2023ko abenduaren 31ra arte langileek jaso dituzten soldata errealei, oinarrizko soldatari izan ezik (behar denean, jada gehikuntza aplikatuta izango luke oinarrizko soldatak, aurreko artikuluan aurrez ikusitakorekin bat), 2023ko KPla aplikatzearen ondorioz ateratzen den kopurua gehituko zaie, gehi % 1,8.

% 1,8ko igoeraren % 1,7 hori 2022an aplikatutako igoera doitzeko aitortu da, igoera hori 2021eko KPla baino txikiagoa izan baitzen.

KPla negatiboa bada, ez da aplikatuko KPI hori.

Eguneratzearako aplikatuko den KPla estatukoa izango da.

10. artikulua. Etxera eramateko ogia.

Langile guztiek kilogramo bat ogi eraman ahalko dute egun natural bakoitzean; hau da, 365 kilogramo urtean.

11. artikulua. Antzinasuna.

Langile guztiek 2022an kopuru hauek jasotzeko eskubidea izango dute, antzinasuna dela eta, 2022ko urtarrilaren 1etik aurrera:

– Zerbitzuan 4 urte emandakoan: 75,62 €.

– Zerbitzuan 9 urte emandakoan: 151,24 €.

– Zerbitzuan 14 urte emandakoan: 226,86 €.

– Zerbitzuan 19 urte emandakoan: 302,48 €.

– Zerbitzuan 24 urte emandakoan: 378,10 €.

Antzinasuna aldatzen den hilabeteko lehenengo egunetik aplikatuko da eskubidea.

Beste kontzeptu batzuek ezingo dute igoera hori konpentsatu edo irentsi.

Hitzarmen kolektibo honen 9. artikuluan soldata errealerako ezarritako igoeraren arabera eguneratuko da kontzeptu hori.

12. artikulua. Enpresan itundutako plusa (Hernani).

1. taldetik 4. taldera bitarteko tailerreko langileei ezar dakieke plus hau.

Plus honek guztiz eta oro har konpentsatzen, irensten eta hobetzen ditu hitzarmen sektorialean ezartzen diren distantziaren, lanketaren, hobariaren eta sarreraren osagarriak, 1. taldetik 4. taldera bitarteko langileei eta enpresako gainerako langileei dagokienez, nahiz eta plusa ez jaso.

13. artikulua. Beste plus batzuk.

Plus hauek guztiek sektoreko hitzarmenean ezarritako soldata hobetzen dute. Hitzarmen kolektibo honen 9. artikuluan soldata errealerako ezarritako igoeraren arabera eguneratuko dira kontzeptu horiek.

13.1. Lanpostu-plusa.

Lanpostu bakoitzaren mailaren arabera ordaintzen da.

– Para 2022.

Los salarios reales que viniesen percibiendo los trabajadores a 31 de diciembre de 2021, salvo el salario base (que ya se habría incrementado en su caso por lo previsto en el artículo anterior), se incrementarán a partir del día 1 de enero de 2022 con la cantidad que resulte de aplicar un 3,6 %.

– Para 2023.

Los salarios reales que viniesen percibiendo los trabajadores a 31 de diciembre de 2022, salvo el salario base (que ya se habría incrementado en su caso por lo previsto en el artículo anterior), se incrementarán a partir del día 1 de enero de 2023 con la cantidad que resulte de aplicar el IPC de 2022, más un 1,2 %, que se reconoce a fin de ajustar la subida aplicada en 2022, que fue inferior al IPC 2021.

– Para 2024.

Los salarios reales que viniesen percibiendo los trabajadores a 31 de diciembre de 2023, salvo el salario base (que ya se habría incrementado en su caso por lo previsto en el artículo anterior), se incrementarán a partir del día 1 de enero de 2024 con la cantidad que resulte de aplicar con el IPC de 2023, más un 1,8 %.

El 1,7 % del 1,8 % de incremento, se reconoce a fin de ajustar la subida aplicada en 2022, que fue inferior al IPC de 2021.

Si el IPC fuera negativo, no se aplicaría dicho IPC.

El IPC de referencia para las actualizaciones es el Estatal.

Artículo 10. Pan para llevar a casa.

Todos los trabajadores podrán llevarse un kilo de pan por día natural, es decir, 365 kilogramos al año.

Artículo 11. Antigüedad.

Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir en 2022 en concepto de antigüedad, y con fecha de efectos de 1 de enero de 2022, las siguientes cantidades:

– A los 4 años de servicio: 75,62 €.

– A los 9 años de servicio: 151,24 €.

– A los 14 años de servicio: 226,86 €.

– A los 19 años de servicio: 302,48 €.

– A los 24 años de servicio: 378,10 €.

Su aplicación tendrá derecho desde el primer día del mes en que se produzca la variación en la antigüedad.

Dicho incremento no será absorbido ni compensado por otros conceptos.

Dicho concepto se actualizará conforme a la subida establecida en el art. 9 del presente Convenio Colectivo para el salario real.

Artículo 12. Plus de pacto empresa (Hernani).

Este plus es aplicable a personal de taller de los grupos 1 a 4.

El plus compensa, absorbe y mejora en su totalidad y globalmente los complementos de distancia, elaboración, primas y entrada establecidos en el Convenio Sectorial, de los grupos 1 a 4 y del resto de trabajadores de la empresa aun cuando no lo perciban.

Artículo 13. Otros pluses.

Todos estos pluses mejoran el salario del convenio sectorial. Dichos conceptos se actualizarán conforme a la subida establecida en el art. 9 del presente Convenio Colectivo para el salario real.

13.1. Plus de puesto de trabajo.

Se paga en función del nivel de cada puesto.

13.2. Gaueko txandaren plusa.

2022ko urtarrilaren 1etik aurrera, eguneko 19,70 € ordainduko dira gaueko txandaren plusa dela eta.

Bitan banatzearen ondorioz, larunbateko 18:00etatik igandeko 6:00etara lan egiten duen asteburuko taldeak gaueko 12 orduen ordaina jasoko du.

3 txandako sistemaren ondorioz, oporregatik dagokion gaueko lanaren plusa formula honen arabera kalkulatu da: $(\text{Lan egindako gauak} + \text{ITn egindako gauak}) / \text{guztira lan egindako egunak} \times 24 \times \text{prezioa}$.

14. artikulua. Mantentze-lanen Ataleko plusak.

14.1. Mantentze-lanen non stop osagarria.

Atal honetako langileek mantentze-lanen arloan ematen duten non stop zerbitzua aitortzea da osagarri honen xedea. Izan ere, langile horiek instalazioek behar bezala funtzionatzen dutela zaintzen dute eguneko 24 orduetan, asteko 7 egunetan. Ematen duten zerbitzuaren izaera berezia dela-eta, beharrezkoa da etengabe emango dela bermatzea.

Jasoko den non stop osagarria kalkulatzeko, kopuru hauek batuko dira:

– Asteko 7 egunak hartzen dituzten sistemen bidez mantentze-lanak egiten dituzten langileek taularen arabera kopurua jasotzeko eskubidea izango dute, eta zenbateko bereko 14 ordainsaritan ordainduko zaie (12 ordainsari arruntetan eta Gabonetako eta uztailleko aparteko ordainsarrietan).

Zehazki, urteko osagarri honen balio gordina hau izango da 2022an:

Maila	Taldea	Lanpostua	Urtekoa (€)
I eta II	3TT	IM TXAND. ARD. ML ETA IIM 1 ML	2.631,46
III	2TT	IIIM 2 ML	2.254,50
IV eta V	1TT	IVM 3 ML	1.937,01

Nivel	Grupo	Puesto	Anual (€)
I y II	G3T	NI R.T.MTO Y NII 1 MTO	2.631,46
III	G2T	NIII 2 MTO	2.254,50
IV y V	G1T	NIV 3 MTO	1.937,01

Hitzarmen kolektibo honen 9. artikuluan soldata errealerako ezarritako igoeraren arabera eguneratuko da kontzeptu hori.

– Asteko 7 egunez gain, eguneko 24 orduak hartzen dituzten non stop sistemetan (zerbitzua une oro ematen dela bermatuz) mantentze-lanak egiten dituzten langileek 2022an hilero 96,16 euroko zenbatekoa jasotzeko eskubidea izango dute, eta 14 ordainsaritan ordainduko zaie kopuru hori.

Ordutegi nagusia daukan langile batek zerbitzuak non stop sistemaren arabera ematen dituen (7 egun astean, eguneko 24 orduetan) E24ko lanpostu bat bete behar badu, aipatutako 96,16 euroko kopuruaren zati proportzionala jasotzeko eskubidea edukiko du, hilabetean sistema horretan lan egindako egunen arabera.

Mantentze-lanak asteko egun guztiak hartzen dituen sistema baten bidez egiten direnean baino ez da jasoko osagarri hau, eta ez zaie ordainduko astelehenetik ostiralera lan egitera pasatzen direnei, taldean nahiz banaka lan egiten duten kontuan hartu gabe.

Hitzarmen kolektibo honen 9. artikuluan soldata errealerako ezarritako igoeraren arabera eguneratuko da kontzeptu hori.

13.2. Plus de turno noche.

Con fecha de efectos el 1 de enero de 2022, se abonará en concepto de plus de turno de noche 19,70 € por día.

El equipo de fin de semana que, por desdoble, trabaje en turno de 18:00 horas del sábado a las 6:00 horas del domingo percibirá 12 horas de nocturnidad.

La nocturnidad que corresponde por el sistema de 3 turnos por las vacaciones se calculará conforme a la siguiente fórmula: $(\text{Noches trabajadas} + \text{Noches en IT}) / \text{días totales trabajados} \times 24 \times \text{precio}$.

Artículo 14. Pluses de la sección de mantenimiento.

14.1. Complemento non stop de mantenimiento.

El presente complemento tiene por objeto reconocer el servicio de mantenimiento non stop que se dispensa por el personal de esta Sección, que vela por el correcto funcionamiento de las instalaciones las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Dada la especial naturaleza del servicio dispensado, resulta necesario garantizar una continua cobertura del mismo.

El complemento non stop a percibir será el resultado de la suma de las siguientes cantidades:

– Los trabajadores que presten servicios de mantenimiento mediante sistemas que incluyen los 7 días de la semana, tendrán derecho al percibo de una cantidad según tabla, y su pago se efectuará en 14 pagas de igual cuantía (en las 12 mensualidades ordinarias y en las pagas extraordinarias de julio y Navidad).

Concretamente, el valor de este complemento anual bruto para el año 2022:

Dicho concepto se actualizará conforme a la subida establecida en el art. 9 del presente Convenio Colectivo para el salario real.

– Los trabajadores que presten servicios de mantenimiento en sistemas non stop que incluyan, además de los 7 días de la semana, las 24 horas de cada día, asegurando la total cobertura del servicio, tendrán derecho al percibo de una cantidad cuyo importe será de 96,16 € mensuales en 14 pagas para 2022.

Si un trabajador de horario central realizara la cobertura de un puesto de E24 en el que se preste servicios conforme al sistema non stop (cobertura 7 días a la semana, 24 horas al día), entrando en el mismo, tendrá derecho a percibir la parte proporcional de la referida cantidad de 96,16 €, en proporción a los días del mes que haya prestado servicios en el referido sistema.

El presente complemento se percibirá exclusivamente si se prestan servicios de mantenimiento, mediante un sistema que cubre todos los días de la semana, no procediendo su abono si se pasa a prestar servicios de lunes a viernes, ya sea colectiva o individualmente.

Dicho concepto se actualizará conforme a la subida establecida en el art. 9 del presente Convenio Colectivo para el salario real.

14.2. Igandean edo jaiegunean lan egiteagatik osagarria.

Lan egindako igande edo jaiegun bakoitzeko, «igandeeta-ko/jaiegunetako plusa» sortuko da, 2022rako taula hauen arabera:

Maila	Taldea	Lanpostua	Balioa / igandea edo jaieguna (€)
I eta II	3TT	IM TXAND. ARD. ML ETA IIM 1 ML	189,19
III	2TT	IIIM 2 ML	176,79
IV eta V	1TT	II. MAILA, 3. MANT. ETA N V	166,34

Nivel	Grupo	Puesto	Valor / domingo o festivo (€)
I y II	G3T	NI R.T.MTO Y NII 1 MTO	189,19
III	G2T	NIII 2 MTO	176,79
IV y V	G1T	NIV 3 MTO Y N V	166,34

Hitzarmen kolektibo honen 9. artikuluan soldata errealerako ezarritako igoseraren arabera eguneratuko da kontzeptu hori.

15. artikulua. Balioaniztasun funtzionala.

Langileren batek goragoko soldata-ordainsaria duen lanpostu bateko zereginak egiten baditu tarte batean, goragoko zeregin horiei dagokien ordainsaria ordainduko zaio tarte horretan.

Langileren batek bi lanposturi dagokien zereginak egiten baditu egun batez, goragoko zereginak dituen lanpostuaren soldata kobratuko du egun horretan.

Ordainsari handiagoko lanpostu batean funtzioak betetzeagatik ordaindu beharreko aldea honela kalkulatu da:

– Oinarrizko soldatarako:

Maila altuagoko lanpostuaren eta ohiko lanpostuaren taulen urteko soldaten arteko aldea kalkulatu da; gero, alde hori zati hitzarmenaren urteko lanaldia egingo da, eta, azkenik, eragiketa horren emaitza bider eguneko ordu-kopurua (maila altuagoko funtzioak bete diren egun bakoitzekoa).

– Lanpostu-plusetarako:

Lanpostu titularren plusaren balioaren eta ordeko lanpostuaren plusaren urteko balioaren aldea kalkulatu da; gero, alde hori zati hitzarmenaren urteko lanaldia egingo da, eta, azkenik, eragiketa horren emaitza bider eguneko ordu-kopurua (maila altuagoko funtzioak bete diren egun bakoitzekoa).

Salbuespen gisa, asteburuetakoa lantaldeetan, ohiko lanaldiaren orduak zenbatzean, ordu-kopurua benetan lan egindako ordu-kopurua baino handiagoa bada, lansarien arteko aldea kalkulatzeko, lanaldiaren ondorioetarako zenbatzen diren orduak hartuko dira kontuan, benetan lan egindako orduen orde.

Hitzarmena sinatzen denetik aurrera, langile batek titular den lanpostuaren lanbide-taldeari (aitortutako lanbide-kategoria) dagokionak baino goragoko eginkizunak egiten baditu goragoko lanbide-talde bateko lanpostu batean urte berean sei hilabetez baino denbora luzeagoz, edo zortzi hilabetez baino denbora luzeagoz bi urtean, beren lanbide-taldearen gain-gainean dagoen lanbide-taldea aitortuko zaio, eta aurreko kategoriako ohiko lanpostuari eutsiko dio, «ordezko» izaera aitortuta, baina lanpostuaren titulartasuna aitortu gabe.

Horren ondorioz, titular den lanpostuari dagokion osagarria kobratuko du, eta, goragoko lanbide-taldeko lanpostuari dagoz-

14.2. Complemento de trabajo en domingo o festivo.

Por cada domingo y/o festivo trabajado, se devengará un «complemento domingo/festivo» de conforme a las tablas siguientes para 2022:

Dicho concepto se actualizará conforme a la subida establecida en el art. 9 del presente Convenio Colectivo para el salario real.

Artículo 15. Polivalencia funcional.

Durante los periodos de tiempo en los que el trabajador desempeñe funciones de puesto con retribución salarial superior, los mismos serán abonados conforme a la retribución que corresponde a esas funciones superiores.

Cuando durante un día un trabajador realice funciones de dos puestos diferentes, ese día se cobrará entero por el salario del puesto de las funciones superiores.

El cálculo de la diferencia a abonar por dicha realización de funciones de un puesto con retribución superior se efectuará de la siguiente manera:

– Para el Salario Base:

Se calculará la diferencia entre el salario anual de tablas del puesto superior y el habitual, dicha diferencia se dividirá entre la jornada anual del Convenio, y el resultado se multiplicará por el número de horas correspondientes al turno realizado en cada día en que se han llevado a cabo aquellas funciones superiores.

– Para los pluses de puesto de trabajo:

Se calculará la diferencia entre el valor del plus del puesto titular y la del valor anual del plus de puesto de trabajo sustitución, se dividirá entre la jornada anual del Convenio, y el resultado se multiplicará por el número de horas correspondientes al turno realizado en cada día en que se han llevado a cabo aquellas funciones superiores.

Con carácter excepcional, en los equipos de trabajo de fin de semana, cuando las horas que se computen a efectos de jornada habitual sean superiores a las realmente trabajadas, el cálculo de la diferencia retributiva se realizará en atención a las horas computables a efectos de jornada, en lugar de en atención a las horas realmente trabajadas.

Desde la firma de convenio, a las personas trabajadoras que realicen funciones superiores al Grupo Profesional (la categoría profesional reconocida) del puesto que es titular, y por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años en un puesto de trabajo de Grupo Profesional Superior, se les reconocerá como Grupo Profesional el inmediatamente superior, manteniendo el puesto habitual de trabajo de la categoría anterior y con el reconocimiento de «sustituto», pero sin reconocimiento de titularidad en el puesto de trabajo superior.

En consecuencia, cobrarán el complemento de puesto de trabajo del que viene siendo titular, y únicamente durante los perio-

kion eginkizunak betetzen dituen aldietan, talde horretan betetzen duen lanpostuari dagokion osagarria jasoko du.

Ordezko lanpostu hori betetzeko, balio anitzeko profil bat izan beharko du, ekoizpenaren kasuan bi lerrokoa gutxienez, enpresak hala eskatzen badu.

Talde hori lehenetsiko du enpresak beharizanak betetzeko, baita beste txanda batzuetakoak ere, baina alderdien arteko akordioa beharko da txanda-aldaketak egin behar badira. Hala-ber, normalean ordezkotza gisa betetzen duen posturako lanpostu huts bat egonez gero, puntuazio positiboa jasoko du.

ABLE bidez kontratatuko langileek ezin izango dituzte bete 2TT eta 3TT lanpostuak modu planifikatuan eta sistematikoki.

16. artikulua. Egun berezietan, igandeetan eta jaiegunean ekoizpenean, biltegian eta logistikan lan egitea.

Alderdiek adostuta, jarraian adierazitakoaren arabera arautu da igande, jaiegun eta egun berezietan egindako lana:

a) 4. eta 5. txandetan egindako lana:

Erabaki da igande eta jaiegunetan ogia egiteko lanak ohiko izatera duela 4 eta 5 txandako lan-sistemetan, ekoizpen, biltegi eta logistikaren ataletarako.

b) Aparteko lanak.

Honako hau erabaki da 3 txandako lan-sistemako langileek igande eta jaiegunetan aparteko lanak egiteko:

1. Borondatez lan egin nahi duten langileek zerrenda batean emango dute izena. Borondatezko langileen kopurua ez denean nahikoa egun horietako ekoizpena bermatzeko behar diren lanpostuak betetzeko, enpresak aukera izango du borondatezkoak ez diren langileei dei egiteko.

2. Borondatezkoak ez diren langileei igande eta jaiegunetan lan egiteko deia egin behar izanez gero, 8 orduko txandak egingo dira eta txandak beteko dira, bete behar den lanpostua hiru txandako sistematan betetzen duten titularren artean. Langile guztiak izango dute betebeharrak, oporraldian daudenak izan ezik, eta txandak zorrotz bete beharko dira. Beraz, enpresak ezin izango du langile bat birritan deitu aurretiaz lanpostuaren titularitasun bera duten langile guztiak ez badute sistema horretan lan egin.

Enpresak lanpostu huts horiek bete ditzaketen langile guztiak artean erabiliko du aukera hori, txandak, baina ezin izango dute urtean 2 igande edo jaiegun baino gehiagotan lan egin.

Aukera hori 48 ordu lehenago jakinarazi beharko da, gutxienez.

Apartatu honetan aurreikusitakotik kanpo geratuko dira epe luzerako aurreikusitako bajak, zeinak borondatezko langileek edo horretarako kontratatutako langileek bete beharko baitituzte.

3. Batzordeak borondatezko langileen poltsa irekia egin eta aurkeztuko du urtero, eta langile horiek beteko dituzte atal bakoitzeko gutxienezko beharizanak. Borondatezko langileak, zerrenda horretan dauden bitartean, ez dira nahitaezko deien zerrendan sartuko.

4. Igande eta jaiegunetan lan egiteko konpromisoa borondatez hartu duen langile batek lanera joan ezin bada arrazoi justifikatuak direla eta (aldi baterako ezintasuna, legezko baimeak, oporrak), aparteko egoera hori ebazteko, enpresak, lehenik eta behin, gainerako borondatezko langileengana joko du lanpostu huts hori betetzeko; bigarrenik, deien zerrendarekin saiatuko da, eta, hirugarrenik, aldi baterako kontratazioa erabiliko du. Horrela ere aipatutako lanpostua bete ezin bada, salbuespen gisa, plantillako gainerako langileetako batek betetzeko eskatu ahal izango du, eta langile horrek nahitaez onartu beharko du, baldin eta oporretan ez badago.

dos en los que realicen funciones correspondientes a puesto de Grupo Profesional superior, el complemento que cobre será el del puesto que desempeñe de dicho grupo.

Para acceder a este puesto de trabajo sustituto, será necesario tener un perfil polivalente, en el caso de producción, al menos dos líneas, si la empresa lo requiere.

Este colectivo, será la primera opción de la empresa a la hora de cubrir necesidades, incluso, en otros turnos, si bien requerirá del acuerdo entre partes cuando haya que hacer cambios de turno. Asimismo, en caso de existir vacante para un puesto en el que normalmente ejerza como sustituto, se puntuará positivamente.

Los trabajadores contratados por ETT, de forma planificada y sistemática no podrán ocupar puestos de G2T ni G3T.

Artículo 16. Trabajo en jornadas excepcionales, domingos y festivos en producción, almacén y logística.

Por acuerdo el trabajo en domingos y festivos y jornadas excepcionales se regula como sigue:

a) Trabajo a turnos 4.º y 5.º:

Se acuerda que el trabajo para la realización de pan en domingos y festivos tiene carácter ordinario en los sistemas de trabajo de 4 y 5 turnos para las secciones de producción, almacén y logística.

b) Trabajos extraordinarios.

Para la realización de trabajos extraordinarios en domingo y festivo de trabajadores en sistema de trabajo de 3 turnos se acuerda:

1. Los trabajadores interesados en trabajar voluntariamente se apuntarán en una lista de trabajadores. Cuando el número de trabajadores voluntarios no cubra el número de puestos necesarios para garantizar la producción durante esos días, la empresa podrá hacer llamamiento a trabajadores no voluntarios.

2. El llamamiento al trabajo en domingo o festivo de trabajadores no voluntarios se efectuará en turnos de 8 horas y de forma rotativa, aquellos trabajadores titulares del puesto a cubrir, que lo ocupan en el sistema de tres turnos. Esta obligatoriedad se aplicará a todos los trabajadores excepto aquellos que se encuentren disfrutando su periodo vacacional y se realizará por estricto turno rotativo, no pudiendo la empresa hacer llamamiento a un trabajador de manera rotativa por una vez más si anteriormente no han pasado por el sistema todos los trabajadores que ostentan la misma titularidad del puesto.

