

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, Distribuidora Farmacéutica de Gipuzkoa, S.A. (DFG, S.A.) enpresaren hitzarmen kolektiboren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (kodea 20104051012019).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2023ko abenduaren 4an enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariek sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2023ko abenduaren 4an 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 dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuaren 14.1.g artikulua (2021-01-29ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzkoak.

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2023ko abenduaren 5a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaria. (665)

Distribuidora Farmacéutica de Gipuzkoa (DFG, S.A.) Enpresaren Hitzarmen Kolektiboa. 2023-2025.

1. artikulua. Aplikazio-eremua.

«Distribuidora Farmacéutica de Gipuzkoa, S.A. (DFG, S.A.)» enpresako lagile orori aplikatuko zaio hitzarmen kolektibo hau, zehazki, Donostiako (Zubieta) eta Oiartzungo lantegietan diharduten langileei.

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Trabajo y
Seguridad Social de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la empresa Distribuidora Farmacéutica de Gipuzkoa, S.A. (DFG, S.A.) (código 20104051012019).

ANTECEDENTES

Primero. El día 4 de diciembre de 2023, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de las personas trabajadoras.

Segundo. El día 4 de diciembre de 2023, 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 5 de diciembre de 2023.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (665)

Convenio Colectivo de la Empresa Distribuidora Farmacéutica de Gipuzkoa, S.A (DFG, S.A.) 2023-2025.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal de la empresa «Distribuidora Farmacéutica de Gipuzkoa, S.A.» (DFG, S.A.) que preste servicios en los centros de trabajo de Donostia-San Sebastián (Zubieta) y Oiartzun.

2. artikulua. Iraupena eta indarraldia.

2023ko urtarrilaren batetik 2025eko abenduaren hogeita ha maikara arteko indarraldia du hitzarmen kolektibo honek; aparte dira: beste indarraldi bat ezarria duten gaiak; izan ere, kasu horretan, hartarako ezarritakoa errespetatu beharko da.

2025eko azaroaren 1etik aurrera automatikoki salatuko da, eta data horretatik aurrera hasi ahal izango dira hura ordeztzen duen hitzarmen kolektiboarako negoziazioak.

Beren-beregi itundu da honako hau: Langileen Estatutuko 86.3 artikuluan xedatutakoaren ondoretarako, hitzarmena denuntziatu eta itundutako iraupena edo haren luzapenari edozein amaitu ostean, hitzarmenak indarrean jarraituko du, harik eta ordeztuko duen beste bat sinatu arte.

3. artikulua. Batzorde Paritarioa.

1. Batzorde paritario bat eratzen da, zeina Enpresaren hiru ordezkari eta langileen hiru ordezkari osatuko duten. Enpresa Batzordeak izendatuko du langileen ordezkariak Batzordean, sindikatu sinatzaile bakoitzak duen ordezkariak kontuan hartuta.

2. Honako funtzio hauek izango ditu Batzorde Parekideak:

Hitzarmen kolektibo honen aplikazioari, segimenduari eta interpretazioari dagokionez eta hitzarmen honen klausulak aplikatzeari doakionez, partearen artean ageri daitezkeen dudak eta zalantzak aipatu batzordeari horrek ebaztzeko ditu.

3. Enpresatik kanpoko erakunderen batera jo daiteke hitzarmen honen klausulen interpretazioari edo aplikazioari buruzko eidozein talde-erreklamazio aurkeztera. Hori egin aurretik, hala ere, batzorde parekideari galdetu behar zaio auziari buruz.

4. Hitzarmen kolektibo hau interpretatzearen edo aplikatzearen ondorioz banakako eztabaidak suerta daitezke langileen eta enpresako zuzendaritzaren artean. Horrelakoetan, betiere, espresuki adosten badute, batzorde parekidearengana jo dezakete aldeek.

5. Bitariko Batzordea parteetariko eidozeinek eskatuta osatuko da; eta hartarako, parteetariko bakoitzaren gehiengoak sinatutako idatzia aurkeztu ondoren. Bileran zer gai jorratuko diren ere adierazi beharko da idatzi horretan.

6. Erabakiek balio izan dezaten, parteetariko bakoitzaren gehiengoak hartu beharko ditu. Erabaki horiek idatziz adierazi dira, eta hitzarmen honen eranskinean jasoko dira.

4. artikulua. Hitzarmen kolektiboaren ez aplikatzeko prozedura.

Enpresak inola ere ezin izango du hartu hitzarmen hau ez aplikatzeko erabakia, Langileen Estatutuko 82.3 artikuluan aipatutako prozeduraren bitartez. Hala badagokio, berriro negoziatu beharko du hitzarmena iraungi baino lehen, beste bat lortzeko edo dagoen hau berrikusteko, Langileen Estatutuko 86.1 artikulua aurreikusitakoari jarraituz.

Alde biek berariaz adosten dute, nolahi ere, desadostasunak ebazte aldera, Laneko Preco-Lanbide Artek Akordioak adiskidetzaren eta bitartekotzaren prozedurak beteko dituztela. Parte biek hartarako erabakirik bada, orduantxe bakarrik aplikatuko da arbitraje-prozedura.

Arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekopenezkoak direla eta, enpresak hitzarmen kolektiboaren aldi batean aplikatu nahi ez badu, langileen ordezkariekin akordioak lortzen ez badu, eta gatazkak konpontzeko lanbidearteko akordioaren prozedurara joa ere desadostasun hori konpontzen ez bada, bi alderdien arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkariak eta

Artículo 2. Duración y vigencia.

El presente Convenio Colectivo tiene vigencia desde el uno de enero de 2023 al treinta y uno de diciembre de 2025, menos en las materias para las que se establezca una vigencia distinta, en cuyo caso se estará a lo fijado de forma expresa al efecto.

Quedará automáticamente denunciado a partir del 1 de noviembre del año 2025, pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el Convenio Colectivo que lo sustituya.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores que, una vez denunciado y concluida la duración pactada o de cualquiera de sus prórrogas, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 3. Comisión Paritaria.

1. Se constituye una Comisión Paritaria que estará integrada por tres representantes del personal y tres representantes de la Empresa. El Comité de Empresa, designará la representación del personal en la Comisión atendiendo a la representación que ostente cada sindicato firmante.

2. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

El seguimiento, aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo. Así, cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de las cláusulas del presente Convenio serán