Esta opción la ejercerá la empresa de manera rotatoria entre los trabajadores que puedan ocupar estas vacantes, no pudiendo trabajar más de 2 domingos o festivos al año.

Esta opción deberá ejercerse con una comunicación de al menos 48 horas de antelación.

Se excluirán de lo previsto en este apartado, las bajas previstas de larga duración que deberán cubrirse con voluntarios o personal contratado al efecto.

3. El Comité elaborará y presentará para cada año una bolsa abierta de trabajadores voluntarios, que cubrirán todas las necesidades mínimas de cada sección. Los voluntarios, mientras estén en la lista de voluntarios, no entrarán en la lista para llamamiento obligatorio.

4. Cuando un trabajador que voluntariamente se haya comprometido con el calendario de domingos y festivos propuesto, no pueda acudir a trabajar por motivos justificados (incapacidad temporal, permisos legales, vacaciones), para resolver esta situación excepcional, la empresa cubrirá la vacante que se produce acudiendo primeramente al resto de los trabajadores voluntarios, en segundo lugar a la lista de llamamiento y en tercer lugar a la contratación de eventuales. En el caso de que a través de este sistema no se pudiera cubrir, excepcionalmente, podrá solicitar que lo cubra alguno del resto de los trabajadores en plantilla, el cual estará obligado a ello, siempre y cuando este no se encuentre disfrutando su periodo vacacional.

Aparteko eta borondatezko lan hori konpentsatzeko, egun horretan indarrean dagoen zenbatekoa edo konpentsazio-atse-dena jasoko du langileak.

5. Apartatu honetan ezarritakotik kanpo geratuko dira epe luzerako bajak, oporretan dauden langileen ordezkapenak eta lan-egutegian aurretiaz aurreikus daitezkeen absentiak. Hala-koak borondatezko langileek edo horretarako kontratatutako langileek bete beharko dituzte.

6. Hitzarmen honen barruko Batzorde Paritarioak ebartziko ditu artikulua hau aplikatzean sor litezkeen arazoak.

17. artikulua. Abenduaren 24an eta 31n egindako lana.

Abenduaren 24a eta 31 larunbat gisa daude jasota 3 txandako lan-egutegian, baina ez da asteburuko lantaldearen bete-beharrak egun horietan lan egitea. Egundakoz zerbitzua eman behar izanez gero, borondatezko langileek egingo dute lan.

18. artikulua. Ekoizpenean eta biltegian egindako aparteko orduak.

Alderdiak adostu dute ondoren adierazitako kasuetan ohiko lanaldia luzatu ahal izango dela, eta aparteko lanaldiak egin ahal izango direla, Txandakako lana arautzen duen irailaren 21eko 1561/1995 Errege Dekretuan ezarritakoaren arabera:

Lehenengoa. Ezinbesteko kasuetan, hau da, istripuak eta aparteko presazko beste kalte batzuk aurreikusitako edo konpondu behar direnean.

Bigarrena. Behar bezain laster aurreikusitako ezin izan diren arazoengatik, enpresak bere jarduerak normala izateko, lanaldi arrunta luzatzea ezinbestekoa denean. Nolanahi ere, frogatu egin beharko da langile berriekin ezin zaiola lan-gainkarga horri aurre egin, arazoari hauetako bat tarteko dela:

- a) Lan-denbora oso laburra izateagatik kontratazio berriak egitea bideragarria ez izatea.
- b) Ezinezkoa delako eskatutako denboran kontratazio berriak egitea.
- c) Enplegu-zerbitzu publikoen lankidetzak eskatu ondoren, zerbitzu horiek ez diotelako eman enpresa eskatzaileari dago-kion lanposturako prestakuntza egokia duen langilerik.

Aurreikusitako egoeren babesean lan egindako aparteko orduak honela konpentsatuko dira:

- (i) Aparteko ordu arruntak. Langileak aukeratu ahal du atsedena hartzea (ordu bakoitzeko ordu bat) edo konpentsazio-ordaina jasotzea, 2. eranskineko «Aparteko ordu arrunta - Ekoizpena eta Biltegia/Hora extra normal Producción y Almacén» taularekin bat.
- (ii) Larunbatetako aparteko orduak. Langileak aukeratu ahal du atsedena hartzea (ordu bakoitzeko 1,2 ordu) edo konpentsazio-ordaina jasotzea, 2. eranskineko «Aparteko lanaldiak - Ekoizpena eta Biltegia/Jornadas extraordinarias Producción y Almacén» taularekin bat. Ados jarrita baliatuko du bata ala bestea.
- (iii) Igandeetako edo jaiegunetako (asteburuak) aparteko orduak: langileak aukeratu ahal du atsedena hartzea (ordu bakoitzeko 1,6 ordu) edo konpentsazio-ordaina jasotzea, 2. eranskineko «Aparteko lanaldiak - Ekoizpena eta Biltegia/Jornadas extraordinarias Producción y Almacén» taularekin bat. Ados jarrita baliatuko du bata ala bestea.
- (iv) Aste barruko (astelehenetik ostiralera) jaiegunetako aparteko orduak: langileak aukeratu ahal du atsedena hartzea (ordu bakoitzeko 1,8 ordu) edo konpentsazio-ordaina jasotzea, 2. eranskineko «Aparteko orduak - aste barruko jaiegunak - Ekoizpena eta Biltegia/ Hora extra festivo de entre semana Producción y Almacén» taularekin bat. Ados jarrita baliatuko du bata ala bestea.

En compensación de este trabajo extraordinario y voluntario el trabajador percibirá la cantidad actualmente vigente o descanso compensatorio.

5. Se excluirán de lo previsto en este apartado, las bajas de larga duración, así como la sustitución de trabajadores que se encuentren de vacaciones o ausencias previstas con antelación suficiente en el calendario laboral, que deberán cubrirse con voluntarios o personal contratado al efecto.

6. La Comisión Paritaria interna de este Convenio resolverá los problemas que surjan de la aplicación de este artículo.

Artículo 17. Trabajo los días 24 y 31 de diciembre.

Los días 24 y 31 de diciembre son considerados como sábados en el calendario anual de los equipos de 3 turnos, pero el equipo de fin de semana no tiene obligación de prestar servicios esos días. En caso de necesitar la prestación de servicios estos días, se realizará con personal voluntario.

Artículo 18. Horas extraordinarias en producción y almacén.

Las partes acuerdan que podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo, así como realizar jornadas de trabajo extraordinarias, conforme a lo establecido en RD 1561/1995, de 21 de septiembre, que Regula el Trabajo a Turnos, en 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 cualificación adecuada al puesto correspondiente.

Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones previstas serán compensadas, como sigue:

- (i) Hora extra normal. El trabajador puede optar al descanso a razón de hora por hora o por el abono de compensación de acuerdo a la Tabla anexo 2 (Aparteko ordu arrunta /Hora extra normal Producción y Almacén).
- (ii) Hora extra del sábado. El trabajador puede optar al descanso a razón de 1 por 1,2 horas o por el abono de compensación de acuerdo a la Tabla anexo 2 (Aparteko lanaldiak / Jornadas extraordinarias Producción y Almacén). El disfrute será por mutuo acuerdo.
- (iii) Hora extra de domingo o festivo (fin de semana), el trabajador puede optar al descanso a razón de 1,6 por hora trabajada, o por el abono de compensación económica de acuerdo a la Tabla anexo 2 (Aparteko lanaldiak/ Jornadas extraordinarias Producción y Almacén). El disfrute será por mutuo acuerdo.
- (iv) Hora extra de festivo que caiga entre semana (de lunes a viernes), el trabajador puede optar al descanso a razón de 1,8 por hora trabajada, o por el abono de compensación de acuerdo a la Tabla anexo 2 (Aparteko orduak aste arteko jaian /Hora extra festivo de entre semana Producción y Almacén). El disfrute será por mutuo acuerdo.

(v) Asteburuko lantaldeak aste barruan egindako aparteko orduak, hiruhilekoko koadrantean esleitutako orduak agortu direnean: langileak aukeratu ahal du atsedena hartzea (ordu bakoitzeko 1,4 ordu) edo konpentsazio-ordaina jasotzea, 2. eranskineko «Aparteko lanaldia / Asteburuko lantaldea, aste barruan, egutegitik kanpo - Ekoizpena eta Biltegia / Jornada extra / Equipo Fin de semana entre semana fuera de su calendario Producción y Almacén» taularekin bat.

Igandeko aparteko orduak izango dira larunbateko 18:00etatik asteleheneko 6:00etara bitartean egindako aparteko orduak.

Dena den, urteko aparteko orduen mugaren ondorioetarako, benetan lan egindako orduak hartuko dira kontuan, lansarien edo konpentsazio-atsedenaren ondorioetarako proportzio handiagoak aplikatu ahal badira ere.

Nolanahi ere, lanaldi partzialeko kontratua dutenek ezin izango dute aparteko ordurik egin.

Hitzarmen honen barruko Batzorde Paritarioak zaindu behar du akordio honek behar bezala funtzionatzen duela.

19. artikulua. Bulegoetako aparteko orduak.

Langile bati ohiko lanalditik gorako orduak egitea eskatzen bazaio egun zehatz batean, atsedenarekin konpentsatuko zaizkio ordu horiek, urteko beste une batean, eta ordu bakoitzeko ordu bat hartuko ahal izango du. Hala, ez da luzatuko hitzarmeneko urteko lanaldia.

Salbuespeneko inguruabarrak direla-eta lan-egutegian lanegun gisa agertzen ez diren egunetan lan egitea eskatzen bazaio langile bati, urteko beste une batean hartuko du lanegun horiengatik atsedena.

Aparteko lanegun horiek igandea edo jaieguna badira, lan egindako ordu bakoitzeko 1,6 orduko atsedena izango du.

Aparteko lanegun horiek asteleheneetik ostiralera bitarteko jaieguna badira, lan egindako ordu bakoitzeko 1,8 orduko atsedena izango du.

Salbuespen gisa, gehiegizko lanaldi hori atsedenen bidez konpentsatu ezin bada, hitzarmenean talde baliokideko tailerreko langileentzat aparteko orduak eta lanaldiak egiteagatik jasotzen den soldata-ordain berbera ordainduko zaio.

20. artikulua. Mantentze-lanetako guardiak, enpresa itxita dagoenean.

E24ko langileek aurrez aurrekoa ez den guardia egingo dute enpresa itxita dagoen egun oso eta partzialetan, etengabe funtzionatu behar duten instalazioak geratzen badira ere, berriro martxan jartzeko.

Guardiako txandak 24 ordukoak izango dira (06:00etatik hurrengo eguneko 06:00etara), edo ekoizpen- nahiz biltegi-lana amaitzen denetik hurrengo eguneko 06:00etara.

Enpresak langileari fabrikara bertaratzeko eskatzen dionean, 1,5 ordu igaro baino lehen joan behar da.

Guardiako txanda bakoitzak 128,22 euroko soldata sortuko du 2022an. Langileak fabrikara joan behar badu, kilometrajea, autopistak, dietak eta sortzen diren gastu guztiak abonatuko dira, eta gutxienez 4 ordu ordainduko zaizkio, bete ez arren.

Hitzarmen kolektibo honen 9. artikuluan soldata errealerako ezarritako igoeraren arabera eguneratuko da kontzeptu hori.

Guardiako txandek langile bakarra izango dute, eta, esku hartu behar badu, segurtasun-neurri bereziekin jardungo du.

(v) Hora extra del equipo de fin de semana entre semana, cuando se han agotado las horas asignadas en el cuadrante trimestral, el trabajador puede optar al descanso a razón de 1,4 por hora trabajada o por el abono de compensación de acuerdo a la Tabla anexo 2. (Jornada extra / Equipo Fin de semana entre semana fuera de su calendario Producción y Almacén).

Se considerarán horas extra de domingo las horas extraordinarias realizadas desde el sábado a las 18:00, hasta el lunes a las 6:00 de la mañana.

En todo caso, a efectos del límite de horas extraordinarias de trabajo al año, se tendrán en cuenta las horas realmente trabajadas, con independencia de que a efectos retributivos o de descanso compensatorio se apliquen proporciones superiores.

En todo caso, queda suprimida la posibilidad de realizar horas extras al contrato a tiempo parcial.

En cualquier caso, será labor de la Comisión Paritaria interna de este Convenio velar por el correcto funcionamiento de este acuerdo.

Artículo 19. Trabajos extraordinarios en oficinas.

En caso de que un trabajador sea requerido para realizar horas superiores a la jornada ordinaria en un día en concreto, esas horas serán compensadas con tiempo de descanso equivalente en otro momento del año a razón de hora por hora, de tal manera que no se incremente la jornada anual del convenio.

En el caso de que por circunstancias excepcionales se requiera a un trabajador para prestar servicios en jornadas no contempladas en su calendario como días de trabajo, esas jornadas se descansarían en otro momento del año.

Si dicha prestación de servicios extraordinaria fuera en domingo o festivo, la compensación en tiempo de descanso será a razón de 1,6 de descanso por hora trabajada.

Si dicha prestación de servicios extraordinaria fuera en festivo que caiga entre lunes y viernes, la compensación en tiempo de descanso será a razón de 1,8 de descanso por hora trabajada.

Si excepcionalmente no se pudiera compensar el exceso de jornada mediante descanso, se abonará una compensación salarial idéntica a la contemplada en el Convenio para el personal de taller en grupo equivalente, por la realización de horas y jornadas extraordinarias.

Artículo 20. Guardias de mantenimiento de los días en los que la empresa esté cerrada.

Los trabajadores de E24 realizarán guardia no presencial los días completos o parciales en que la empresa permanezca cerrada, con el único fin del restablecimiento en caso de parada de las instalaciones que requieran un funcionamiento ininterrumpido.

Los turnos de guardia serán de 24 horas (de 06:00 a 06:00 del día siguiente), o desde el final de producción o almacén hasta las 06:00 del día siguiente.

Deberá personarse en la empresa en un plazo máximo de 1,5 horas, si es requerido.

Cada turno de guardia, devengará un salario de 128,22 € en 2022. En el caso de asistencia, se abonarán el kilometraje, el abono de un mínimo de 4 horas aun cuando no se hayan cumplido, autopistas, dietas, y cuantos gastos genere la asistencia.

Dicho concepto se actualizará conforme a la subida establecida en el art. 9 del presente Convenio Colectivo para el salario real.

Los turnos de guardia se componen de un único trabajador, y en caso de intervención actuará con medidas especiales de seguridad.

Hauek izango dira langileentzako irizpideak:

1. Boluntarioak.
2. Abenduaren 24rako eta 31rako, 18:00etatik aurrera, txanda amaitzen duten bi langileetatik bat.
3. Gainerako egunetarako boluntariorik ez badago, zerrenda bat egingo da E24ko hamar langileekin, betiere guardiak errepikatu gabe.

Hasiera batean, urteko egutegiarekin batera jarriko da gardien zerrenda.

Guardiak urte amaierara arte betetzeko boluntariorik ez badago, zerrenda bat sortuko da. Bertan, aurreko urtebetean guardiarik egin ez duten langileak jarriko dira goialdean.

21. artikulua. Mantentze-lanetako langileen aparteko lanaldiak/orduak.

Mantentze-lanen premiagatik lan-egutegitik kanpoko aparteko lanaldiak egin behar badira, hitzarmenaren 2. eranskinean jasotzen den moduan ordainduko dira lanaldi horiek.

Borondatez egingo dira aparteko lanaldiak, ezinbestean egin behar direnean eta boluntariorik ez dagoenean izan ezik. Hala-koetan, 8 eguneko txandan dauden langileengana joko da, zikloaren hasierako bi eguneko atsedena eta zikloaren amaierako egun 1eko atsedena errespetatuta.

Aparteko lanaldiak bi motatakoak izango dira:

A. Ezinbestekoak:

– Eguneroko txanda erregularrean diharduten mantentze-lanetako langile guztiekin gutxienez 2 egunean konpondu ezin diren matxurak.

– Hitzarmen honen 27. artikuluan jasotako ECKo langileek E24ko langileak ordezkatzeko sistema ez denean nahikoa une jangin batean dauden E24ko absentsia guztiak betetzeko adina langile ez badago.

B. Langile gehiago behar dituzten eta langile erregularrek egin ezin ditzaketen instalazioak, muntaketak eta konponketak.

Aparteko orduak eginez gero, ordubete zenbatuko da ordu erdi bakoitzeko.

Aurreikusitako egoeren babesean lan egindako aparteko orduak honela konpentsatuko dira:

(i) Lan-egutegiko atsedeen-egun batekin bat egiten duen aparteko ordua. Jaieguna bezala zenbatuko da, eta langileak aukeratu ahal du atsedena hartzea (ordu bakoitzeko 1,6 ordu) edo konpentsazio-ordaina jasotzea, 2. eranskineko «Aparteko ordu arruntak - mantentze-lanak - atsedeen-eguna» taularekin bat.

(ii) Aste barruko jaiegunetako aparteko orduak, lan-egutegiko atsedeen-egunekin bat egiten dutenean. Langileak aukeratu ahal du atsedena hartzea (ordu bakoitzeko 1,8 ordu) edo konpentsazio-ordaina jasotzea, 2. eranskineko «Aparteko orduak, aste barruko jaieguna, egutegiko atsedeen-eguna, mantentze-lanak / Hora extra festivo entre semana en día descanso calendario laboral Mantenimiento» taularekin bat.

Aste barruko jaiegun batean ekoizpena badago, 5 txandako mantentze-lanetako taldeari % 8,5 (1,8 eta 1,66 arteko erlazioa) gehituko zaio igande edo jaiegunetako osagarrian (jaieguneko 24 ordu, jaieguneko 6:00etatik hurrengo eguneko 6:00etara).

Ekoizpenaren arloko beharrianak direla eta, lerro batean edo gehiagotan 48 orduz jarraian lan egin behar bada asteburuan, 5 txandako mantentze-lanetako taldeak larunbateko 18:00etatik asteleheneko 6:00etara arte jasoko du igande edo jaiegunetako osagarria. Larunbateko txandan, zati proportzionala, txanda 14:00etatik 22:00etara bada, igande edo jaiegunetako plusaren % 50 ordainduko da.

Los criterios para los trabajadores, serán los siguientes:

1. Voluntarios.
2. Para los días 24 y 31 de diciembre, a partir de las 18:00 horas, uno de los dos trabajadores que termina el turno.
3. Para el resto de días si no hay voluntarios, se creará una lista con los diez trabajadores de E24 siempre que no se repita guardia.

La lista de guardias, inicialmente, se colocará juntamente con el calendario anual.

Para la ocupación de las guardias hasta fin de año, si no existieran voluntarios, se creará la lista colocando en las primeras posiciones a aquellos trabajadores que no han realizado guardias en un periodo anterior a 1 año.

Artículo 21. Jornadas/horas extraordinarias del personal de mantenimiento.

Si por necesidades del mantenimiento fuera necesaria la realización de jornadas extraordinarias al margen del Calendario Laboral, las referidas jornadas serán retribuidas como se indica en el anexo 2 del Convenio.

La realización de jornadas extraordinarias tendrá carácter voluntario, salvo que deban realizarse por fuerza mayor, y no existan voluntarios. En tal caso, se recurrirá a los trabajadores que estén de 8 días, respetando dos días de descanso al inicio y 1 día de descanso al final del ciclo.

Las jornadas extraordinarias serán de dos clases:

A. Por fuerza mayor:

– Averías que no puedan ser reparadas por todo el personal de mantenimiento de turno regular y diario en un mínimo de 2 días.

– En el caso de que el sistema de sustituciones de los operarios de E24 por parte de los operarios de EC previsto en el artículo 27 del presente Convenio no sea suficiente para cubrir todas las ausencias de operarios de E24 existentes en determinado momento.

B. Instalaciones, montajes y reparaciones que requieran la utilización de personal extra y que no puedan ser realizadas por el personal regular.

En caso de realizar horas extraordinarias computarán una hora a partir de cada media.

Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones previstas serán compensadas como sigue:

(i) Hora extra que coincida con día de descanso de calendario laboral. Computa a razón de festivo y el trabajador puede optar al tiempo de descanso a razón de 1,6 por hora trabajada o por el abono de compensación de acuerdo a la Tabla anexo II (Hora extra normal Mantenimiento en día descanso laboral).

(ii) Hora extra de festivo que caiga entre semana, coincidiendo con los días de descanso de calendario laboral. El trabajador puede optar al descanso a razón de 1,8 por hora trabajada, o por el abono de compensación de acuerdo a la Tabla anexo II (Aparteko orduak aste arteko jaian egutegiko atsedena / Hora extra festivo entre semana en día descanso calendario laboral Mantenimiento).

Quando haya producción en un festivo que caiga entre semana, entonces para el equipo de mantenimiento de 5 turnos, las 24 horas de festivo, de las 6:00 horas del festivo a las 6:00 horas del día siguiente, el complemento de domingo o festivo se incrementará en 8,5 % (relación entre 1,8 y 1,66).

Quando por necesidades de la producción se requiera trabajar 48 horas seguidas el fin de semana en una o más líneas, entonces el equipo de mantenimiento en 5 turnos, percibirá el complemento de domingo o festivo desde las 18:00 horas del sábado hasta las 6:00 horas del lunes. En el turno del sábado la parte proporcional, si el turno es de 14:00 horas a 22:00 horas, se abonará el 50 % del plus de domingo o festivo.

ekoizpena bikoizten den asteburuetan, igandeko aparteko ordutzat joko dira larunbateko 18:00etatik igandeko 18:00etara egiten diren aparteko orduak.

IV. KAPITULUA

ALDI BATERAKO EZINTASUNA

22. artikulua. Aldi baterako ezintasuna.

Gaixotasun arruntaren, laneko istripuaren edo lanbide-gaixotasunaren ondoriozko aldi baterako ezintasun-egoeran dauden eta ospitaleratzen diren langileek, baita etxean ospitaleratu daudenek ere (etxeko ospitaleratzearen justifikazioarekin), beren soldaten % 100 jasoko dute osasun-zentroan ospitaleratu eta hurrengo egunetik aurrera, hamabi hilabetez gehienez.

Laneko istripu edo lanbide-gaixotasun baten ondorioz bajan dauden langileek ordainsarien % 100 jasoko dute bajaren lehenengo egunetik.

Ospitaleratu gabeko ebakuntzak edo proba inbaditzaileak egiten dizkieten langileen kasuan, ebakuntzaren edo proba inbaditzailearen egunean ordainsarien % 100 jasoko dute.

Familia-medikuak esanda, lanerako ezinduta dauden langileek beren ordainsarien % 100 jasoko dute bajaren lehen egunetik, hamazortzi hilabetez gehienez.

Osagarria kobratzeko eskubidea izateko, arau hauek bete behar dira:

1. Langileak bere arduradunari jakinaraziko dio ezin duela lanik egin, telefonoz, whatsapp bidez edo mezu elektronikoa bidalita. LAPZri ere jakinaraziko dio, eta egun horretan bertan eskatuko dio familia-medikuari ABEren ondoriozko baja-agiria. Baja hasi eta 3 eguneko epearen barruan aurkeztu behar du agiri hori enpresan. Osagarria agiri horretan adierazitako gertaera eragilearen egunetik aurrera hasiko da ordaintzen.

2. Enpresak ABE egoeraren jarraipena egiteko izendatutako mutua egingo du gaixotasunaren jarraipena, eta osagarria kobratzeko ezinbesteko baldintza izango da mutua emandako hitzordu guztietara joatea eta haietan artatua izatea.

3. Halaber, bere osasun-egoeraren berri izateko, lantegitik jasotzen dituen dei guztiak erantzunago ditu langileak, eta aurretiaz jakinaraziko du alta hartzeko aurreikusitako eguna (lanera bueltatzeko uinea planifikatu ahal izateko).

4. Langilearen osasun-egoera hobetzeko, enpresak azterketa mediko osagarriak proposatu ahal izango ditu, eta langileak nahitaez egin behar du. Azterketa horiek eragiten dituzten gastuak enpresak ordainduko ditu.

5. Salbuespen gisa, urtean zehar iraupen laburreko bajak errepikatzen badira, enpresak azterketa mediko osagarriak egiteko eskatu ahal izango dio langileari, eta nahitaez egin behar du etorkizunean hartzen dituen antzeko bajetan osagarria kobratu ahal izateko. Halaber, medikuak tratamenduren bat agindu badu, langileak egin behar du, eta tratamenduaren kostua enpresak ordainduko du.

Langilea ondoeza alegatuta lanera ez doanean, ez badu Gizarite Segurantzako baja-agiria aurkezten, ez du osagarria kobratuko.

Gai honen inguruko desadostasunak Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordean aztertuko dira.

Egutegiko gairik ezin dituzten eta aldi baterako ezintasun-egoeran dauden langileek eskubidea izango dute ABE egoera amaitu ondoren hartzeko gairik horiek, betiere urtearen barruan, arduradunarekin adostu ondoren.

Los fines de semana en los que se desdoble la producción, se considerarán horas extra de domingo las horas extraordinarias realizadas desde el sábado a las 18:00 horas hasta las 18:00 horas del domingo.

CAPÍTULO IV

INCAPACIDAD TEMPORAL

Artículo 22. Incapacidad temporal.

Los trabajadores que se encuentren en situación de IT derivada de enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional y que sean hospitalizados, incluso en la hospitalización a domicilio (con justificación por hospitalización a domicilio) percibirán el 100 por 100 de sus retribuciones desde el día siguiente al ingreso en el centro sanitario, hasta un período máximo de doce meses.

Los trabajadores en situación de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirán a partir del primer día de baja, el 100 por 100 de sus retribuciones.

En caso de intervenciones quirúrgicas sin hospitalización, o el sometimiento a prueba invasivas, el día en que tenga lugar la intervención o la prueba invasiva se complementará al 100 por 100 de sus retribuciones.

Los trabajadores que se encuentren imposibilitados para trabajar según prescripción facultativa de su médico de cabecera percibirán el 100 por 100 de sus retribuciones desde el primer día de baja, hasta un período máximo de dieciocho meses.

Para tener derecho al cobro del complemento, habrá de respetar las siguientes normas:

1. El trabajador comunicará a su encargado que se encuentra imposibilitado para ir a trabajar mediante llamada telefónica, whatsapp o correo electrónico y al SPRL, solicitando ese mismo día al médico de cabecera el parte de baja por IT que, deberá entregarlo a la empresa en el plazo máximo de 3 días desde el inicio de la baja. El complemento empezará a abonarse a partir del día del hecho causante señalado en dicho parte.

2. El trabajador se someterá al seguimiento de su enfermedad por la mutua designada por la empresa para el seguimiento de la IT, siendo condición necesaria para el cobro del complemento, haber acudido/atendido a todas/cada una de las citas de la mutua.

3. Así mismo el trabajador atenderá las llamadas que reciba desde fábrica para interesarse por su estado de salud e informará con cierta antelación de la previsión de alta (para poder planificar la reincorporación).

4. Con el fin de mejorar el estado de salud del trabajador, la Empresa podrá proponer reconocimientos médicos adicionales, a los que el trabajador deberá someterse. Los gastos que dichos reconocimientos originen serán de cargo de la Empresa.

5. De manera excepcional, para el caso de bajas recurrentes de corta duración en el año, la Empresa podrá requerir al trabajador someterse a reconocimientos médicos adicionales, a los que deberá asistir el empleado para poder cobrar el complemento en posteriores bajas de igual naturaleza. Asimismo, en caso de ser prescrito por el facultativo médico tratamiento, el trabajador se someterá al mismo, siendo el coste del tratamiento de cargo de la Empresa.

En los casos de ausencia al trabajo alegando indisposición del trabajador y que no sea acompañada del parte de baja de la Seguridad Social, no procederá el complemento.

Los desacuerdos a este respecto serán tratados en el CSSL paritariamente.

Las personas trabajadoras que tengan excedentes de calendario y se encuentren en situación de incapacidad temporal, tendrán derecho a disfrutar de dichos excedentes finalizada la IT y, en todo caso, dentro del año, previo acuerdo con el responsable.

V. KAPITULUA

LANALDIA, OPORRAK ETA LIZENTZIAK

23. artikulua. Lanaldia.

Hau da urte bakoitzeko benetako lanorduen gehieneko kopurua 1.728 ordukoa izango da 2022., 2023. eta 2024. urteetarako.

Lanaldi jarraitua egiten duten langileek egunero 15 minutuko atsedernaldia hartzeko eskubidea izango dute, eta denbora hori benetan lan egindakotzat joko da. Halaber, 5 minutu izango dituzte joan-etorrietarako.

Aurreko paragrafoan adierazitakoa gorabehera, banakako erabakiaren edo itun kolektibo baten ondorioz, adierazitako lanaldi hori edo laburragoa duten langileek lanaldi hori izaten jarraituko dute.

5 txandako sisteman lan egiten duten mantentze-lanetako langileen kasuan, 27. artikuluan ezarritakoa beteko da.

24. artikulua. Lan egiteko sistemak.

Antolaketa-sistema ezberdinak erabiltzen dira ekoizpenean, ontziratzeko-lanetan, biltegiratze-lanetan, bidalketetan, logistika eta mantentze-lanetan eta bulegoetan. Sistema bakoitzak urteko egutegi espezifikokoak ditu.

Langile bakoitzak hautatuko du zaindariaren eguna, bere herriko jaien arabera. Nolanahi ere, ekainaren 29a laneguna izango da enpresan. Langile bakoitzak zaindariaren egun gisa aukeraturakoa jaieguntzat joko da. Hortaz, langileak egun horretan lan eginez gero, jaiegun gisa kobratuko du eta ezin izango du beste egun batean hartu zaindariaren egun hori (eguna kobratuko da, libre hartu ordez).

Zaindariaren eguna urte hasieran langile bakoitzarentzat egiten den egutegian agertu behar da. Langile bakoitzaren herriko jaieguna ezartzeko, jarraibide hauen arabera aukeratu ahal izango du:

1. Koadrantean behar bezala identifikatuta agertu behar da.
2. Langile bakoitzak zaindariaren egun bakarria izango du, eta aldatzeko aukera egongo da arrazoi justifikaturen bat bada. Langilea erroldatuta dagoen herria izango da lehenengo aukera, eta jaioterria (gurasoen etxea), bigarrena. Kontuan hartuko dira kasu bereziak, hala nola auzoetako jaiak.
3. Egutegiko atsedeen-eguna bada, aurreko edo hurrengo egun balioduneari hartuko da libre.

25. artikulua. Bulegoetan lan egiteko sistema.

Bulegoetako lanaldia zatitua da, eta goizez eta arratsaldean lan egiteko da.

Dena dela, eta ahal den heinean, familia-kontziliazioa sustatzen da Artadin, lanpostuek eta lan-antolaketak horretarako aukera ematen dutenean.

Zentzu horretan, saileko arduradunarekin aurretik ados jarrita, lanera sartzeko eta lanetik irteteko ordutegi-malgutasuna dago. Sartzeko malgutasuna goizeko 08:00etatik 09:30era bitartekoa da, eta irteteko, berriz, 16:30etik 18:00etara bitartekoa, betiere, egunean benetan 8 ordu egiten direla bermatuta.

Bulegoko jantokian bazkalduz gero, bazkaltzeko erabilitako denbora ez da benetan lan egindako denboratzat hartuko, eta, beraz, berreskuratu egin behar da.

26. artikulua. Ekoizpenean eta biltegian txandaka lan egiteko sistema.

Hau da txandaka lan egiteko sistema erregularra hitzarmena onesten denetik aurrera:

- 3 txandako sistema, astelehenetik ostiralera.
- 4 txandako sistema.

CAPÍTULO V

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 23. Jornada de trabajo.

El número máximo de horas de trabajo efectivo, en cómputo anual, para los años 2022, 2023 y 2024, será de 1.728 horas.

El personal que realice jornada continuada tendrá derecho dentro de la misma, a 15 minutos diarios de descanso que se computarán como de trabajo efectivo y 5 minutos para desplazamientos.

No obstante, lo establecido en el párrafo anterior, aquellos trabajadores que tengan establecida una jornada igual o inferior a la indicada, por pacto individual o colectivo, continuarán manteniéndola en vigor.

En el caso de los trabajadores de mantenimiento que presen servicios en el sistema de 5 turnos, se estará a lo previsto en el artículo 27 del presente Convenio.

Artículo 24. Sistemas de trabajo.

Se trabaja en diferentes sistemas de organización de la producción, del envasado, del almacenamiento, de las expediciones, de la logística y de mantenimiento y de las oficinas. Cada sistema cuenta con unos calendarios anuales específicos.

Será a elección de cada trabajador el día de fiesta patronal de acuerdo con las fiestas de su pueblo, considerándose a todos los efectos el 29 de junio día laborable en la empresa. El día de fiesta patronal elegido por cada trabajador tendrá la consideración de festivo. Por tanto, en caso de que el trabajador preste servicios eses día, lo cobrará como festivo, no pudiendo disfrutar de esa fiesta patronal en otro momento (se cobra el día en lugar de su disfrute).

El día de fiesta patronal deberá figurar en el cuadrante de calendario de cada trabajador elaborado a principios de año. A efectos de establecer el día del pueblo de cada trabajador se acuerda que pueda elegirlo a tenor de las siguientes pautas:

1. Que en el cuadrante esté claramente identificado.
2. El día patronal de cada trabajador se determinará en una ocasión, pudiendo ser modificado si hubiera causa justificada, y podrá ser el lugar de empadronamiento como primera opción, y lugar de nacimiento (domicilio padres), como segunda opción. Se tendrán en cuenta casos singulares como fiestas del barrio.
3. Si cayera en día de descanso del calendario, el disfrute será el anterior o posterior día hábil.

Artículo 25. Sistema de trabajo en oficinas.

En oficinas la jornada de trabajo es partida en horario de mañana y tarde.

No obstante, en Artadi se promueve la conciliación familiar dentro de lo posible, siempre que los puestos y la organización del trabajo así lo permitan.

En este sentido, con previo acuerdo con el responsable de departamento, se permite la flexibilidad horaria de entrada y salida. El horario de entrada flexible para estos casos es entre las 8:00 y las 9:30 de la mañana y el horario de salida flexible es entre las 16:30 y las 18:00 h, garantizando que se cumplan las 8 h de trabajo efectivo diario.

En caso de comer en el comedor de las oficinas, el tiempo dedicado a la comida no tiene la consideración de tiempo efectivo de trabajo, por lo que se tendrá que recuperar.

Artículo 26. Sistema de trabajo a turnos en producción y almacén.

El sistema regular de trabajo a turnos a partir de la aprobación del convenio es:

- Sistema de 3 turnos de lunes a viernes.
- Sistema de 4 turnos.

Larunbat, igande eta jaiegunetan, zerbitzua 6:00etatik 18:00etara emango da, oro har.

Larunbateko 12 orduak, 6:00etatik 18:00etara artekoak, 12 ordu gisa zenbatzen dira urteko lanaldiaren ondorioetarako.

Igande eta jaiegunetako 12 orduak, 6:00etatik 18:00etara artekoak, 20 ordu gisa zenbatzen dira urteko lanaldiaren ondorioetarako.

Hala, aste batean jaiegunik ez badago, larunbat eta igandean zerbitzuak emateagatik, lanaldi konputagarria 32 ordukoa da.

Urteko lanaldia osatu arte gainerako lanaldiaren banaketa enpresak egingo du, eta astean zehar zerbitzuak emateko egunak ezarriko ditu. Banaketa horretan errespetatu beharko da gainerako lanaldiaren saldoa hiruhileko bakoitzean egitea.

Enpresak 12 orduko murrizketa aitortzen die urteko lanaldian 4 txandako sistematan dauden langileei. Urtean larunbat bat jai hartuta erabil dezakete murrizketa hori, edo, bestela, aste barruan 12 ordu konpentsatuta goza dezakete. Atsedena larunbatean hartu nahi bada, langile bakoitzaren urteko egutegian jaso beharko da.

— 5 txandako sistematan zerbitzuak larunbat, igande eta jaiegunetan ematen dira, txandaka, honela:

Aste bat egunez: Larunbat, igande eta jaiegunetako zerbitzua 6:00etatik 18:00etara emango da.

Larunbateko 12 orduak, 6:00etatik 18:00etara artekoak, 12 ordu gisa zenbatzen dira urteko lanaldiaren ondorioetarako.

Igande eta jaiegunetako 12 orduak, 6:00etatik 18:00etara artekoak, 20 ordu gisa zenbatzen dira urteko lanaldiaren ondorioetarako.

Hala, aste batean jaiegunik ez badago, larunbat eta igandean zerbitzuak emateagatik, lanaldi konputagarria 32 ordukoa da.

Aste bat gauzez: Larunbat, igande eta jaiegunetan, zerbitzua 18:00etatik hurrengo eguneko 6:00etara emango da.

Larunbateko 12 orduak, larunbateko 18:00etatik igandeko 6:00etara artekoak, 20 ordu gisa zenbatzen dira urteko lanaldiaren ondorioetarako.

Igande edo jaiegunetako 12 orduak, igandeko 18:00etatik asteleheneko edo jaiegunaren osteko hurrengo eguneko 6:00etara artekoak, 20 ordu gisa zenbatzen dira urteko lanaldiaren ondorioetarako.

Hala, aste batean jaiegunik ez badago, larunbat eta igandean zerbitzuak emateagatik, lanaldi konputagarria 40 ordukoa da.

Sistema honetan, asteko batez besteko lanaldia 36 ordukoa da (taldeek txandaka lan egingo dute, aste bat egunez eta beste bat gauzez).

Urteko lanaldia osatu arte gainerako lanaldiaren banaketa enpresak egingo du, eta astean zehar zerbitzuak emateko egunak ezarriko ditu. Aste barruan eman beharreko zerbitzuak hiru hilean behin zehaztuko dira.

Banaketa horretan errespetatuko da gainerako lanaldiaren saldoa gehienez hiruhileko bakoitzean egitea. Hiruhilekoko saldoa likidatu ondoren geratzen diren egunak honela ordainduko dira: aparteko lanaldia / asteburuko taldea, aste barruan, egutegitik kanpo - Ekoizpena eta Biltegia.

Aurrekoa gorabehera, likidatu gabeko atzeratutako egunak izanez gero, egun horiek aurretiaz hartu beharko dira «aparteko lanaldia / asteburuko taldea, aste barruan, egutegitik kanpo - Ekoizpena eta Biltegia» taulan ezarritakoaren arabera ordaindu baino lehen.

Edonola ere, zorren likidazioak hurrengo urteko martxoaren 31 baino lehen kontsumituko dira.

Asteko gehieneko lanaldiaren ondorioetarako, benetan lan egindako orduak hartuko dira kontuan, eta ez hitzarmenaren urteko lanaldiaren ondorioetarako zenbatzen direnak, artikuluko honen amaieran ezarritakoarekin bat.

Prestación de servicios los sábados, domingos y festivos de 6:00 a 18:00, con carácter general.

Las 12 horas del sábado de 6:00 a 18:00 computan como 12 horas a efectos de la jornada anual.

Las 12 horas de los domingos y festivos de 6:00 a 18:00 computan como 20 horas a efectos de la jornada anual.

De este modo, en una semana sin festivos la jornada computable por la prestación de servicios en sábado y domingo es de 32.

La distribución de la jornada restante hasta completar la jornada anual, se asignará por la Empresa, estableciendo días de prestación de servicios entre semana. En dicha distribución se respetará que la referida jornada restante se salde trimestralmente.

La Empresa reconoce a los Trabajadores del sistema de 4 turnos una reducción de su jornada anual de 12 horas, que podrán disfrutar bien mediante el disfrute de un sábado de descanso al año, o mediante la compensación de 12 horas de trabajo en la prestación de servicios de entre semana. Si la concreción de dicho descanso se pretende en sábado deberá recogerse en el calendario anual de cada trabajador.

— Sistema de 5 turnos, prestación de servicios los sábados, domingos y festivos de manera rotatoria:

Una semana de día: Prestación de servicios los sábados, domingos y festivos de 6:00 a 18:00.

Las 12 horas del sábado de 6:00 a 18:00 computan como 12 horas a efectos de la jornada anual.

Las 12 horas de los domingos y festivos de 6:00 a 18:00 computan como 20 horas a efectos de la jornada anual.

De este modo, en una semana sin festivos la jornada computable por la prestación de servicios en sábado y domingo es de 32.

Una semana de noche: Prestación de servicios los sábados, domingos y festivos de 18:00 a 6:00 del día siguiente.

Las 12 horas del sábado a las 18:00 al domingo a las 6:00 computan como 20 horas a efectos de la jornada anual.

Las 12 horas del domingo o festivo de las 18:00 del domingo a las 6:00 del lunes o día siguiente al festivo computan como 20 horas a efectos de la jornada anual.

De este modo, en una semana sin festivos la jornada computable por la prestación de servicios en sábado y domingo es de 40.

En este sistema, la jornada promedio por semana es de 36 horas (trabajando en rotaciones los equipos, una semana de día y una semana de noche).

La distribución de la jornada restante hasta completar la jornada anual, se asignará por la Empresa, estableciendo días de prestación de servicios entre semana. Estos días de prestación de servicios entre semana se determinarán trimestralmente.

En la distribución que se haga de las mismas se respetará que la referida jornada restante se salde como máximo trimestralmente. Los días que resten, una vez liquidado el saldo del trimestre, se abonarán como Jornada extra / Equipo Fin de semana entre semana fuera de su calendario Producción y Almacén.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que se disponga de días pendientes de liquidar retrasados, éstos deberán ser consumidos con carácter previo a su abono como Jornada extra / Equipo Fin de semana entre semana fuera de su calendario Producción y Almacén.

En todo caso las liquidaciones de deudas se consumirán a más tardar a 31 de marzo del año siguiente.

A efectos del límite de jornada semanal las horas a tener en cuenta serán en todo caso las efectivamente trabajadas, y no las computadas a efectos de jornada anual del convenio, tal y como se establece al final del presente artículo.

Sistema bakoitzean esleitutako langileek urte hasieran eta koadranteetan banatu ostean izango dute dagokien lanaldiaren urteko banaketaren eta oporretarako egutegiaren berri.

Taldeetako langileen oporren koadranteak (3, 4 eta 5 txandako sistemak) borondatezko langileen zerrendakoei beteko dituzte, eta/edo 14. artikuluan ezarritakoarekin bat, betiere bermatuta lanpostu kualifikatuak aste barruko taldeetako langileek (3 txandako sistema) betetzen dituztela.

Aurrekoa gorabehera, borondatezko langile nahikorik ez badago zerrendan, bigarren deialdi bat egingo zaie borondatezko langileei, eta horrela ere ezin badira beharizanak bete, alderdiak ados jarrita konponduko da egoera.

Oporren koadranteak une bakoitzean indarrean dagoen oporretarako arauen akordioan ezarritakoaren arabera finkatuko dira. Akordio hori enpresako zuzendaritzak eta enpresa-baztordeak hartuko dute.

Koadrante horietan aldizkako langile finkoak eta aldi baterako modalitateetako batean kontratatutako langileak sartuko dira. Aldi baterako kontratu bat koadrantean ezarritakoa bete baino lehen amaitzen bada, ez badago bermatuta jarraitzeko aukera, sortutako opor-egunak likidatu egingo dira.

Halaber, urtero programatutako egutegiaren barruan lanaldiak aldatzeko, oro har, zuzendaritzaren eta langilearen artean adostu beharko da, eta enpresak ezarritako politika orokorraren arabera konpentsatuko dira. Enpresa eta langilea ados jartzen ez badira, Langileen Estatutuaren 41. artikuluan ezarritakoa aplikatuko da.

Txanden aldaketek muga mediko aitortuak dituzten pertsonen eragiten dietenean, ezinbestekoa izango da enpresa eta langilea ados jartzea.

Enpresak ezin izango du erabili lanaldi irregularreko malgutasunaren % 10ari buruz 34.2 artikulua ematen dion aukera.

27. artikulua. *5 txandatan lan egiteko sistema mantentze-lanetan.*

Mantentze-lanen 5 txandako sistema da asteko egun guztietan lan egitea dakarrena, lanegunen eta atsedeen-egunen serie-sistema baten bidez, goizeko, arratsaldeko eta gaueko txandetan edo ordutegi finkoarekin lan egiten den kontuan hartu gabe.

Beraz, ez da aplikatuko langileek mantentze-lanetan astelehentik ostiralera lan egin ohi dutenean, goizeko, arratsaldeko eta gaueko txandetan aritu zein ordutegi finkoan aritu.

Sistemaren definizioa:

Mantentze-lanen Atalaren funtzionamendu etengabea, Artadi Alimentación enpresaren makinariak eta instalazioek dituzten premiei behar bezalako arreta emateko.

Lana antolatzeko sistema 6-2, 6-2 eta 6-8 eguneko serieetan antolatuko da urtean zehar, gaur egungo egutegiari jarraikiz.

Osaera hau izango du mantentze-lanen atalak:

— Mantentze-lanetako 24 orduko non stop taldea (E24). E24ko 5 talde ezarri dira.

Mantentze-lanak bakarka edo bikoteka egin ahalko dira, lanaren arrisku-mailaren arabera. Arriskuak prebenitzeko sailak edo mantentze-lanetako txandako arduradunak zehaztuko du arrisku hori.

8 orduko hiru txandatan antolatuko da lana (goizez, arratsaldez eta gauez).

Los trabajadores asignados en cada sistema conocerán al comienzo de cada año y una vez asignados en los cuadrantes, la distribución anual de su jornada y el calendario de sus vacaciones.

Los cuadrantes de vacaciones de los trabajadores de los equipos (sistemas de 3, 4.º y 5.º turnos) serán cubiertos por trabajadores de la lista de voluntarios y/o como queda establecido en el artículo 14 de manera que queden cubiertos en todo momento los puestos cualificados por trabajadores de los equipos de entre semana (sistema de 3 turnos).

No obstante, lo anterior, si la lista de voluntarios/as resultara insuficiente, se hará un segundo llamamiento a voluntarios/as, si no se cubrieran las necesidades de esta manera, se resolverán mediante acuerdo entre ambas partes.

Estos cuadrantes de vacaciones se establecerán siguiendo lo indicado en el Acuerdo Normas de Vacaciones vigente en cada momento, suscrito entre la Dirección de la Empresa y el Comité.

En los citados cuadrantes serán incluidos los/las trabajadores/as fijos/as-discontinuos y los/as trabajadores/as contratados/as bajo modalidades de contratación temporal. En caso de que un contrato temporal finalice antes del disfrute del cuadrante, si no hay garantías de que vaya a seguir, los días devengados de vacaciones, se liquidarán.

Así mismo, los cambios de jornadas de trabajo dentro del calendario programado anualmente se realizarán como regla general por acuerdo entre dirección y trabajador y se compensarán conforme a la política general establecida en la Empresa. En el caso de que no se llegara a acuerdo entre empresa y trabajador/a, se aplicará lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de cambios de turnos que afecten a personas con limitaciones médicas reconocidas, será necesario el acuerdo entre Empresa y trabajador/a.

La empresa no podrá ejercer la disponibilidad libre que le permite el artículo 34.2 respecto al 10 % de flexibilidad de jornada irregular.

Artículo 27. *Sistema de trabajo a 5 turnos en mantenimiento.*

Se entiende por sistema de 5 turnos en mantenimiento, aquel en el que se trabaja todos los días de la semana, mediante un sistema serial de días de trabajo y de descanso, con independencia de que se trabaje a relevos de mañana, tarde y noche, o en horario fijo.

No será de aplicación, por tanto, cuando los trabajadores de mantenimiento presenten servicios con carácter habitual de lunes a viernes, ya sea a relevos de mañana, tarde y noche, o en horario fijo.

Definición del sistema:

Funcionamiento ininterrumpido de la Sección de Mantenimiento, para atender correctamente las necesidades de la maquinaria e instalaciones de Artadi Alimentación.

El sistema de organización de trabajo será en series de 6-2, 6-2, 6-8 a lo largo de todo el año, siguiendo calendario actual.

La composición de la sección de mantenimiento será la siguiente:

— Equipo de mantenimiento 24 horas no-stop (E24). Se establecen 5 grupos de E24.

Los trabajos de mantenimiento se podrán realizar en solitario o en parejas en función del riesgo de la tarea. Este riesgo estará determinado por el departamento de prevención de riesgos o el responsable de turno de mantenimiento.

El sistema de trabajo será a tres relevos de 8 horas (mañana, tarde y noche).

– Mantentze-lanetako txanda nagusiko taldea (EC).

8 orduko lanaldiak egingo dituzte, oro har, 08:00etatik 16:00etara.

ECKo langileek E24ko langileen absentiak beteko dituzte, ordezkatzen den langilearen lanaldiari, txandei eta ordutegiari egokiz beren lanaldia.

ECKo langileen artean, betetze hori bermatzeko hurrenkera ezarriko da serie bakoitzerako; beraz, E24ko langile baten absentsia betetzeko, hurrenkerearen arabera dagokion ECKo langileari deituko zaio. Langile horrek absentsia bete ezin badu, baimena eskatu duelako (orduen eta baimenen eskaera-agiriarekin justifikatuta), ECKo hurrengo langileari deituko zaio, zerrindaren arabera (egutegia).

Oharra: 2 edo 8 eguneko txandan dauden ECKo langileei ez zaie deituko, eta inoiz ez zaizkie orduak edo baimenak emango ECKo bi langileri egun berean.

28. artikulua. 5 txandatan lan egiten duten mantentze-lanetako langileen egutegia eta lanaldia.

5 txandako sistemari dauden mantentze-lanetako langileen urteko lanaldia 1.696 ordukoa izango da, 357 egunerako, sistema indarrean dagoen bitartean.

Edozein inguruabar dela eta, 5 txandako langileren bat edo guztiak asteleheneratik ostiralera lan egitera igaroko balira, asteko lanaldiaren banaketa hori duten lantokiko gainerako langileen lanaldi bera edukiko lukete urtean (1.728 ordukoa).

Ez da mantentze-lanik egingo egun hauetan: urtarrilaren 1ean, urtarrilaren 6an, Ostiral Santuan, Larunbat Santuan, Pazko-igandean, abenduaren 24 eta 25ean eta abenduaren 31n.

Ekoiaren egutegian abenduaren 24ak eta 31k larunbaten izatera dutenez, egun horietan ekoiaren txandek lan egiten badute, mantentze-lanetako langileek konpromisoa hartzen dute egun horietan ekoiaren eta/edo biltegiaren ordutegian lan egiteko, eta, horretarako, 24 ordu kenduko zaizkie urteko lanaldia. Lanera joan behar duten langileek egiten dituzten orduak libre hartu edo kobratu ahal izango dituzte, eta igandeatako orduen balioa izango dute.

Enpresak, unean-unean eta inoiz ez oro har, gainerako 6 egunetako edozeinen lan-egutegia luzatzea eskatzen badu, abenduaren 24rako eta 31rako ezarri diren baldintza berberak ezarriko dira.

5 txandako sistematik asteleheneratik ostiralera sistemara igarotzea ekartzen badu banakako edo taldeko aldaketa batek, edo alderantziz, hitzarmen kolektiboaren 37. artikuluan eta Langileen Estatutuaren 41. artikuluan ezarritakoa aplikatuko da.

Lan-sistemak estresaren aurkako eredia izaten jarraitzen du, 2 eguneko txandekin (2 goizez, 2 arratsaldez eta 2 gauzez), gaur egungo egutegiari jarraituz.

29. artikulua. Oporrak.

Soldata errearen 30 egun ordainduta ordainduko dira oporrak.

20 urtetik gorako antzinasuna eta 55 urte edo gehiago dituzten langileek opor-egun bat gehiago izango dute urtean. Halaber, 25 urtetik gorako antzinasuna eta 60 urte edo gehiago dituzten langileek bi opor-egun gehiago izango dituzte urtean.

29.1. Oporren egutegiak eta oporrak hartzeko egunen aldaketak.

Urte bakoitzaren hasieran eta otsailaren 15era arte, beranduenez, urte osorako oporren egutegia egingo da atal bakoitzean, zuzendaritzak egindako urteko koadranteak kontuan hartuta.

– Equipo de mantenimiento turno central (EC).

Prestarán servicios en jornadas de 8 horas en horario habitual de 08:00 a 16:00 con carácter general.

Los operarios de EC cubrirán las ausencias de los operarios de E24, adaptando su jornada y horarios a la jornada, relevos y horarios que le tocara realizar al operario sustituido.

Se establecerá un orden de garantía de cobertura entre los operarios de EC para cada serie, de tal manera que para cubrir la ausencia de un operario de E24, primeramente, se llamará al operario de EC que por orden corresponda. En caso de no poder cubrir la ausencia por petición de permiso avalado por documento de petición de horas y permisos, pasará al siguiente operario de EC según lista (calendario).

Nota: Se saltarán los operarios de EC que estén de 2 u 8 días y nunca se asignarán horas o permisos a dos operarios de EC en el mismo día.

Artículo 28. Calendario y jornada del personal de mantenimiento de 5 turnos.

La jornada anual de los trabajadores en el sistema de 5 turnos de mantenimiento será de 1.696 horas, para un total de 357 días, en tanto en cuanto el sistema esté vigente.

Si por cualquier circunstancia alguno o todos los trabajadores del sistema de 5 turnos pasaran a prestar servicios de lunes a viernes, su jornada anual pasará a ser igual a la del resto de trabajadores de la fábrica que tienen la referida distribución de jornada semanal (1.728 horas).

No se realizarán trabajos de mantenimiento los días siguientes: 1 de enero, 6 de enero, Viernes Santo, Sábado Santo, Domingo de Resurrección, 24 y 25 de diciembre y 31 de diciembre.

Dado que en el calendario de producción se consideran los días 24 y 31 de diciembre como sábados, si hubiese turnos de producción prestando servicios esos días, los trabajadores de mantenimiento se comprometen a trabajar dichos días en horario de producción y/o almacén, para lo cual la jornada anual se reduce en 24 horas. Los trabajadores que tuvieran que venir a trabajar podrán coger o cobrar las horas que realicen, a razón de hora de domingo.

En caso de que la Empresa con carácter puntual y nunca general requiriese la ampliación del calendario anual de cualquiera de los 6 días restantes, se aplicarán las mismas condiciones establecidas para los días 24 y 31 de diciembre.

Las modificaciones tanto individuales como colectivas que impliquen pasar de prestar servicios en el sistema de 5 turnos a prestarlos en el sistema de prestación de servicios de lunes a viernes, y viceversa, se acometerán atendiendo al artículo 37 del Convenio Colectivo y al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

El sistema de trabajo sigue siendo el modelo antiestrés, en rotaciones de 2 días, (2 mañana, 2 tardes, 2 noches), siguiendo calendario actual.

Artículo 29. Vacaciones.

Las vacaciones se pagarán a 30 días del salario real.

Todos los trabajadores que tengan una antigüedad superior a los 20 años y 55 años o más de edad, tendrán derecho a un día adicional de vacaciones al año. Asimismo, todos los trabajadores que tengan una antigüedad superior a los 25 años y 60 años o más de edad, tendrán derecho a dos días más de vacaciones al año.

29.1. Calendario de vacaciones y cambios en las fechas de disfrute.

Al principio de cada año y hasta el 15 de febrero, como máximo, se elaborará en cada sección un calendario de vacaciones a lo largo de todo el año para el disfrute de las mismas, conforme a los cuadrantes anuales elaborados por la Dirección.

Langileen ordezkariak esleituko dituzte langile bakoitzaren oporrak enpresak egindako koadrante horietan.

Urtero, azaroan, enpresa batzordeak eta enpresaren zuzendaritzak hurrengo urteko oporren egutegiak eta aparteko lanaldiak betetzeko dauden premiei erantzuteko behar diren borondatezko langileen zerrendak egingo dituzte.

Oporren koadrante batean esleipenen bat bete gabe gertatzen bada, berriro dei egingo zaie borondatezko langileei koadrante horiek esleitzeko. Hala, langile guztien konpromisoarekin, sistemaren funtzionamendua bermatuta geratuko da.

Salbuespen gisa, enpresak oporren egunak aldatzeko eskatu ahal izango du, ekoizpenaren arloko beharrezkoak direla eta. Halakoetan, enpresa-batzordearekin adostu beharko du. Horri buruzko akordioa lortuta, ukitutako langileari dei egiten bazaio, eta soilik interesatuta badago, oporrak 3 alderdiek (enpresa, langilea eta Enpresa Batzordea) adostuta aldatu ahal izango dira. Deialdia egiten denean, opor horiek hartzeko egunak adostuko dira.

Halaber, zaindariaren eguna hartzeko aukeratu duen egunean lan egiteko eskatu ahal izango du langileak, behar bezala justifikatutako arrazoiak direla medio. Kasu horietan, baimenak enpresa-batzordearen oniritzia izan behar du, eta jaiegun gisa ordainduko da edo beste egun bat finkatuko da, zeina langilearen koadrantean jasoko baita.

29.2. Oporrak eta iraupen mugatuko lan-kontratuak.

Iraupen mugatuko lan-kontratuak dituzten langileen kasuan, lan-kontratua amaitu, eta opor-egunak hartzeko badituzte, egun horiek ez dira likidatuko eta, beraz, (i) berriro kontratua egiten bazaie, koadrantearen arabera hartuko dituzte egun horiek, eta (ii) berriro kontratua egiten ez bazaie, egun horiek nahi bezala hartuko dituzte lan-harremana edo kontratua azkendu baino lehen.

29.3. Oporrak eta aldi baterako ezintasuna.

Aldi baterako ezintasuna dela-eta hartu ezin izan diren opor-egunak urteko tarte libreetan hartuko dira, edo, bestela, adostuta, beranduenez hurrengo maiatzaren 31a baino lehen, bakoitzari dagokion txandan.

30. artikulua. Bizitza pertsonala eta lana uztartzea: Lanaldia murriztea legezko zainzagatik.

Langileek lanaldia murrizteko eskubidea izango dute Langileen Estatutuaren 37.5 artikuluan azaldutako kasuetan eta baldintzak beteta. Eguneko, asteko, hileko edo urteko lanaldia hartuko da erreferentzia-aldi gisa.

31. artikulua. Lizentziak.

Ahal den aurrerapenez eta behar bezala justifikatuta, ordainduriko lizentzietarako eskubidea izango dute langileek; lizentzia horiek artikulua honetan ezarritakoari jarraiki hartu eta ordainduko dira.

Era berean, baldintza berberekin, langileek jarraian adieraziko diren ordaindu gabeko lizentziak hartu ahal izango dituzte.

Egitate eragilea gertatzen den unean hartu beharko dira baimen guztiak, edo hurrengo egun baliodunean, egitate egun balio gabe batean gertatu bada, aplikatu beharreko araudiak baimena hasteko bestelako egun bat ezarri ezean.

Asteburuko lantaldearen kasuan, lizentziak guztiak egitate eragilea gertatzen den unean bertan edo hurrengo egun baliodunean eta jarraian hartu beharko dira.

La asignación de las vacaciones de cada trabajador a esos cuadrantes elaborados por la Empresa, será realizada por los representantes de los trabajadores.

El Comité de Empresa junto con la Dirección, elaborarán en noviembre de cada año la lista de voluntarios necesarios para atender a las necesidades para cubrir los calendarios de vacaciones del año siguiente y las posibles jornadas extraordinarias.

Si ocurriera que en algún cuadrante de vacaciones quedaran asignaciones pendientes, se procederá a realizar una asignación de esos cuadrantes mediante un nuevo llamamiento a trabajadores voluntarios. De este modo, contando con el compromiso de todos los trabajadores, el funcionamiento del sistema quedará asegurado.

Excepcionalmente, la Empresa podrá solicitar cambio en las fechas de disfrute de vacaciones por necesidades de producción. En tales casos, la Empresa deberá acordarlo con el Comité de Empresa. Alcanzado acuerdo al respecto, en caso de llamamiento, y sólo en el caso de que la persona afectada esté interesada, se podrán modificar las vacaciones por mutuo acuerdo entre las 3 partes, Empresa, trabajador y Comité de Empresa. En el momento del llamamiento, se acordará las fechas del disfrute de esas vacaciones.

Así mismo el/la trabajador/a podrá solicitar trabajar el día patronal que tiene escogido por motivos justificados convenientemente. En estos casos, la autorización ha de ir acompañada del visto bueno del Comité de empresa y se abonará como festivo o se cambiará por otro día que ha de ser señalado en su cuadrante.

29.2. Vacaciones y contratos de trabajo de duración determinada.

Los trabajadores con contratos de trabajo de duración determinada que finalicen su contrato de trabajo y tengan pendientes de disfrute días de vacaciones, estos días no se liquidarán, de forma que (i) si son contratados nuevamente disfrutarán de estos días conforme cuadrante y (ii) si no son contratados nuevamente, disfrutarán de estos días a su elección, con carácter previo a la extinción de la relación laboral o a la extinción del contrato.

29.3. Vacaciones e incapacidad temporal.

Las vacaciones que no puedan disfrutarse por coincidir con un periodo de incapacidad temporal, se disfrutarán en huecos libres del año o por acuerdo y a más tardar al año siguiente, antes del 31 de mayo, en el turno que corresponda.

Artículo 30. Conciliación de la vida personal y laboral: Reducción de jornada por guarda legal.

Los trabajadores/as tendrán derecho a una reducción de jornada en los supuestos y términos del art. 37.5 ET y para su disfrute será tomando como periodo de referencia la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

Artículo 31. Licencias.

Los trabajadores, avisando con la posible antelación y con la debida justificación, tendrán derecho a licencias retribuidas, que se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se establece en el presente artículo.

Igualmente, con las mismas condiciones, los trabajadores dispondrán de las licencias no retribuidas que se señalan.

Todas las licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante o primer día hábil siguiente, en caso de producirse en día inhábil, salvo que por normativa aplicable quede establecido un día distinto para comenzar a contar el disfrute de la licencia.

En el caso concreto del equipo de fin de semana, todas las licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante o primer día hábil siguiente y de forma continua.

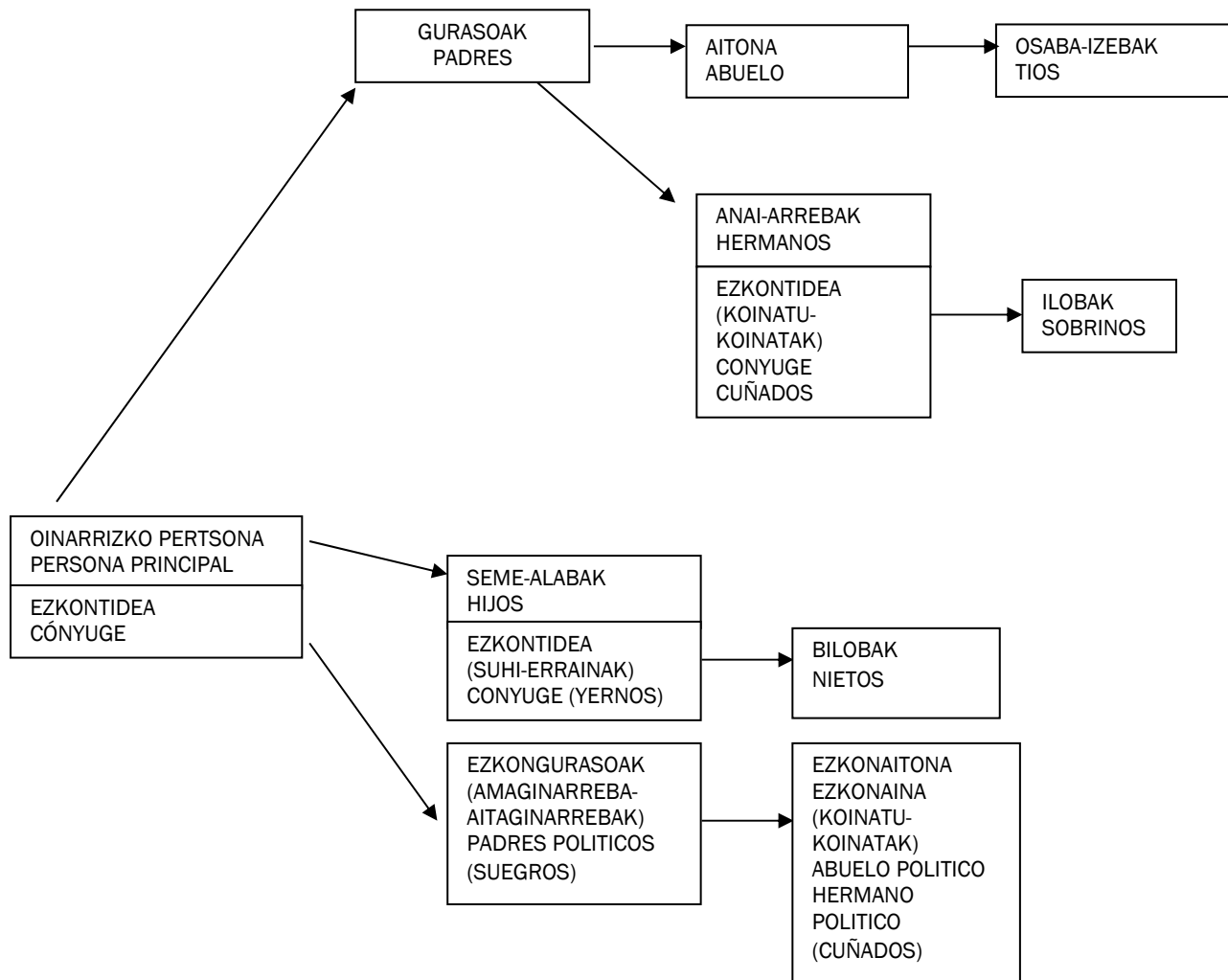
Lizentziak hartzeko, hauek hartuko dira senidetzat:

- 1. maila: gurasoak, seme-alabak, suhi-errainak, guraso politikoak.
- 2. maila: aitona-amonak, anai-arrebak, koinatu-koinatak, bilobak, aitona-amonak eta neba-arreba politikoak.
- 3. maila: izeba-osabak eta ilobak.

A los efectos de licencias, tendrán la consideración de familiares de:

- 1.º grado: padres, hijos, yernos/nueras y padres políticos.
- 2.º grado: abuelos, hermanos, cuñados/as, nietos, abuelos y hermanos políticos.
- 3.º grado: tíos y sobrinos.

ODOL ETA EZKONTZA AHAIDETASUN MAILAK / GRADOS DE CONSAGUINIDAD Y AFINIDAD
1. MAILA / 1.º GRADO - 2. MAILA / 2.º GRADO - 3. MAILA/3.º GRADO



Enpresak ondoren aipatzen diren kasuetan emango ditu lizentziak, betiere kasu horiek behar bezala justifikatzen badira. Ordainduriko lizentzia guztiak soldata errearen arabera ordainduko dira.

a) Ezkontzeagatik: 18 egun naturaleko baimen ordaindua; beste 10 egun natural gehiago hartu ahal izango dira, gehienez, baina ordaindu gabeko baimen gisa.

Lizentzia hori ezin izango da irentsi, ez osorik, ez zati batean, oporraldiarekin bat egiteagatik.

b) Gaixotasun larriagatik:

1. Ezkontidearena edo seme-alabena, baita gurasoena ere, langilearekin bizi badira: 3 egun baliodun, ordainduta, eta gehienez ere beste hiru egun baliodun hartu ahal izango dira ordaindu gabeko lizentzia gisa.

Las empresas concederán licencias en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean justificados. Todas las licencias retribuidas se abonarán a salario real.

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

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

b) Por enfermedad grave:

1. Del cónyuge o hijo, así como de padres que convivan con el trabajador: 3 días hábiles retribuidos, pudiéndose ampliar hasta tres días hábiles más de licencia no retribuida.

Lizentzia hori ezin izango da irentsi, ez osorik, ez zati batean, oporraldiarekin bat egiteagatik.

2. Guraso edo anai-arrebena: 2 egun baliodun, ordainduta, eta beste egun baliodun bat hartu ahal izango da ordaindu gabeko lizentzia gisa.

Kasu honetan, lizentzia ezin izango da irentsi, ez osorik, ez zati batean, oporraldiarekin bat egiteagatik eta, bereziki, mantentze-lanetako taldearen 8 eguneko atsedendiarekin bat egiteagatik, zati proportzionalan: 8 atsedeen-eguneko multzo bakoitzeko 2,5 opor-egun.

3. Beste ahaide batzuen, odol- edo ezkontza-ahaidetasunazko bigarren mailatik beherakoak badira: 2 egun baliodun, ordainduta, eta beste egun baliodun bat hartu ahal izango da ordaindu gabeko lizentzia gisa, baina soilik gaixotasun larria anai-arrebek badute.

Egitate eragileak (gaixotasun larria) dirauen bitartean, langileak lizentzia hartzeko egunak aukera ditzake, enpresarekin adostu ondoren. Adostasunik ez badago, egunak ondoz ondoak izango dira.

Gaixotasun larriak irauten badu:

– 3 egun balioduneko bigarren lizentzia ordaindu bat hartzeko eskubidea izango du langileak, gaixotasun-egoera horretan ezkontidea edo seme-alabak edo langilearekin bizi diren gurasoak baldin badaude, eta 2 egun balioduneko, gurasoak edo anai-arrebak badira. Bigarren lizentzia hartu ahal izateko, ondoz ondo hogeita hamar egun pasatu beharko dira lehen lizentzia amaitu zenetik. Bigarren lizentzia hori ezin izango da luzatu langileak bidaiatu behar duelako.

– Ordaindu gabeko lizentzia gehiago hartzeko eskubidea izango du, kasu berberetan eta denbora bererako, betiere aurreko lizentzia bukatu zenetik ondoz ondo hogeita hamar egun iragan badira. Kasu horretan ere lizentzia ezin izango da luzatu langileak bidaia egin behar duelako.

Apartatu honi dagokionez, hasierako egiaztagirian edo ondoren, edozein alderdik eskatuta, dagokion medikuak halakotzat kalifikatzen duen gaixotasuna hartuko da gaixotasun larritzat. Zailtza izanez gero, Hitzarmenaren Interpretaziorako Batzorde Mistoak ebatziko du, irizpide orientagarri hauen balorazio bateratuan oinarrituta: ospitaleratze beharra eta ospitaleratzearen iraupena, ebakuntza kirurgiko garrantzitsu samarra izatea, laguntzailearen beharra, etab.

c) Heriotzagatik:

1. Ezkontidearena, seme-alabena, gurasoena, guraso politikoena edo anai-arrebena: 5 egun balioduneko lizentzia ordaindua.

2. Biloba, aiton-amona, koinatu-koinata edo suhi-errainen: 2 egun balioduneko lizentzia ordaindua; 3 egunera luzatu ahal izango da familiako kide horiek langilearekin bizi baldin baziren.

Ezkontidearen, seme-alaben, gurasoen, aita-amaginarreben edo anai-arreben heriotzagatik lizentzia ez da irentsiko langilearen oporraldiarekin edo ezkontzagatik lizentziarekin bat eginen badu.

b.1), b.2), c.1) eta c.2) kasuetan, 200 km-tik gorako baina 500 km-tik beherako bidaia egin behar izanez gero, lizentzia egun baliodun 1 gehiagoz luzatuko da, eta, 500 km-tik gorakoa bada, 2 egun baliodun gehiagoz. Bestalde, b.3) kasuan, 500 km-tik gorako bidaia egin behar izanez gero, lizentzia ordaindu gabeko egun baliodun 1 gehiagoz luzatuko da.

d) Gurasoen, aita-amaginarreben, anaia-arreben eta seme-alaben ezkontzagatik: ordainduriko egun natural 1.

e) Ohiko bizilekua aldatzeagatik: ordainduriko egun baliodun 1.

f) Langileak Gizarte Segurantzako mediku-espezialisten kontsultara joateko behar duen denbora guztia, kontsulta-ordua eta lan-ordutegia aldi berean badira eta kontsulta hori medikuntza orokorreko mediku batek agintzen badu. Horretarako, langileak aldeztu aurretik mediku-agindu horren egiaztagiria aurkeztu beharko dio enpresaburuari.

En este caso, la licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el período de vacaciones.

2. De padres o hermanos: 2 días hábiles retribuidos, pudiéndose ampliar en un día hábil más no retribuido.

En este caso, la licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el período de vacaciones y, en particular, en el caso de coincidir con los 8 días de descanso del equipo de mantenimiento en la parte proporcional a razón de 2,5 días de vacaciones por 8 días de descanso.

3. De otros parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días hábiles retribuidos, pudiéndose ampliar en un día hábil más no retribuido únicamente en caso de enfermedad grave de hermanos.

Mientras se mantenga el hecho causante (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:

– Tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de 3 días hábiles, en el caso de referirse al cónyuge o hijos y padres que convivan con el trabajador, y de 2 días hábiles, si se refiere a padres o hermanos, pasados treinta días consecutivos desde la finalización del disfrute de la primera licencia, 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.

A los efectos de este apartado, se entenderá por enfermedad grave aquélla que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda dictaminará la Comisión Mixta Interpretativa en base a la valoración conjunta de los siguientes criterios orientativos: Necesidad de hospitalización y duración de la misma, intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.

c) Por muerte:

1. De cónyuge, hijos, padres, padres políticos o hermanos: 5 días hábiles de licencia retribuida.

2. De nietos, abuelos, hermanos políticos o hijos políticos: 2 días hábiles de licencia retribuida, que se ampliará a 3 en el caso de que dichos parientes convivan con el trabajador.

La licencia por muerte de cónyuge, hijos, padres, padres políticos o hermanos, no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio del trabajador.

En los casos b.1), b.2) c.1) y c.2), si hubiese desplazamiento superior a 200 km e inferior a 500 km, la licencia se ampliará en 1 día hábil y si fuera superior a 500 km, la licencia se ampliará en 2 días hábiles. Por su parte, en el caso b.3), si hubiese desplazamiento superior a 500 km, la licencia se ampliará en 1 día hábil no retribuido.

d) Por matrimonio de padres, padres políticos, hermanos o hijos: 1 día natural retribuido.

e) Por traslado del domicilio habitual: 1 día hábil retribuido.

f) 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.

Gainerako kasuetan, hala nola Gizarte Segurantzako familia-medikuaren (medikuntza orokorreko medikua) kontsultara joateko, edo medikuntza partikularreko kontsultara joateko, ordainduriko 20 ordu urtean, gehienez ere. Ordu horiek justifikatu egin behar dira ere.

Langileak bezperan gaueko txandan egon behar badu, lanaldia 4 ordu lehenago amaitzeko eskubidea izango du, betiere medikuaren kontsulta 11:00ak baino lehen bada.

Mediku espezialistarekin egindako denboratza hartuko da Gizarte Segurantzako osasun-zerbitzuek egiten dituzten mediku-proba inbaditzaileak eta ebakuntza txikiak egiteko denbora justifikatua, baita atsedeen-eguna hartzea agintzen bada ere (azken horretarako, txostenean jaso behar da agindua).

Era berean, urteko 20 orduko muga horren barruan, lanera ez joateko arrazoien artean, honako hauek ere eman ahal izango dira, betiere behar bezala justifikatuta: ezkontideari nahiz langilearekin bizi diren seme-alabei eta gurasoei medikuaren kontsultetara edota azterketa medikoetara laguntzea, baita ospitalean haiekin egotea eta garrantzi txikiak ebakuntzak izaten dituztenean laguntzea ere. Eta urtean 16 ordu izango dira, gehienez, langilearekin bizi ez diren gurasoei medikuarengana laguntzeko, medikuak hala eskatzen duenean (dagokion frogagiria aurkeztu behar da). Muga urtean 24 ordukoa izango da administrazio-ebazpen bidez aitortutako mendekotasuna duen lehen mailako ahaide bati laguntzeko bada absentzia.

Langileak bezperan gaueko txandan egon behar badu, lanaldia 4 ordu lehenago amaitzeko eskubidea izango du haueri laguntzeko bada:

(i) Langilearekin bizi den senideari edo, medikuak eskatu duelako, kontsultara lagunduta joan behar duten gurasoei (frogagiria aurkeztu behar da), betiere medikuaren kontsulta 11:00ak baino lehen bada. Lanaldia aurretiaz amaitzeko aukera hau urtean gehienez hartu ahal diren 20 orduen barruan dago.

(ii) Langilearekin bizi ez den tutoretzapeko mendekoari, betiere medikuaren kontsulta 11:00ak baino lehen bada. Kasu honetan, gehieneko muga urtean 24 ordukoa da.

Zalantza izanez gero, Interpretaziorako Batzorde Mistoaren irizpena eska daiteke.

g) Langileek lanaldian ordu bateko atsedena hartzeko eskubidea izango dute edoskitzaile zaintzeko. Ordu hori bi zatitan hartu ahal izango da, edo, langileak hala nahi bada, eskubide hori ohiko lanaldia ordu batez murrizteko erabili ahal izango du xede berarekin, edo lanaldi osoetan metatu ahal izango du, amatasun- edo aitatasun-baimena amaitu eta jarraian, hurrengo apartatuan ezarritakoarekin bat:

– Asteko 5 eguneko lanaldia duten langileek langile bakoitzaren egutegian lanegun gisa jasotako 14 egun hartzeko eskubidea izango dute.

– Asteko 6 eguneko lanaldia duten langileek langile bakoitzaren egutegian lanegun gisa jasotako 18 egun hartzeko eskubidea izango dute.

– Asteburuko lantaldeko langileek langile bakoitzaren egutegian lanegun gisa jasotako 3,5 asteburu hartzeko eskubidea izango dute.

– Asteko lanaldi laburragoa duten langileek enpresak eta langileak berak adostutakoaren arabera metatuko dituzte ordu horiek.

Lizentzia hau edoskitzaileak bederatzi hilabete bete arte hartu ahal izango da. Hala ere, bi gurasoek, adoptatzaileek, zainatzaileek edo harreragileek iraupen eta erregimen berean baliatzen badute eskubidea, denbora hori edoskitzaileak hamabi hilabete bete arte luza daiteke, eta soldata proportzioan murriztuko da umeak bederatzi hilabete betetzen dituenetik aurrera.

Lizentzia hau bateraezina izango da amatasun- edo aitatasun-baimena lanaldi partzialean hartzearekin.

En los demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 20 horas al año retribuidas, que deberán ser asimismo justificadas.

El trabajador que estuviera de víspera prestando servicios en horario nocturno, tendrá derecho a finalizar su jornada con 4 horas de antelación, siempre que la consulta médica tenga lugar antes de las 11:00 horas.

Se considerará como asistencia a médico especialista, el tiempo justificado para realizar pruebas médicas de carácter invasivo e intervenciones menores realizadas por los servicios sanitarios de la Seguridad Social, inclusive si hubiera algún día de prescripción de descanso (este último prescrito en informe).

Asimismo, podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 20 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones de menor importancia del cónyuge, así como de hijos y padres que convivan con el trabajador, y hasta el límite de 16 horas para acompañamiento de padres que, aunque no convivan, necesiten acudir al médico con acompañante cuando el médico así lo requiera (con presentación de justificante correspondiente). Este límite se ampliará hasta 24 horas al año, cuando la ausencia está motivada por acompañamiento de familiar de primer grado, con dependencia reconocida por la correspondiente resolución administrativa.

El trabajador que estuviera de víspera prestando servicios en horario nocturno, tendrá derecho a finalizar su jornada con 4 horas de antelación, para acompañamiento de:

(i) Familiar conviviente o padres que necesiten acudir a consulta médica con acompañamiento cuando el facultativo médico así lo requiera (con la presentación del justificante correspondiente), siempre que la consulta médica tenga lugar antes de las 11:00 horas. Esta finalización anticipada de la jornada de trabajo entra dentro del límite conjunto de 20 horas al año.

(ii) Dependiente con tutela y no conviviente, siempre que la consulta médica tenga lugar antes de las 11:00 horas, en este caso con el límite conjunto de hasta 24 horas al año.

En caso de duda, se podrá acudir al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa.

g) Las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de pausa del trabajo para el cuidado del lactante, que podrán dividir en dos fracciones o, a su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas inmediatamente posterior a la baja por maternidad o paternidad, de acuerdo con lo establecido en el siguiente apartado:

– El personal con jornada semanal de 5 días tendrá derecho a disfrutar de 14 días de los considerados como laborables en el calendario de cada trabajador/a.

– El personal con jornada semanal de 6 días tendrá derecho a disfrutar de 18 días de los considerados como laborables en el calendario de cada trabajador/a.

– El personal de fin de semana tendrá derecho a disfrutar de 3,5 fines de semana de los considerados como laborables en el calendario de cada trabajador/a.

– El personal con jornada semanal inferior será necesario que se dé la acumulación el acuerdo entre empresa y trabajador/a.

El periodo de disfrute se limita hasta que el lactante cumpla nueve meses. No obstante, cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Esta licencia será incompatible con el disfrute del permiso de maternidad o paternidad a tiempo parcial.

h) Izatezko bikoteek, kideak edozein sexutakoak izanik ere, artikuluko honetan ezkondata daudenentzat adierazi diren eskubide berberak izango dituzte, betiere behar bezala egiazta-tzen badute bikote-harremana eta bizikidetzatza (lizentzia eskatu baino 2 urte lehenago, gutxienez, etxe berean erroldatuta daudela adierazten duen ziurtagiria, izatezko bikoteen erregistroaren ziurtagiria edo bikote gisa elkarrekin bizi direla egiaztatzen duen beste edozein dokumentu ofizial), baina soilik c), d), e) eta g) letretan beste bikotekideari edo langilearekin bizi den bikotekidearen seme-alabei eta gurasoei dagokienez ezarritako kasuetarako. Ezin izango da aplikatu beste bikotekidearen anai-arreben, biloben eta aitona-amonen kasuan.

i) Izaera publikoko edo pertsonaleko nahitaezko betebeharren bat egiteko, behar adina denbora. Absentzia hori ordaindua izango da.

Betebehar horrek berekin badakar hiru hilabete zehar langileak ezin bete izatea lanorduen % 20 baino gehiago, enpresak Langileen Estatutuaren 46. artikulua 1. paragrafoan araututako eszedentzia-egoeran jarri ahalko du langilea.

Langileak, bestalde, betebehar edo kargu hori betetzeagatik kalte-ordain bat jasotzen badu, enpresan eskubidekoa duen soldatetik kenduko zaio kalte-ordain horren zenbatekoa.

j) Ordaindu gabeko lizentziak emango dira, behar den denborarako eta gehienez ere hiru hilabeterako, adopzioarako eta/edo harrerarako izapideak egiteko.

32. artikulua. Eszedentziak.

Enpresa berean urtea bete duten industriako produzitzaileek gehienez bost urteko borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, eskuratutako eskubideak galdu gabe, betiere probintzia berean alor bereko enpresetan lan egiteko ez bada. Lanera itzultzeko eskatuz gero, dagokion lanbide-taldean lehenengo lanpostu hutsa sortzen denean itzuliko da.

Era berean, zentro ofizialetan edo behar bezala aitortutako zentroetan, arauzko prestakuntzaren edo lanerako prestakuntzaren barruan, ikasketak egiteko eszedentzia hartu ahal izango da. Eszedentziaren gutxienezko iraupena 6 hilabetezkoa izango da, eta gehienez, 2 urtekoa. Automatikoki itzuliko da lanera langilea, bere lanpostura edo antzeko beste batera.

Eszedentzia berezi bat ezartzen da edozein eremutako kargu publikoak edo sindikalak betetzeko, kargu horiek irau bitartean. Ondoren, automatikoki laneratu da langilea. Kargua utzi eta ondorengo hilabetearen barruan eskatu beharko da enpresara itzultzeko.

Amatasunagatik bi urtetik beherako eszedentzia eskatzen dutenek beren lanpostura edo antzeko batera automatikoki itzultzeko eskubidea izango dute. Eszedentzia amaitu baino hilabete lehenago eskatu beharko da laneratzea.

VI. KAPITULUA

KONTRATAZIOA

33. artikulua. Probaldia.

Probaldiak dirauen bitartean behin-behineko izaeraz onartuko dira langileak. Probaldi hori aldakorra izango da, langile bakoitzaren eginkizunaren arabera, eta ez da inoiz izango epe hauek baino luzeagoa:

- (i) Teknikariak: 3 hilabete.
- (ii) Administrazioko langileak: 1 hilabete.
- (iii) Beharginak eta prestakuntzari gabeko zerbitzueta-koak: 1 hilabete.

h) Las parejas, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que la relación de pareja y la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos 2 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) generarán los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio, pero referidos exclusivamente en los apartados b), c), d) y f) al compañero/a, así como a los hijos y padres de los convivientes, no siendo extensible la licencia para los hermanos, nietos y abuelos del otro conviviente.

i) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Dicha ausencia será retribuida.

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

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

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

Artículo 32. Excedencias.

Se reconoce a los productores de la industria, con un año de permanencia en una misma empresa, el derecho a pasar a la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años, sin la pérdida de ninguno de los derechos adquiridos, siempre que no sea para trabajar en empresas del mismo ramo, en la provincia. El ingreso, en caso de solicitarlo, se efectuará al producirse la primera vacante en su grupo profesional.

Se establece asimismo una excedencia para aquellos trabajadores que la soliciten por razones de estudios, tanto de Formación reglada como ocupacional en centros oficiales o debidamente reconocidos. La duración mínima de la excedencia será de 6 meses y como máximo de 2 años. El reingreso será automático en su puesto de trabajo u otro similar.

Se establece una excedencia especial para aquellos trabajadores que vayan a ocupar cargos públicos y sindicales de cualquier ámbito, por el tiempo que duren los mismos, con reingreso automático. Dicho reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

El personal que por motivo de maternidad solicite excedencia no superior a dos años de duración, tendrá derecho al reingreso automático a su puesto de trabajo y otro similar. Dicho reingreso deberá ser solicitado un mes antes de finalizar la excedencia.

CAPÍTULO VI

CONTRATACIÓN

Artículo 33. Periodo de prueba.

La admisión de personal se considerará provisional durante el período de prueba, variable según la índole de la labor que cada trabajador haya de realizar y que en ningún caso podrá exceder de:

- (i) Personal técnico: 3 meses.
- (ii) Personal administrativo: 1 mes.
- (iii) Personal obrero y de servicios no cualificados: 1 mes.

34. artikulua. Prestakuntza-kontratuak.

34.1. Lanbide-praktika lortzeko prestakuntza-kontratua.

Enpresak lanbide-praktika lortzeko prestakuntza-kontratuak egin ahal izango ditu.

Kontratuaren iraupena gutxienez sei hilabetekoa izango da eta gehienez urtebetekoa. Hilabete bateko probaldia ezarriko da.

Kontratuaren iraupenaren zenbaketa eten egingo da egoera hauetan: aldi baterako ezintasuna, jaiotza, adopzioa, adopzio aurreko zaintza, harrera, haurdunaldiko arriskua, edoskitzaroko arriskua genero-indarkeria.

Benetan lan egindako denborari dagokion ordainsaria tauletan «Bulegoko I taldea - lanbide-praktika» edo «Tailerreko I taldea - lanbide-praktika» mailetarako ezarritakoa izango da, kasu bakoitzaren arabera, kontratua indarrean dagoen bitartean.

34.2. Ikas-ekinezko heziketa-kontratua.

Enpresak ikas-ekinezko heziketa-kontratuak egin ahal izango ditu.

Kontratu horien iraupena bakoitzaren prestakuntza-plan edo programan ezarritakoa izango da, baina gutxienez hiru hilabetekoa izango da, eta, gehienez, bi urtekoa.

Kontratuaren iraupenaren zenbaketa eten egingo da egoera hauetan: aldi baterako ezintasuna, jaiotza, adopzioa, adopzio aurreko zaintza, harrera, haurdunaldiko arriskua, edoskitzaroko arriskua genero-indarkeria.

Benetan lan egindako denbora hitzarmen honen 22. artikuluan ezarritako urteko lanaldiaren % 65 izango da gehienez lehen urtean, eta % 85, bigarrenean.

Ordainsari hau jasoko da benetan lan egindako denboragatik:

– Lehen urtean: tauletan «Bulegoko I taldea - ikas-ekinezko heziketa I» edo «Tailerreko I taldea - ikas-ekinezko heziketa I» mailetarako ezarritakoa.

– Bigarren urtean: tauletan «Bulegoko I taldea - ikas-ekinezko heziketa II» edo «Tailerreko I taldea - ikas-ekinezko heziketa II» mailetarako ezarritakoa.

35. artikulua. Iraupen mugatuko kontratuak.

35.1. Iraupen mugatuko kontratua ekoizpen-gorabeherengatik.

Enpresak iraupen mugatuko kontratuak egin ahal izango ditu ekoizpenaren arloko gorabeherengatik.

Haien arauketari dagokionez, Langileen Estatutuaren testu bateginaren 15. artikulua eta une bakoitzean indarrean dagoen Okindegí Industriadako Gipuzkoako Hitzarmen Kolektiboak xedatutakoa aplikatuko da.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, kontrataziorako modalitate honen urteko batezbestekoa ez da izango % 15etik gorakoa.

35.2. Iraupen mugatuko kontratua langilea ordezkatzegatik.

Enpresak iraupen mugatuko kontratuak egin ahal izango ditu langilea ordezkatzeko.

Haien arauketari dagokionez, Langileen Estatutuaren testu bateginaren 15. artikulua eta une bakoitzean indarrean dagoen Okindegí Industriadako Gipuzkoako Hitzarmen Kolektiboak xedatutakoa aplikatuko da.

36. artikulua. Aldizkako langile finkoen kontratua.

Aldeek egiaztatu dutenez, sasoiak enpresan egiten den ekoizpenari eragiten diote, bezeroen eskaria urteko une zehatzetan areagotzen baita, urtez urte eta intentsitate handiagoarekin eta txikiagoarekin, data berdinetan gutxi gorabehera. Hona-ko hauek dira aldi horiek:

Artículo 34. Contratos formativos.

34.1. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

La Empresa podrá celebrar contratos formativos para la obtención de la práctica profesional.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Se fijará un periodo de prueba de 1 mes.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será, durante toda la vigencia del contrato, la que se fije en Tablas para el «Grupo I Oficina - en práctica profesional» o «Grupo I Taller - en práctica profesional», según corresponda.

34.2. Contrato de formación en alternancia.

La Empresa podrá celebrar contratos de formación en alternancia.

La duración de este contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65 %, durante el primer año, y al 85 %, durante el segundo, de la jornada anual prevista en el art. 22 del presente Convenio.

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será:

– El primer año: la que se fije en Tablas para el «Grupo I Oficina- formación en alternancia I» o «Grupo 0 Taller- formación en alternancia»,

– El segundo año: la que se fije en Tablas para el «Grupo I Oficina- formación en alternancia II» o «Grupo I Taller- formación en alternancia».

Artículo 35. Contratos de duración determinada.

35.1. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

La Empresa podrá celebrar contratos de duración determinada por circunstancias de la producción.

Respecto de la regulación de los mismos, se estará a lo que dispongan el art. 15 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo provincial de Gipuzkoa para el sector de Industria de Panaderías, vigente en cada momento.

Durante la vigencia del presente Convenio, el promedio anual de esta modalidad de contratación no superará el 15 %.

35.2. Contrato de duración determinada por sustitución de la persona trabajadora.

La Empresa podrá celebrar contratos de duración determinada por sustitución de la persona trabajadora.

Respecto de la regulación de los mismos, se estará a lo que dispongan el art. 15 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo provincial de Gipuzkoa para el sector de Industria de Panaderías, vigente en cada momento.

Artículo 36. Contrato de trabajadores fijos discontinuos.

Las partes constatan que la actividad de producción de pan a la que se dedica la Empresa se ve afectada por una estacionalidad en la demanda de los clientes en determinados momentos del año, que se repite cada año con mayor o menor intensidad en aproximadamente las mismas fechas, siendo estos los periodos identificados:

- Gabonak (abendua eta urtarrila).
- Aste Santua (apirilean, normalean).
- Uda (ekaina-iraila).
- Lan-egutegi arrunteko zubiak eta jaiegunak.

Halaber, urteko beste aldi batzuetan ere langile gehiagoren premia ager daiteke.

Enpresaren ekoizpen-ezaugarri horietara egokitzen da aldizkako langile finkoen lan-kontratua.

Kontratu horrek, gainera, enpresaren interesak eta langileen interesak uztartzen ditu, batetik, enpresaren jarduerak eskatzen duen malgutasuna txertatzen duelako, eta, bestetik, kontratu egonkorra delako.

Hori dela eta, aldizkako kontratu finkoen erregulazio hau adostu dute aldeek:

1. Antzinasun-hurrenkera zorrotz beteko da aldizkako langile finkoei deitzeko.

Aldizkako langile finkoek enpresan benetan egin duten lanegun-kopuruak ezarriko du antzinasun-hurrenkera.

2. Enpresan jarduera egin behar den eta haien zerbitzuak behar diren aldiro deituko zaie aldizkako langile finkoei, urteko edozein unetan.

3. Deia idatziz egingo da (langileak emandako helbide elektronikora), baita telefonoz ere, laneratu baino 48 ordu lehenago gutxienez, deia ohiko aldietan egiten bada.

Horri dagokionez, hauek dira ohiko aldiak:

- Gabonak (abendua eta urtarrilaren 31ra arteko tartea sartzen da).
- Aste Santua (martxoaren 1etik apirilaren 30era arteko tartea sartzen da).
- Uda (ekainaren 1etik irailaren 30era arteko tartea sartzen da).
- Lan-egutegi arrunteko zubiak eta jaiegunak.

Laneratzea mailakatu izan ahalko da, garatu behar den lan-bolumenak une bakoitzean eskatzen dituen premien arabera.

Aldizkako langile finkoek 24 orduko epean erantzun behar diote deiari, jasotzen duten unetik zenbatzen hasita.

Artikulu honetan xedatzen denaren arabera deitzen den langileak (i) laneratzea aurreko paragrafoan adierazten den epean baieztatzen ez badu, (ii) nahita ez laneratzeko erabakia adierazten badu edo (iii) laneratuko dela adierazi arren lanpostura agertzen ez bada, aldizkako langile finkoa izateari utziko dio. Borondatezko baja eman duela ulertuko da, eta kontratua azkenduko da, baita, horren ondorioz, lan-harremana ere.

Salbuesenez, ez laneratzeak kasu hauetan ez du lan-harremana azkentzea ekarriko:

- Langileak aldi baterako ezintasun-egoeran badago; amatasun, adopzio edo harreraren ondorioz, atsedeen-aldian badago; eszedentzian badago; baimen-aldian badago, edo bestelako kausa arrazoituen badi. Kasu horietan guztietan behar bezala egiaztatu beharko du egoera, eta deiari erantzuteko epearen barruan eman beharko dio horren berri enpresari.
- Egun horietan beste enpresa batean alta emanda bada, baldin eta laneratzea eskatzeko deitu aurretik gauzatu bada kontratua.

- Navidades (meses de diciembre y enero).
- Semana Santa (normalmente abril).
- Verano (Junio-Septiembre).
- Puentes y festivos del calendario laboral ordinario.

Asimismo, en otros periodos del año pueden producirse necesidades puntuales de incremento de la mano de obra.

El contrato de trabajo Fijo Discontinuo supone una modalidad contractual que se adapta a las referidas características productivas de la Empresa.

Dicho contrato conjuga, además, por un lado, los intereses de la Empresa, al incorporar la flexibilidad demandada por la actividad de la misma, y por otro lado, los intereses de los trabajadores, por tratarse de un contrato estable.

Por ello, las partes han acordado la siguiente regulación del contrato fijo discontinuo, que se regirá por la siguiente regulación:

1. Los trabajadores Fijos Discontinuos serán llamados por riguroso orden de antigüedad.

El criterio para establecer el orden de antigüedad será en base al número de días de trabajo efectivo que los trabajadores Fijos Discontinuos acrediten en la Empresa.

2. El trabajador Fijo discontinuo deberá ser llamado cada vez que vaya a llevarse a cabo la actividad en la empresa y sean necesarios sus servicios pudiendo ser requeridos los mismos en cualquier momento del año.

3. El llamamiento se efectuará por escrito (correo electrónico facilitado por el trabajador) y con llamada de teléfono con como mínimo 48 horas de antelación a su incorporación, cuando el llamamiento se produzca dentro de los periodos habituales de llamamiento.

A este respecto, se consideran periodos de llamamiento habitual:

- Navidades (entendiendo por tal el periodo comprendido desde el 1 de diciembre al 31 de enero).
- Semana Santa (entendiendo por tal el periodo comprendido desde el 1 de marzo al 30 de abril).
- Verano (entendiendo por tal el periodo comprendido desde el 1 de junio al 30 de septiembre).
- Puentes y festivos del calendario laboral ordinario.

La incorporación podrá ser gradual en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar.

Los trabajadores Fijos Discontinuos deberán contestar al llamamiento en un plazo de 24 horas a partir del momento de recibir el mismo.

El trabajador Fijo Discontinuo que haya sido llamado de acuerdo con lo dispuesto en este artículo y (i) no confirmara su incorporación en el plazo señalado en el párrafo anterior, (ii) comunicara su decisión de no incorporarse voluntariamente al llamamiento o (iii) habiendo confirmado su incorporación no se presentara en el puesto de trabajo, perderá la condición de Fijo Discontinuo, se entenderá que causa baja voluntaria, quedando extinguido su contrato, y consecuentemente su relación laboral.

Excepcionalmente, la falta de incorporación al llamamiento no supondrá la extinción de la relación laboral:

- Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal, en el período de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, excedencia, licencia o aquellas otras causas justificadas y siempre que estas causas estén debidamente acreditadas y hayan sido oportunamente comunicadas a la Empresa dentro del plazo de contestación al llamamiento.
- Por encontrarse de alta en otra empresa en esos días si el contrato tiene lugar con anterioridad a haber sido requerido para la incorporación.

– Langileari deien ohiko aldietatik kanpo deitzen bazaio.

Horri dagokionez, aurrez planifikatu ez den premia sortzen bada langileen arloan, aldizkako langile finkoei deituko zaie aldi baterako laneko enpresetara jo aurretik.

Kasu horretan, telefonoz egingo da deia, eta langileak, interesa badu, enpresak eskatu bezain laster hasi beharko du lanean enpresan.

Halakoetan, hurrengo denboraldietan deitzeko eskubidea gordeko du langileak. Halaber, ez laneratzea justifikatzen zuen arrazoia amaitu dela jakinarazten badio langileak enpresari eta enpresak beste dei batzuk egiteko asmoa badauka, langile horrek lehenatasuna izango du antzintasun gutxiago duten eta oraindik deirik jaso ez duten aldizkako langile finkoen aurrean.

4. Aldizkako langile finkoek enpresaren jarduera-premien arabera utziko diote bertan lan egiteari, laneratzeko jarraitu den hurrenkeraren alderantzizko hurrenkeran. Lana utzi baino 30 egun lehenago jakinarazi beharko zaie langileei lanpostua utzi behar dutela.

5. Enpresak ahalmena izango du jarduera-aldiak edo zerbitzuak luzatzeko, enpresaren jarduera-premien arabera.

6. Makina 24 orduz baino gehiagoz geldirik edukitzea eragiten duen edozein kausa joko da kontratua eteteko arrazoitzat (benetako jarduerarik ez izatea ez da kaleratsetzat hartuko), eta, halakoetan, bertan behera geratuko dira langilearen eta enpresaren betebeharrak.

Kasu horretan, enpresak langileen legezko ordezkari izari eta eragindako langileei jakinaraziko die kausa, idatziz.

Era berean, enpresak 24 ordu lehenago eman beharko dio langileari etenaldia eta gero lanera itzuli behar den unearen berri; telefonoz egin ahalko du.

7. Aldizkako langile finkoek, baldintza beretan, antzintasun-hurrenkeraren araberako lehenatasuna izango dute enpresan sortzen diren lanpostu finko jarraitu hutsak hartzeko, aldizkako langile finko gisa okupatu dituzten lanpostuetan.

VII. KAPITULUA

LAN-BALDINTZEN ALDAKETA

37. artikulua. Lan-baldintzen funtsezko aldaketa eta mugigarritasun geografikoa.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, enpresak ezin izango ditu aplikatu 2012ko otsaileko lan-erreformak lan-baldintzen funtsezko aldaketari buruz Langileen Estatutuaren 41. artikuluan egindako aldaketak.

Enpresak ez du aplikatuko egungo 41. artikulua aldaketa ukitutako bi alderdietan: Ez da aldatuko soldataren zenbatekoa. Halaber, eskatzen diren aldaketak aplikatu ahal izateko, ezinbestekoa izango da egiaztatzea, aipatutako neurriak hartuta, enpresaren beheraldi bati aurrea hartuko zaiola edo haren egoera eta perspektibak hobetuko direla, baliabideak egokiago antolatuz merkatuan lehiakorragoa izango delako, edo merkatuaren eskaerari hobeto erantzun egoteko.

Lekualdaketarako mugigarritasun geografikoa erabiltzeko erabakia enpresaburuak berak jakinarazi beharko dio langileari, bai eta haren legezko ordezkari ere, lekualdaketa hori gauzatu baino sei hilabete lehenago, gutxienez.

– Cuando el llamamiento al trabajador se produzca fuera de los periodos de llamamiento habitual.

A este respecto, cuando se produzca una necesidad no planificada de personal, antes de recurrir a contrataciones mediante empresas de trabajo temporal, se llamará al personal fijo discontinuo.

En estos casos, el llamamiento se efectuará telefónicamente, y el trabajador deberá incorporarse a la Empresa, en caso de estar interesado, tan pronto como sea solicitado por la Empresa.

En estos casos, el Trabajador conservará el derecho a ser llamado en las siguientes temporadas. Asimismo, si el Trabajador comunicara a la Empresa la finalización de la causa que justificaba la falta de incorporación al llamamiento, y la Empresa tuviera pendientes de realizar nuevos llamamientos, el Trabajador tendrá preferencia de incorporación respecto de los demás Trabajadores Fijos Discontinuos que tuvieran menor antigüedad y aún no hubieran sido llamados.

4. Los trabajadores Fijos Discontinuos cesarán de conformidad con las necesidades de actividad de la empresa por el orden inverso al establecido para su incorporación, debiendo ser comunicado dicho cese con una antelación de 30 días.

5. La Empresa se reserva la facultad de prorrogar los periodos de actividad o prestación de servicios, según necesidades de actividad de la empresa.

6. Se considerarán supuestos de suspensión del contrato, con liberación de las obligaciones recíprocas del trabajador y de la empresa (sin que la falta de actividad efectiva pueda calificarse como despido), cualquier causa que suponga la parada de la máquina durante más de 24 horas.

En este caso la Empresa vendrá obligada a comunicar el hecho causante a la Representación Legal de los Trabajadores, así como a los trabajadores afectados, por escrito.

Asimismo, la Empresa deberá comunicar al trabajador la reincorporación de la suspensión con una antelación de 24 horas a su efectividad, pudiendo efectuar dicha comunicación telefónicamente.

7. Los trabajadores Fijos Discontinuos, en igualdad de condiciones, tendrán derecho preferente por orden de antigüedad para acceder a las vacantes de trabajo fijo continuo que se produzcan en la Empresa, en los puestos que han venido ocupando como trabajadores fijos discontinuos.

CAPÍTULO VII

MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 37. Modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica.

La Empresa no podrá aplicar durante la vigencia pactada de este convenio los cambios efectuados en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores en la Reforma Laboral febrero 2012 en lo que se refiere a modificación sustancial de condiciones de trabajo.

La Empresa no aplicará la modificación del actual artículo 41 en los dos aspectos: No se modificará la cuantía del salario. Así mismo será necesario para poder aplicar las modificaciones que se requieran, acreditar que dichas medidas contribuyan a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La decisión de movilidad geográfica para el traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador/a así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de seis meses a la fecha de efectividad.

Lanpostuan funtsezko aldaketak egiten badira, langileari idatziz jakinaraziko zaizkio, indarreko legerian ezarritakoarekin bat.

38. artikulua. Bidegabeko kaleratzea.

Bidegabeko kaleratzearen ondoriozko kalte-ordainari dagokionez, otsailaren 10eko 3/2012 Errege Lege Dekretuak ekarritako lan-erreformaren aurrekoa aldiari dagokion kalte-ordaina 45 eguneko soldatakoa izango da lan egindako urte bakoitzeko; gehienez 42 hileko soldata jasoko da.

Ondorengo aldiei eta kaleratu arteko egunari dagokien kalte-ordaina, berriz, 35 eguneko soldatakoa izango da lan egindako urte bakoitzeko; tarte biak batuta 30 hileko soldata jaso ahal izango da gehienez.

VIII. KAPITULUA

BERME SINDIKALAK

39. artikulua. Enpresa-batzordearen bermeak eta enpresa-batzordeko kideen ordu sindikalen pilaketa.

Ordaindutako ordu hauek finkatu dira enpresa-batzordeko kideentzat (idatziz justifikatuko dira), ekintza sindikala garatu dezaten: 32 ordu hilean.

Ezinbesteko kasuetan izan ezik, enpresari 24 ordu lehenago aurkeztu beharko zaio justifikazioa. Era berean, behar besteko berme izan beharko du justifikazio horrek.

Oporretan daudela negoziazio-bileretara joan behar duten enpresa-batzordeko kideek urteko beste uneren batean hartu ahal izango dituzte egun horiek, arduradunarekin adostu ondoren.

Enpresa Batzordeko kideek berme hauek izango dituzte:

- Iragarki-taula erabiltzea.
- Enpresaren barruan bileretarako lokalak izatea.
- Diziiplina-neurriak aurretik jasotzea.
- Langileei eragingo dieten neurrien berri izatea, hala nola:

Plantillaren berregituraketa, enpresen lekualdatzeak eta lan-metodo berrien ezarpena.

Hiru hilean behin enpresaren martxari eta egoerari buruz informazioa jasotzea.

Enpresa-batzordeko kideen kreditu sindikaleko orduak kide batek edo bik pilatu ahal izango dituzte hilean, betekizun hauek betetzen badira:

- a) Orduak sindikatu bereko kideen artean pilatzea.
- b) Kide batek gehienez ere 88 ordu pilatzea (berek barne) eta besteak 48 ordu pilatzea (berek barne).
- c) Enpresari jakinaraztea, aurreko hilabetearen barruan eta gutxienez hamabost eguneko epean, bai pilaketa hori baliatuko duten titularren izenak, bai beren orduak lagatzen dituzten kideei egin behar zaien deskontua.

40. artikulua. Batzarra.

Enpresak baimena emango du ordainduriko batzarrak egiteko, lanorduetan zein lanorduetatik kanpo; urtean ordu bat, gehienez.

Zuzendaritzarekin ados jarrita zehaztuko da batzar horiek egiteko unea, plangintzan oinarrituta eta ekoizpena eten gabe.

Las modificaciones sustanciales de puesto de trabajo serán comunicadas al trabajador por escrito y conforme a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 38. Despido improcedente.

La indemnización por despido improcedente correspondiente al periodo anterior a la reforma laboral del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, se calculará con 45 días por año trabajado y máximo 42 mensualidades.

La parte de la indemnización correspondiente a periodos posteriores y hasta la fecha de despido se calculará a razón de 35 días por año de trabajo y con un máximo en total de los dos tramos de 30 mensualidades.

CAPÍTULO VIII

GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 39. Garantías del Comité y acumulación de las horas sindicales de los miembros del Comité de Empresa.

Se fijan para los miembros del comité, las siguientes horas retribuidas, justificadas, por escrito, para el desarrollo de la acción sindical: 32 horas mensuales.

Salvo casos de fuerza mayor, la justificación deberá presentarse en la empresa, con 24 horas de antelación. Asimismo, dicha justificación deberá extenderse con las garantías suficientes.

Los miembros del Comité de Empresa que se vean en la necesidad de asistir a reuniones de negociación durante su periodo de disfrute de vacaciones, podrán disfrutar de esos días en otro momento del año, previo acuerdo con su responsable.

Los miembros del Comité de Empresa, gozarán de las siguientes garantías:

- Utilizar el tablón de anuncios.
- Que les sean facilitados locales de reunión dentro de la empresa.
- Ser notificados con antelación de medidas disciplinarias.
- Ser informados de cuantas medidas afecten a los trabajadores como:

Reestructuración de plantilla, traslados de empresas e introducción de nuevos métodos de trabajo.

Ser informado trimestralmente sobre la marcha y situación de la empresa.

Las horas de crédito sindical de los Miembros del Comité de Empresa podrán ser mensualmente acumuladas en uno o dos miembros, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que se trate de acumulación entre miembros de una misma Central Sindical.
- b) Que como máximo se acumule en un miembro 88 horas (incluidas las suyas propias), y 48 horas en el otro miembro (incluidas las suyas propias).
- c) Que se ponga en conocimiento de la empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de quince días el nombre de los titulares que hayan de disfrutar de la acumulación, así como el descuento a practicar en los otros miembros que les ceden sus horas.

Artículo 40. Asamblea.

La empresa autorizará la celebración de asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo de una hora anual.

La determinación del momento de celebración de dichas asambleas se hará de manera consensuada con la Dirección, en base a la planificación y sin interrumpir la producción.

Aholkulari sindikalak ere joan ahalko dira batzarretara, be-tiere enpresari aurretiaz jakinarazten bazaio. Aholkularien izen-abizenak, sindikatuan duten kargua eta batzarraren gai-ordena zehaztu beharko dira.

41. artikulua. Barruko batzorde paritariora.

Hitzarmena sinatzen duten aldeek batzorde paritario bat eratuko dute. 8 kide izango ditu gehienez: 4 langileak ordezkatzeko (Enpresa Batzordeko kideen artean izendatutako dira), eta 4 enpresa ordezkatzeko.

Batzorde horretako bi alderdietako batek deialdia egiten duenean, bilera hamabost egun pasatu baino lehen egin beharko da.

Eskumen hauek izango ditu:

A. Hitzarmen Kolektibo honetako edozein arau interpreta-tzea.

B. Hitzarmen kolektibo honetan jasotako konpromisoak garatzea.

Ordezkaritzetako edozeinen heren batek eskatzen duenean bilduko da Batzorde Paritariora, eman zaizkion eskumenak baliatuz.

Kide guztiek izendatu ahal izango dute ordezkoa, batzordea-ri alde aurretik abisatuta.

Batzorde paritarioaren erabakiak baliozkoak izan daitezten, ordezkari-tza bakoitzaren botoen % 51k berretsi beharko dituzte.

Bilera horietara inola ere ez da joango kanpoko aholkularirik.

Batzorde paritarioan desadostasunik sortuz gero, Lan Ga-tzakak Judizioz Kanpo Konpontzeari buruzko II. Akordioan (GEP II) arautzen diren bitartekaritza-prozeduren arabera ebatziko da (*Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*, 2000/04/04koa).

Batzorde paritarioko titularrek baimen ordaindua hartzeko eskubidea izango dute batzordea biltzen den egunetarako, eta enpresak ordainduko ditu jardun horretan sortutako gastuak.

IX. KAPITULUA

DIZIPLINA-ARAUBIDEA

42. artikulua. Faltak eta zehapenak.

Enpresako zuzendaritzak langileak zigortu ahal izango ditu, ondoren ezartzen diren falten eta zehapenen mailaketaren ara-bera:

* Falten mailaketa:

Langileak egiten duen hutsegite oro arintzat, astuntzat edo oso astuntzat joko da garrantziaren, eraginaren eta asmoaren arabera.

– Falta arinak.

Honako hauek hartuko dira falta arintzat:

a) Hilabeteko epean gehienez hiru alditan berandu iristea, behar bezalako justifikaziorik gabe.

b) Aldez aurretik ez jakinaraztea, edo, hala badagokio, falta egin eta hurrengo hogeita lau orduetan ez jakinaraztea zer arazoik eragin duen lanera ez joatea, salbu eta langileak ondo egiaztatzen badu jakinaraztea ezinezkoa izan dela. Salbuespe-na izango ezinbestekak eraginda ez bada joan.

c) Lana uztea egiaztatutako arrazoirik gabe, denbora labur-rerako izan bada ere. Lana uzteagatik garrantziko kalterik era-giten bazaie enpresari edo lankideei, edo Hori dela eta istripua gertatzen bada, falta hori astuntzat edo oso astuntzat hartu ahal izango da, kasuen arabera.

d) Materialaren zaintzan deskuidu txikiak izatea.

e) Norberaren garbitasunik edo txukuntasunik eza.

Podrán asistir a las asambleas los asesores sindicales siem-pre que se preavise a la empresa indicando el nombre apellidos y cargo sindical, así como el orden del día de la asamblea.

Artículo 41. Comisión paritaria Interna.

Se constituye una Comisión Paritaria formada por los fir-mantes del Convenio con un máximo de 8 miembros, 4 por la parte social de entre los designados como miembros del Comité de Empresa y 4 por la parte empresarial.

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

Serán sus competencias:

A. Interpretación de cualquier norma de este Convenio Co-lectivo.

B. Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que 1/3 de cual-quiera de las representaciones lo solicite en virtud de las com-petencias atribuidas.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

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

En ningún caso asistirán asesores externos a estas reuniones.

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

Los miembros titulares de la Comisión Paritaria tendrán de-recho a permiso retribuido para los días en que se reúna ésta y los gastos originados en el desempeño de esta labor serán su-fragados por la empresa.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 42. Faltas y sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sancio-nes que a continuación se establecen.

* Graduación de faltas:

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, aten-diendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

– Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.

b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

c) El abandono del trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase per-juicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidentes, esta falta podrá ser con-siderada como grave o muy grave, según los casos.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

e) Falta de aseo o limpieza personal.

- f) Jendea behar bezala eta egoki ez artatzea.
- g) Enpresari bizileku- edo egoitza-aldaketen berri ez ematea.
- h) Lanaldiaren barnean lankideekin bortizki eztabaidatzea.
- i) Hilean egun batez lanera ez agertzea arrazoi justifikaturik gabe.
– Falta astunak.

Honako hauek hartuko dira falta astuntzat:

a) Hogeita hamar eguneko epearen barruan, hirutan baino gehiagotan lanera garaiz ez iristea, justifikatu gabe.

b) Hogeita hamar eguneko epearen barruan, hiru egunetan, genienez, lanera ez etortzea, inolako arrazoi justifikaturik gabe. Falta bakar bat nahikoa izango da lankide bat ordeztu behar denean edo haren ondorioz enpresari garrantzizko kalteren bat eragiten zaionean.

c) Behar den garaian ez jakinaraztea familian izandako aldaketak, baldin eta Gizarte Segurantzari eragingo badiote, eta familia babesteko prestazioei eragingo badiete (halakorik jasozten duten langileen kasuan). Datu horiek emateari dagokionez, iruzur egitea edo datuak asmo gaiztoz ez ematea falta oso astuntzat hartuko da.

d) Lanaldian jolasean jardutea.

e) Lan-kontuetan nagusien esana ez egitea, lana arrazionalizatzeko metodo berriei kontra egitea edo oztopo egitea barne. Jokabide horrek diziplina nabarmen urratzen badu eta, ondorioz, enpresari edo lankideei kalterik sortzen badie, falta oso astuntzat jo ahal izango da.

f) Beste langile bat lanean dagoenaren itxura egitea, haren orde sinatuz edo fitxatuz.

g) Lanean utzikieriaz eta gogorik gabe aritzea, jarduera onari kalte eragiten dionean.

h) Lanean zuhurtziagabekeriak jokatzeko. Egoera horrek langilearentzako edo haren lankideentzako istripu-arriskua eragiten badu, edo instalazioetarako matxura-arriskua, falta hori oso astuntzat hartu ahal izango da. Nolanahi ere, laneko zuhurtziagabekeriak hartuko da nahitaezko segurtasun-jantziak eta -aparatuak ez erabiltzea.

i) Baimenik gabe, lanaldian lan partikularrak egitea eta enpresako tresnak norberaren kontuetarako erabiltzea.

j) Nahiz eta ezberdina izan, falta arin bat egitea berriz (garaiz ez iristea salbu) hiru hilabetearen barnean, eta ahozko kargu-hartzea ez den zehapena jarri bazaio.

– Falta oso astunak:

Falta oso astunak izango dira honako hauek:

a) Sei hilabetean hamar alditan baino gehiagotan eta urtebetean hogeit hamar alditan baino gehiagotan garaiz ez iristea, inolako justifikaziorik gabe.

b) Hilabete batean ondoko ondoko hiru egunetan edo tarte-kako bost egunetan lanera ez etortzea, justifikaziorik gabe.

c) Esleitutako egitekoetan iruzur egitea, leialtasunik ezaz jokatzeko edo konfiantzaz aprobetxatzea, eta enpresari, lankideei edo edozein pertsonari lapurtzea edo ebastea, enpresaren egoitzan edo beste edozein lekutan, lanorduetan.

d) Lapurreta, maula edo bidegabeko eralgitzea egitea enpresatik kanpo edo beste edozein delitu arrunt egitea, baldin eta delituaren egilearekiko konfiantza galtzea badakar enpresarentzat, delitu horiek egitetik absolbitu dutenean izan ezik.

f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

h) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

– Faltas graves.

Se califican como faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de treinta días.

b) Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo, podrá ser considerada como falta muy grave.

f) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la Empresa.

j) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

– Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el 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 de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.

e) Gaixorik egotearen edo istripua eduki izanaren itxura egitea. Faltatzat hartuko da arrazoi horietako batek eragindako baja-egoeran dagoen langileak edozein lan egiten badu bere kontura edo beste norbaiten kontura. Apartatu honetan sartuko da, halaber, istripu edo gaixotasunagatiko baja luzatzearen egindako manipulazio oro.

f) Behin eta berrin eta jarraian txukun eta garbi ez egotea, inguruabar horrek lankideen kexa justifikatuak eragiten baditu.

g) Lanean mozkortuta edo drogak hartuta egotea.

h) Enpresarentzat baino ez diren gutunen edo agirien sekretua haustea edo isilean gorde beharreko datuak erakustea kanpokoei.

i) Enpresarentzako bidegabeko lehia diren jarduerak egitea.

j) Nagusiak edo haien senideak, lankideak eta mendekoak hitzez edo egintzez gaizki tratatzea, haiekiko agintekieriaz jokatzea edo errespeturik edo aintzarik ez agertzea.

k) Ardura edo zuhurtziarik gabe jokatzegatik ezbehar larriak eragitea.

l) Erantzukizuneko lanpostuetan, abisatu gabe lanetik alde egitea.

ll) Laneko errendimendua murriztea inolako justifikaziorik gabe.

m) Nahiz eta beste mota batekoak izan, berriz ere falta astunak egitea, betiere hiru hilabetearen barnean egiten badira, eta lehendik zigortu badira.

n) Enpresako edozein langile behar adinako begirunez ez tratatzea, intimitatearen eta duintasunaren errespetu-falta, eta sexu-erasoak egitea, ahozkoak nahiz fisikoak.

* Zehapen-araubidea.

Enpresari dagokio zehapenak ezartzea.

Falta astun eta oso astunen zehapena idatzita jakinarazi behar harko zaio langileari, eta zehapena eragin duten gertaerak eta data jarri behar harko dira idazki horretan.

Enpresak langileen legezko ordezkariak jakinaraziko dizkie falta astun eta oso astunengatik ezartzen diren zehapen guztiak.

Zehapena ezarritakoan, sei hilabetez luzatu ahal izango da, zehapena ezarri den egunetik zenbatzen hasita.

* Zehapenak.

Faltak egiten dituztenei ezar dakizkiekeen gehieneko zehapenak honako hauek izango dira:

a) Falta arinengatik:

Hitzezko kargu-hartzea.

Kargu-hartze idatzia.

b) Falta astunengatik:

Kargu-hartze idatzia.

Bi egunetik hogeitaz egunera bitarteko aldi enplegua eta soldata kentzea.

c) Falta oso astunengatik:

Kargu-hartze idatzia.

Hamabost egunetik hirurogei egunera bitarteko aldi enplegua eta soldata kentzea.

Kaleratzea.

* Preskripzioa:

Falta arinak: 10 egun.

Falta astunak: 20 egun.

Falta oso astunak: 60 egun.

e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

g) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa, o revelar, a extraños a la misma, datos de reserva obligada.

i) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

k) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

l) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.

ll) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

n) La falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador o trabajadora en la empresa.

* Régimen de Sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones.

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

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

Impuesta la sanción el cumplimiento de la misma se podrá dilatar a seis meses después de la fecha de imposición.

* Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

Despido.

* Prescripción.

Faltas leves: 10 días.

Faltas graves: 20 días.

Faltas muy graves: 60 días.

Enpresak faltaren berri duen egunetik aurrera zenbatuko dira epe horiek, eta, edozein kasutan, falta egin zenetik 6 hilabetera preskribatuko dute.

X. KAPITULUA

ZENBAIT GAI

43. artikulua. *Mediku-azterketa.*

Lehen aldiz kontratatzen den langile orori egin beharko zaio mediku-azterketa, eta, bertan, honako hauek sartuko dira:

- Azterketa orokorra.
- Toraxaren erradiografia.
- Analisi immunologikoak.
- Espirometria.
- Alergia-proba estandarrek.

Dagoeneko kontratatuta dauden langileei mediku-azterketa bat egingo zaie urtean behin, eta, bertan, honako hauek sartuko dira:

- Azterketa orokorra.
- Espirometria.

Enpresaren kontura egingo dira azterketa hauek, osasun-erakunde egokietan.

44. artikulua. *Laneko segurtasuna eta osasuna.*

Enpresa guztietan baldintza onenak bermatuko dira instalazioei, aireztapenari, egokitzapenari eta makinariaren babesari dagokienez, langileentzako erabateko segurtasunarekin. Era berean, hauek izan beharko dira: langile guztientzako adina komun eta dutxa eta aldagela bat, higie- eta erosotasun-baldintza egokietan; jantziak gordetzeko armairu bat eta jantzeko eta erantzeko aulkiak eta bankuak.

Laneko istripuen mutualitate profesional baten zerbitzuak kontratatu edo berritu aurretik, enpresak langileekin edo, halakorik badago, langileen legezko ordezkariekin kontsultatuko du, haien iritzia kontuan hartzeko.

- Laneko jantziak eta NBEak:

Langileek eskatu ahala izango dituzte laneko arropa, oinetak eta NBEak. Enpresan, elementu horiek ematen dituzten makinak izango dira langileen eskura.

- Botikina:

Lantokian botikinak izango dira, non laneko arriskuak prebenitzeko sailak zehazten dituen gauzak izango baitira.

- Aplikatu beharreko arauak - Ikuskapena eta kontrola:

Laneko Arriskuak Prebenitzeari buruzko 31/1995 Legean eta aplikatzekoak diren gainerako xedapenetan ezartzen dena beteko da laneko segurtasunari eta osasunari dagokienez.

Halaber, EAEko Laneko Osasunerako eta Arriskuen Prebenitziorako Lanbide arteko Akordioan ezarritakoa beteko da. (Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALA, 98.01.27koa).

45. artikulua. *Istripu-asegurua.*

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek aseguru-poliza bat sinatu behar dute beren langileentzat, kontingentzia hauek estaltzeko:

- Artikulu hau indarrean jarri ostean gertatutako lan-istripu baten ondoriozko edo laneko gaixotasun baten ondoriozko heriotza edo ezintasun iraunkor absolutua edo osoa: 35.765,00 €.
- Artikulu hau indarrean jarri ostean gertatutako trafiko-istripu batek eragindako heriotza: 35.765,00 €.
- Artikulu hau indarrean jarri ostean gertatutako heriotza naturala, lan-istripua ez den beste edozein kausak eragindakoa: 8.441,00 € (lehen, 4.220,50 euro).

Todas ellas a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

CAPÍTULO X

VARIOS

Artículo 43. *Revisión médica.*

Todo trabajador que sea contratado por primera vez deberá ser sometido a una revisión médica que incluya:

- Revisión general.
- Radiografía de tórax.
- Análisis inmunológicos.
- Espirometría.
- Pruebas alérgicas standard.

Los trabajadores ya contratados serán sometidos a una revisión médica anual que incluya:

- Revisión general.
- Espirometría.

Estas revisiones serán efectuadas por cuenta de la empresa en las instituciones sanitarias adecuadas.

Artículo 44. *Seguridad y salud laboral.*

En todas las empresas se mantendrán las mejores condiciones de instalación, ventilación, acondicionamiento y protección de maquinaria, con las máximas seguridades para el trabajador, así como cuartos de aseo y duchas suficientes para todo el personal y un cuarto vestuario en debidas condiciones de higiene y comodidad y un armario individual para guardar las prendas y sillas y bancos para vestirse y desvestirse.

Las empresas consultarán con los trabajadores o con la representación legal de los mismos, si existiera, antes de contratar o renovar los servicios de una Mutua Profesional de Accidentes de Trabajo al objeto de tener en debida consideración la opinión de los mismos.

- Ropa de trabajo y EPI's:

Los trabajadores dispondrán de ropa de trabajo, calzado y EPI's a demanda, existiendo en la empresa máquinas expendedoras de los referidos elementos a disposición de los trabajadores.

- Botiquín:

En el centro de trabajo existirán botiquines donde se dispondrá de las cosas que determine el departamento de PRL.

- Normas de aplicación - Inspección y Control:

La seguridad y salud laboral se regulará por lo que establece la vigente Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de aplicación.

Así mismo, se estará a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional en materia de Salud y Prevención de Riesgos Laborales de la C.A.P.V. (BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa 27.01.98).

Artículo 45. *Seguro Accidentes.*

Las empresas afectadas por el presente Convenio, vienen obligadas a suscribir una póliza de seguro para sus trabajadores, que cubra las siguientes contingencias:

- Muerte o incapacidad permanente absoluta o total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional ocurrido con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo: 35.765,00 €.
- Muerte por accidente de circulación ocurrido con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo: 35.765,00 €.
- Muerte natural por cualquier causa, excluido el accidente de trabajo, ocurrida con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo: 8.441,00 € (antes 4.220,50 euros).

– Artikulu hau indarrean jarri ostean gertatutako ezintasun iraunkor absolutua edo osoa, lan-istripua edo laneko gaixotasuna ez den beste edozein kausak eragindakoa: 8.441,00 €.

Enpresak ordainduko du polizaren % 100.

Enpresek baldintza horiek edo hobeak dituen istripu-aseguru bat badute, bere horretan mantenduko da.

Gertaera eragilearen unea, kapital aseguratua, enpresa, edo, hala badagokio, aseguru-konpainia arduraduna zehazteko, erabaki da laneko istripuaren kasuan gertaera eragilearen data istripuaren eguna bera izan behar dela, eta, gaixotasun profesionalaren kasuan, ezintasun-espeditatea hasi zen data.

Gertaera eragilearen egunean langileak lan-harremana zuen enpresa izango da arduraduna, edo, hala badagokio, aseguru-etxea zeinarekin egun horretan poliza sinatua baitzuen. Era berean, eska daitekeen kalte-ordaina gertaera eragilearen egunean itunduta zegoena izango da.

Istripu-asegururik ez duten enpresek beren gain hartuko dituzte langileei aseguraturata egon izan balira legozkiekeen kalte-ordainak, eta kalte-ordainen zenbatekoak aurretik adierazitakoak izango dira.

46. artikulua. Kontingentzia arrunten estaldura.

Enpresak konpromisoa hartzen du enpresak une bakoitzean zehazten duen Gizarte Segurantzaren mutua laguntzaileak kontingentzia arruntak estaltzen dituela bermatzeko.

47. artikulua. Euskararen sustapena.

Euskara ikastea sustatzeko, enpresak euskaltegiko ikastaroetarako matrikula finantzatuko du, betiere ikastaro horiek lanalditik kanpo egiten badira eta enpresak kasu bakoitzean zehazten duen gutxieneko asistentzia bete dela egiaztatzen bada.

48. artikulua. Txanda-kontratua.

Hitzarmen hau sinatu duten aldeek txanda-kontratua egin dezaketean langileen erretiro partziala bultzatzeko konpromisoa hartzen dute, arlo honetako lege-araudiekin bat etorrita.

49. artikulua. Kilometro-ordaina.

Enpresak 0,34 euro/km ordainduko du norberaren ibilgailuan egindako kilometroak direla eta.

Kontzeptu hori 2023an eta 2024an eguneratuko da, aurreko urteko KPIa kontuan hartuta.

XI. KAPITULUA

LEGERI OSAGARRIA, BATZORDEAK ETA GATAZKAK KONPONTZEKO PROZEDURAK

50. artikulua. Hitzarmena ez aplikatzea.

Hitzarmen kolektibo hau bere aplikazio-eremuan sartutako enpresak eta langile guztiek bete beharko dute indarrean dagoen bitartean. Aurrekoa hala izanik ere, enpresak eta, 87.1 artikularekin bat, hitzarmen kolektibo hau negoziatzeko legimitatuta dauden langileen ordezkariak hala adosten badute, eta 41.4 artikulua ezartzen duen moduan aurretik kontsulta-aldia egin ondoren, aukera dago enpresaz gaindikoa eremuko hitzarmen kolektiboan jasotako soldata-araubidea ez aplikatzeko, baldin eta enpresaren diru-sarreraren maila etengabe jaisten bada edo enpresaren egoera eta aurreikuspen ekonomikoak galtzen atera badaitzke hori aplikatzearen ondorioz, eta inguruabar horrek enpresan enpleguari eusteko aukerei eragiten badie.

– Invalidez permanente absoluta o total por cualquier causa, excluido el accidente de trabajo y enfermedad profesional, cuya causa sea posterior a la entrada en vigor de este artículo: 8.441,00 €.

La póliza será abonada al 100 % por la empresa.

Las empresas con seguro de accidentes suscrito en iguales o superiores condiciones, continuarán con los mismos.

A los efectos de determinar el momento del hecho causante, el capital asegurado, la empresa, o en su caso la compañía aseguradora responsable, se acuerda que en caso de accidente de trabajo la fecha del hecho causante ha de ser la misma fecha del accidente y en cuanto a enfermedad profesional será la fecha del inicio del expediente de invalidez.

La empresa responsable será aquella con la cual el trabajador mantenía una relación laboral en la fecha del hecho causante, o en su caso la compañía aseguradora con la cual tenía suscrita la póliza en dicha fecha. Así mismo, la indemnización exigible será la correspondiente a la que estuviera pactada en la fecha del hecho causante.

Las empresas que no hayan realizado el contrato de seguro de accidentes, serán responsables de las indemnizaciones que les pudieran corresponder a los trabajadores, estando asegurados, siendo las cuantías las señaladas anteriormente.

Artículo 46. Cobertura contingencias comunes.

La Empresa se compromete al mantenimiento de la cobertura de contingencias comunes por parte de la Mutua Colaboradora de la Seguridad Social que se defina en cada momento por la Empresa.

Artículo 47. Promoción del euskera.

A efectos de promocionar el aprendizaje del euskera, la empresa financiará la matriculación en cursos de euskaltegi, siempre y cuando dichos cursos se realicen fuera de la jornada de trabajo y se acredite el porcentaje de asistencia mínimo que en cada caso determine la Empresa.

Artículo 48. Contrato de relevo.

Las partes firmantes de este acuerdo se comprometen a impulsar la jubilación parcial para aquellos trabajadores que puedan acceder al contrato de Relevo, en consonancia con la normativa legal que regula la materia.

Artículo 49. Kilometraje.

La Empresa abonará en concepto de kilometraje en vehículo propio un total de 0,34 euros/km.

Dicho concepto se actualizará conforme al IPC del año anterior los años 2023 y 2024.

CAPÍTULO XI

LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA, COMISIONES Y PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 50. Inaplicación descuelgue.

Este Convenio colectivo obliga a la empresa y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia. Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar este convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar el régimen salarial previsto en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa, cuando ésta tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

Kontsultak egiteko aldia akordio batekin amaitzen bada, ulertuko da lehenengo paragrafoan aipatzen diren kausa justifikatuak daudela, eta eskumeneko jurisdikzioaren aurrean soilik egin ahal izango da aurka iruzurrik, dolorik, hertsapenik edo eskubide-abusurik baldin badago. Akordio hori hitzarmen kolektiboaren batzorde paritarioari jakinarazi beharko zaio.

Hitzarmena ez aplikatzeko akordioak zehatz-mehatz ezarri beharko du langileek jasoko duten lansaria, eta, hala badagokio, eta akordioa ezarri zuten kausak desagertzen badira, aplikatzeko den enpresaz gairako eremuko hitzarmen kolektiboan ezarritako soldata-baldintzak pixkanaka berreskuratzeko programazio bat ezarriko da, baina hitzarmena ez aplikatze horrek ez du ezein kasutan hitzarmenaren indarraldia gairadituko, ezta hiru urteko gehieneko iraunaldia ere. Ez aplikatzeko akordioa eta soldata-baldintzak berreskuratzeko programazioa ezin dira inola ere bidea izan generoa dela-eta ordainsarrietan egindako diskriminazioak ezabatzeko sinatutako hitzarmenean jasotako betebeharrak ez betetzeko.

Kontsulta-aldian desadostasunik badago, alderdietako edozeinek jo dezake hitzarmenaren batzorde paritariora, eta batzorde horrek gehienez ere zazpi eguneko epea izango du erabakitze, desadostasuna aurkezten denetik aurrera. Batzordeak adostasunik lortzen ez badu, hurrengo paragrafoan aipatutako prozeduretara jo ahal izango dute alderdiek.

Enpresak inola ere ezingo du hartu hitzarmen hau ez aplikatzeko erabakia Langileen Estatutuak 82.3 artikulua aldaketak jasotzen duen prozeduraren bidez; epea amaitu baino lehen, hitzarmena berriro negoziatzen ahalegindu beharko du, beste hitzarmen bat lortzeko, edo dagoena berrikusteko, Langileen Estatutuaren 86.1 artikulua ezarritakoari jarraituz.

Alderdi biek beren-beregi adostu dute, nolana ere, desadostasunik ebazteko jarraitu beharko diren prozedurak GEP Lanbide arteko Akordioko adiskidetzeta eta bitartekotzarenak izango direla, eta ezin izango direla zuzenean aplikatu, nahiz eta kontsulta-aldia amaituta egon. Arbitraje-prozedura soil-soilik aplikatuko da bi alderdiek prozedura onartzea erabakitzen badute.

Enpresak hitzarmen kolektiboaren indarraldiaren barruan aldi batean ez aplikatzeko nahi izanez gero (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak direla-eta), langileen ordezkariak akordioak lortzen ez badu, eta gatazkak konpontzeko lanbide arteko akordioaren prozeduretara joa ere desadostasun hori konpontzen ez bada, bi alderdien arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkariak eta langileen ordezkariaren gehiengoak) hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICCEren esku jartzeko.

51. artikulua. GEP II.

Hitzarmen hau sinatu dutenak konbentzita daude gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko konfederazio arteko akordioek (GEP) 1990ean sortu zituzten adiskidetzeta, bitartekotza eta arbitrajeko borondatezko prozedurak lehenetsi behar direla beste prozedura batzuen aurrean, edozein gatazka kolektibo ebazteko, enpresa-erakundearen eta sindikatuen autonomia kolektiboaren adierazpena direlako, eta lan-harremantel elkarriketa eta negoziazio-bideak indartzen dituztelako.

Horri dagokionez, bi alderdiek hitzartzen dute, zeinahi gatazka kolektibo ebazteko orduan adiskidetzeko prozedura publiko- edo auzibidera jo aurretik, GEP II n ezarritako adiskidetzeta eta bitartekotza-prozeduretako bat agortuko dutela. Berebat, hitza ematen dute gatazka kolektiboetan GEP II n ezarritako adiskidetzeta eta bitartekotza-prozeduretara joko dutela, bi alderdietako baten gehiengoak abiarazten badu. Arbitraje-prozedurara jotzeko, aldez, bi aldeek adostasuna beharko da.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se premiará que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo primero y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos a que se refiere el siguiente párrafo.

La Empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere la modificación del art. 82.3 ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el art. 86.1 ET.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional Preco, sin que pueda resultar de aplicación directa aun cuando se haya agotado el período de consultas. 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 colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) durante su vigencia, y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre inaplicación al ORPRICCE.

Artículo 51. Preco II.

Los firmantes de este Convenio expresan su convencimiento de que los procedimientos voluntarios de conciliación, mediación y arbitraje que en 1990 crearon los Acuerdos Interconfederales sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco II) deben ser utilizados con preferencia a cualesquiera otros para la resolución de toda clase de conflictos colectivos, por ser una manifestación de la autonomía colectiva de las organizaciones empresariales y sindicales y favorecer el fortalecimiento del diálogo y la negociación en las relaciones laborales.

En relación con ello, los firmantes de este Convenio se obligan a agotar un procedimiento de conciliación o de mediación de los previstos en el Preco II con carácter previo a la utilización del procedimiento público de conciliación o de la vía judicial respecto de toda clase de conflictos colectivos. E igualmente se comprometen en relación con los conflictos colectivos a concurrir al procedimiento de conciliación o mediación del Preco II que inicie la mayoría de una de las dos partes, requiriendo en cambio el inicio del procedimiento de arbitraje el acuerdo de ambas.

Era berean, GEPen bidez ebatziko dira hitzarmen kolektibo honen interpretazioaren eta aplikazioaren inguruan sortzen diren banakako gatazkak ere. GEP arautzen duen akordioaren 6. puntuan xedatutakoarekin bat etorritik, klausula hau guztiz eraginkorra izan dadin, GEPen Batzorde Paritarioak berriazko akordioa hartu beharko du.

52. artikulua. Araudi osagarria.

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den orori Okindegi Indus-triarako 2012-2015 aldirako Gipuzkoako Hitzarmen Kolektiboan edo hura ordeztzen duen hitzarmenean xedaturikoa aplikatu-ko zaio.

Igualmente, se resolverán a través del Preco los conflictos individuales que versen sobre la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo. Esta cláusula, de conformidad con lo dispuesto en el punto 6 del Acuerdo regulador del Preco, requerirá para su plena operatividad de un acuerdo específico de la Comisión Paritaria del Preco.

Artículo 52. Normativa supletoria.

En todo lo no previsto en el presente convenio será de aplicación el convenio colectivo provincial de Gipuzkoa para el sector de industria de Panaderías de 2012-2015 o convenio que lo sustituya.

1. ERANSKINA / ANEXO 1

2022KO SOLDATA-TAULAK / TABLAS SALARIALES 2022

Artadi Hitzarmenaren sailkapena Clasificación Convenio Artadi	Oinarritzko soldata Salario Base	
	Hilean Mensual	Urteko ordainsaria Retribución anualizada
5TB/G50	1. 844,52	27. 667,80
4TB/G40	1. 844,52	27. 667,80
3TB/G30	1. 823,82	27. 357,30
2TB/G20	1. 743,84	26. 157,60
1TB/G10	1. 566,79	23. 501,85
1TB/G10 LANBIDE-PRAKTIKA / PRÁCTICA PROFESIONAL	1. 175,09	17. 626,35
1TB/G10 IKAS-EKINEZKO PRESTAKUNTZA I / FORMACIÓN EN ALTERNANCIA I	940,07	14. 101,05
1TB/G10 IKAS-EKINEZKO PRESTAKUNTZA II / FORMACIÓN EN ALTERNANCIA II	1. 175,09	17. 626,35
TAILERRA / TALLER		
4TT/G4T	1. 844,52	27. 667,80
3TT/G3T	1. 844,52	27. 667,80
2TT/G2T	1. 788,08	26. 821,20
1TT/G1T	1. 767,64	26. 514,60
1TT/G1T LANBIDE-PRAKTIKA / PRÁCTICA PROFESIONAL	1. 325,73	19. 885,95
1TT/G1T IKAS-EKINEZKO PRESTAKUNTZA / FORMACIÓN EN ALTERNANCIA	1. 325,73	19. 885,95
0TT/G0T	1. 736,03	26. 040,45
0TT/G0T IKAS-EKINEZKO PRESTAKUNTZA / FORMACIÓN EN ALTERNANCIA	1. 041,62	15. 624,30
13. art. enpresan itundutako plusa (Hernani) Art. 13 plus pacto empresa (Hernani)		
4TT/G4T	123,18	1. 724,52
3TT/G3T	123,18	1. 724,52
2TT/G2T	119,26	1. 669,64
1TT/G1T	117,85	1. 649,90

14. 1. art. Lanpostuaren osagarria / Art. 14. 1 complemento puesto trabajo		Hilean Mensual	Urteko ordainsaria Retribución anualizada	
Lanpostua Puesto				
Ontziratzearen arduraduna Responsable Envasado		193,03	2. 702,42	
Lerroko arduraduna Responsable de Línea		492,19	6. 890,66	
Biltegiko txandako arduraduna Responsable Turno Almacén		492,19	6. 890,66	
Lantegiko/Biltegiko bigarrena Segunda Obrador/Almacén		169,86	2. 378,04	
Hondakinen kudeatzailea Gestor de Residuos		207,22	2. 901,88	
Lerroen arduraduna / Encargado de líneas		178,22	2. 495,08	
MANTENTZE-LANEN ATALA / SECCIÓN MANTENIMIENTO				
Maila / Nivel	Taldea / Grupo	Lanpostua / Puesto		
I	3TT / G3T	IM T. A. ML / N I R. T. MTO	605,12	8. 471,68
II	3TT / G3T	IIM 1 ML / N II 1 MTO	403,41	5. 647,74
III	2TT / G2T	IIIM 2 ML / N III 2 MTO	293,01	4. 102,14
IV	1TT / G1T	IVM 3 ML / NIV 3 MTO	195,34	2. 734,76

2. ERANSKINA / ANEXO 2

APARTEKO ORDUEN ETA APARTEKO LANALDIEN TAULAK / TABLAS HORAS EXTRAS Y JORNADAS EXTRAORDINARIAS

APARTEKO LANALDIAK EKOIZPENA ETA BILTEGIA / JORNADAS EXTRAORDINARIAS PRODUCCIÓN Y ALMACÉN

	8 orduko lanaldia Jornada de 8 horas		12 orduko lanaldiak Jornadas de 12 horas	
	Larunbateko aparteko lanaldia Jornada extra sabado	Igandeko aparteko lanaldia/ Jornada extra domingo Asteburuko jaieguna Festivo fin de semana	Larunbateko aparteko lanaldia 6:00etatik 18:00etara arteko eguna Jornada extra sábado día de 6:00 a 18:00	Aparteko lanaldia, larunbateko 18:00etatik asteleheneko 6:00etara Jornada extra desde sábado 18:00 a lunes 6:00
3T/G3	185,68	240,40	268,79	360,59
2T/G2	158,24	208,36	229,26	312,52
1T/G1	142,00	176,30	205,56	264,44
0T/G0	139,12	172,76	201,45	259,16

APARTEKO LANALDIA - ASTEBURUKO TALDEA ASTE BARRUAN, EGUTEGITIK KANPO EKOIZPENA ETA BILTEGIA /
JORNADA EXTRA - EQUIPO FIN DE SEMANA ENTRE SEMANA FUERA DE SU CALENDARIO PRODUCCIÓN Y ALMACÉN

3. taldea / Grupo 3	216,59
2. taldea / Grupo 2	184,59
1. taldea / Grupo 1	165,64
0 Taldea / Grupo 0	162,35

TAILERRA / TALLER

	Aparteko ordu arrunta Ekoizpena eta Biltegia Hora extra normal Producción y Almacén
3. taldea / Grupo 3	23,21
2. taldea / Grupo 2	19,78
1. taldea / Grupo 1	17,75
0 taldea / Grupo 0	17,39

	Aparteko orduak - aste barruko jaieguna Ekoizpena eta Biltegia Hora extra festivo de entre semana Producción y Almacén
3. taldea / Grupo 3	34,81
2. taldea / Grupo 2	29,67
1. taldea / Grupo 1	26,62
0 taldea / Grupo 0	26,09

	Aparteko ordu arrunta, mantentze-lanak, laneko atsedeen-eguna / Hora extra normal Mantenimiento en día descanso laboral
3. taldea / Grupo 3	30,05
2. taldea / Grupo 2	26,05
1. taldea / Grupo 1	22,04
0. taldea / Grupo 0	21,60

	Aparteko ordua, aste barruko jaieguna, lan-egutegiko atsedeen-eguna Mantentze-lanak Hora extra festivo de entre semana en día descanso calendario laboral Mantenimiento
3. taldea / Grupo 3	34,81
2. taldea / Grupo 2	29,67
1. taldea / Grupo 1	26,62
0 taldea / Grupo 0	26,09

3. ERANSKINA / ANEXO 3

BALIOKIDETZEN TAULAK / TABLAS DE EQUIVALENCIAS

Lanpostua / Puesto de trabajo	Taldea / Grupo	Kategoria / Categoría
ADM. HARRERAGIL / ADM. RECEPCIONIS	2TB / G20	2. MAIL. OFIZ. ADM. / OFI. 2.ª ADM
ADM. LOG. 03 / ADMON. LOG. 03	2TB / G20	2. MAIL. OFIZ. ADM. / OFI. 2.ª ADM
BILT. MAN. 2. IND 8 / AL. SEG. MAN. IND 8	2TT / G2T	2. MAILAKO OFIZIALA / OFICIAL 2.ª
BILT. 3. IND21 / ALMACEN 3.ªIND21	1TT / G1T	3. MAILAKO OFIZIALA / OFICIAL 3.ª
1. MAIL. BILTEGIZAINA / ALMACENERO 1.ª	3TT / G3T	1. MAILAKO OFIZIALA / OFICIAL 1.ª
3. MAIL. BILTEGIZAINA / ALMACENERO 3.ª	1TT / G1T	3. MAILAKO OFIZIALA / OFICIAL 3.ª
MANT. LAG. IV IND16 / AY. MTO. IV IND16	1TT / G1T	3. MAILAKO OFIZIALA / OFICIAL 3.ª
CONTROLLER / CONTROLLER	1TT / G1T	ERDI MAIL. TEKNIK. / TEC. GRA. ME
ONTZIRATZ. IND15 / ENVASADOR IND15	1TT / G1T	3. MAILAKO OFIZIALA / OFICIAL 3.ª
MANT. BURUA. IND03 / JEFE MANT. IND03	4TT / G4T	TAILER BURUA / JEFE TALLE
LANT. BUR. I+G I4 / JEFE OBR. I+D I4	4TB / G40	I+G ARDUR. / RESP. I+D
LANT. BUR. I+G I4 / JEFE OBR. I+D I4	4TT / G4T	TAILER BURUA / JEFE TALLE
BILT. 2. OFI. IND11 / O. ALM. SEG. IND11	2TT / G2T	2. MAILAKO OFIZIALA / OFICIAL 2.ª

Lanpostua / Puesto de trabajo	Taldea / Grupo	Kategoria / Categoría
LANTEG. OFIZ. IND10 / O. OBRADOR IND10	2TT / G2T	2. MAILAKO OFIZIALA / OFICIAL 2.ª
MANT. 2. OFI. IND9 / O. SEG. MANT. IND9	2TT / G2T	2. MAILAKO OFIZIALA / OFICIAL 2.ª
MANT. 2. BEH. IM. III / OP. 2.ªMTO. NI. III	2TT / G2T	2. MAILAKO OFIZIALA / OFICIAL 2.ª
LANT. BEH. LAG. IND16 / OP. AY. OBR IND16	1TT / G1T	3. MAILAKO OFIZIALA / OFICIAL 3.ª
HOND. KUD. BEH. IND12. /OP. G. RESI. IND12:	1TT / G1T	3. MAILAKO OFIZIALA / OFICIAL 3.ª
HONDAKINEN KUDEATZAILEA / GESTOR DE RESIDUOS	2TT / G2T	2. MAILAKO OFIZIALA / OFICIAL 2.ª
KUTX. BEHARG. / OPERARIO CAJAS	1TT / G1T	3. MAILAKO OFIZIALA / OFICIAL 3.ª
PEOI BEHARG. / OPE PEÓN	0TT / G0T	PEOI LAGUNTZAILEA / PEON AYUD.
EKOIZ. BEH. IND27 / OPER. PRO. IND27	1TT / G1T	ERDI MAILA. TEKNIK. / TEC. GRA. ME
BILT. 2. BEHARG. /OPER. ALMA. 2.ª:	2TT / G2T	2. MAILAKO OFIZIALA / OFICIAL 2.ª
LAN. ARDUR. FUNTZ. / R. LAB. FUNCIONAL	1TT / G1T	ERDI MAILA. TEKNIK. / TEC. GRA. ME
LANG. ADM. ARDUR. RH2 / RE. ADM. PER. RH2	4TB / G40	ADMIN. BURUA / JEFE ADMTV
MA. KAL. ARDUR. KALO1 / RE. CAL. MA. CALO1	4TB / G40	ERDI MAILA. TEKNIK. TEC. GRA. ME
LER. ARD. PRES. IND24 / RE. LI. FOR. IND24	3TT / G3T	1. MAILAKO OFIZIALA / OFICIAL 1.ª
MAN. TXAND. ARD. NI17 / RE. TU. MAN. NI17	3TT / G3T	1. MAILAKO OFIZIALA / OFICIAL 1.ª
ONTZIR. ARDUR. IND19 / RESP. ENVA. IND19	3TT / G3T	1. MAILAKO OFIZIALA / OFICIAL 1.ª
LERR. ARDUR. IND6 / RESP. LINEA IND6	3TT / G3T	1. MAILAKO OFIZIALA / OFICIAL 1.ª
LAP ARD. PR I2 / RESP. PRL. PR I2	3TB / G30	LIZENTZIATUA / LICENCIADA
SISTEMEN ARDUR. / RESPO. SISTEMAS	3TB / G30	1. MAIL. OFIZ. ADM / OFI. 1.ª ADM
LER. ARD. 4. TX(ASTB)I06 / RL4.ºRE(FdeS)I06	3TT / G3T	1. MAILAKO OFIZIALA / OFICIAL 1.ª
MANT. IKUS. IND05 / SUPE. MTO. IND05	3TT / G3T	1. MAILAKO OFIZIALA / OFICIAL 1.ª
BILT. IKUS. IND7 / SUPERV. ALM. IND7	3TT / G3T	1. MAILAKO OFIZIALA / OFICIAL 1.ª
IKUSKATZ. LOG2 / SUPERVISOR LOG2	1TT / G1T	ERDI MAILA. TEKNIK. / TEC. GRA. ME
MANT. TEKN. IIM / TCO. MTO. NII	3TT / G3T	1. MAILAKO OFIZIALA / OFICIAL 1.ª
KONT. KUD. TEKN. ADM02 / TE. GES. CO. ADM02	3TB / G30	ERDI MAILA. TEKNIK. / TEC. GRA. ME
BEZ. ARR. TEK. COM03 / TEC. AT. CL. COM03	3TB / G30	1. MAIL. OFIZ. ADM / OFI. 1.ª ADM
LABO. TEK. KALO2 / TEC. LABO. CALO2	3TB / G30	ERDI MAILA. TEKNIK. TEC. GRA. ME
TRA. MARK. TEKN. COM09 / TEC. TR. MA. COM09	1TB / G10	SALTZAILEA / VENDEDOR

4. ERANSKINA / ANEXO 4

LANPOSTUA-TALDEA TAULA / TABLA PUESTO-GRUPO

Lanpostua Puesto	Taldea Grupo
IKAS-EKINEZKO HEZIKETA / FORMACIÓN EN ALTERNANCIA TALLER	0TT / G0T
PEOIA / PEÓN	0TT / G0T
LANBIDE-PRAKTIKA BULEGOA / PRÁCTICA PROFESIONAL OFICINA	1TB / G10
IKAS-EKINEZKO HEZIKETA 1 BULEGOA / FORMACIÓN EN ALTERNANCIA 1 OFICINA	1TB / G10
LAGUNT. LAP / AYTE. PRL	1TB / G10
TEKN. LAP/SL / TCO. PRL/SL	1TB / G10

Lanpostua Puesto	Taldea Grupo
LAGUNT. PLANG. / AYTE. PLANF	1TB / G10
LAGUNTZ. I+G/KAL / AY. I+D/CAL	1TB / G10
LAG. TEK. KAL / AYT. TE. CAL	1TB / G10
LAG. LOGIS. / AYTE. LOGÍS	1TB / G10
SUS. SALMENTAK / PRM. VENTAS	1TB / G10
ADM. LAG. / AYTE. ADMÓN	1TB / G10
HARRERA / RECEPCIÓN	1TB / G10
IKAS-EKINEZKO HEZIKETA 2 BULEGOA / FORMACIÓN EN ALTERNANCIA 2 OFICINA	1TB / G10
LANBIDE-PRAKTIKA TAILERRA / PRÁCTICA PROFESIONAL TALLER	1TT / G1T
IKAS-EKINEZKO HEZIKETA 2 TAILERRA / FORMACIÓN EN ALTERNANCIA 2 TALLER	1TT / G1T
KUTX. PREST. BEH. / O. FOR. CAJA	1TT / G1T
ONTZIRATZAILEA / ENVASADOR	1TT / G1T
BEH. LAG. LANTEGIA / O. AY. OBRA	1TT / G1T
BEH. 3 BILT. / O. 3 ALMA.	1TT / G1T
IVM 3 ML / N IV 3 MTO	1TT / G1T
IVM BEH. 3 ML ASTB / NIV O. 3 MTO F/S	1TT / G1T
VM, BEH. 3 ML / NV O. 3 MTO	1TT / G1T
VM, BEH. 3 ML ASTB / NV O. 3 MTO F/S	1TT / G1T
BEH. ASTB 3. / OP FS 3.º	1TT / G1T
HON. K. BEH. LAG. / O. AY. G. RES	1TT / G1T
ONTZ. 4/-5 / ENV. 4-5	1TT / G1T
ADM. LOGIS. / ADM. LOGÍS.	G20 / G20
ADM. HARRERA / ADM. RECEP.	2TB / G20
PROD. TEKN. LAG. / TEC AUX PDTO	2TB / G20
ADMINIST. / ADMTRACIÓN	2TB / G20
B. 2 LANTEGIA / O. 2 OBRAD.	2TT / G2T
B. 2 BILTEGIA / O. 2 ALMAC	2TT / G2T
HOND. BEH. KUD. / O. GE. RESI	2TT / G2T
HOND. BEH. KUD. ASTB. / O. GE RESID F/S	2TT / G2T
IIIM 2 ML / NIII 2 MTO	2TT / G2T
B. BILT. ML / O. ALM. MANT	2TT / G2T
B. 2 BILT. 4-5 / O. 2 AL4-5	2TT / G2T
AUTOM. ARD. 4-5 LERROAK / ENC AUT L4Y5	2TT / G2T
ONTZ. AUT. BEH. KOORD. / O. C. ENV. AT	2TT / G2T
ET. HOBE. ING. / ING. ME. CO.	3TB / G30
KAL. BERM. LAB. TEKN. / T. LA. AS. CA	3TB / G30
LAB. FUNT. LAG. / AY. LAB. FUN	3TB / G30
LAB. FUNT. TEKN. / TEC. LAB. FU	3TB / G30
KOORD. LOGI / COORD LOGI.	3TB / G30
SALM. KUD. NAZ. / GST. NAC. VE	3TB / G30

Lanpostua Puesto	Taldea Grupo
DIR. KONT. TEKN. / T. TES. CON	3TB / G30
KONT. KUD. TEKN. / T. GES. CON	3TB / G30
ADMIN. / ADMON.	3TB / G30
ADM. KOMERT. / ADM. COMERC	3TB / G30
TEKNIKARIA TI / TÉCNICO TI	3TB / G30
MARKETIN ARD. / RESP MARKET	3TB / G30
DIGITALIZAZIO TEKN. / TECNICO DIGITALIZACIÓN	3TB / G30
LERROKO ARD. / RESP. LINEA	3TT / G3T
TXANDA ARD. BILT. / R. TURN. ALM	3TT / G3T
IIM 1 ML / NII 1 MTO	3TT / G3T
IM ML TXANDAKO ARD. / NI R. T. MTO	3TT / G3T
TXAND. ARD. ONTZ. / RESP. T. ENVA.	3TT / G3T
LAB. I+G TEKN. / T. LAB. I+D	3TT / G3T
PRES. LERROKO ARD. / RE. LI. FOR.	3TT / G3T
PROI. BER. KOORD. / CO. PRO. ESP	3TT / G3T
LAP KOORD. / COORD. PRL	3TT / G3T
LERR. ARD. 4-5 / R. LIN. 4-5	3TT / G3T
HORNI. TRAF. IKUSK. / SUP. TR. APR	3TT / G3T
TRAF. ARD. / RESP. TRAFIC	3TT / G3T
I+G ARD. / RESP. I+D	4TB / G40
KALIT. ARD. / RESP. CALI.	4TB / G40
ING. LOGIST. / ING LOGIST	4TB / G40
IKACCM / IKACCM	4TB / G40
KACCM / KACCM	4TB / G40
LOGISTIKA ETA EROSKETEN ARD. / JEFE LOGÍSTICA Y COMPRAS	4TB / G40
BAN. KAN. ARD. / R. CAN. DIST	4TB / G40
S. INF. ARD. / RESP S INF	4TB / G40
ML BURUA / JEFE MTO.	4TB / G40
EKOIZP. BURUA / JEFE PROD.	4TT / G4T
ML IKUSK. / SUPE. MTO.	4TT / G4T
BILT. IKUSK. ARD. / EN. SUP. ALM.	4TT / G4T
PLANG. ARD. / RSP. PLANIF.	4TT / G4T
PLAN. -PROG. BURUA / JF. PLA. PRO.	4TT / G4T
LANGILEEN KOORD. / COORD PERSONAL	4TT / G4T
PLANTAKO KOORD. / COORD PLANTA	4TT / G4T
EKOIZP. BURUA / JEFE PROD	4TT / G4T
EKOIZP. KOORD. / COORD PROD	4TT / G4T
ZUZ. KUDEATZAILEA / D. GERENTE	5TB / G50
ZUZ. INDUST. / D.Industr.	5TB / G50
LOG. KOM. ZUZ. / D. LOGI. COM	5TB / G50

Lanpostua Puesto	Taldea Grupo
KONTUEN KUD. ZUZ. / D. G. CUENT.	5TB / G50
ZUZ. KOM. / DIREC. COM.	5TB / G50
ADM. FIN. ZUZ. / D. ADM. FIN.	5TB / G50

5. ERANSKINA / ANEXO 5

ORDEZKAPEN-PREZIOEN TAULA / TABLA PRECIOS SUSTITUCIONES

	Eguneko prezioa (€) Precio día (€)
3.EKO OFIZIALA - 2.EKO OBRATZAILEA - 2.EKO BILTEGIZAINA OFICIAL 3.º - 2.º OBRADOR O 2.º ALMACEN	12,48
ORATZAILEA - LERROKO ARD. AMASADOR - R LINEA	24,80
PREST. LERROKO ARD. - LERROKO ARD. R LINEA FORMAC - R LINEA	20,88
3. MAILAKO OFIZIALA - LERROKO ARD. OFICIAL 3.º - R LINEA	37,28
3. MAILAKO OFIZIALA - HONDAK. KUD. OFICIAL 3.º - G RESIDUOS	14,88
3. MAILAKO OFIZIALA - ONTZIR. ARD. OFICIAL 3.º - R ENVASADO	17,84
2. MAILAKO OFIZIALA - ONTZIR. ARD. OFICIAL 2.º - R ENVASADO	5,44
PEOIA - 2.EKO OBRATZAILEA - 2.EKO BILTEGIZAINA PEON - 2.º OBRADOR O 2.º ALMACÉN	14,64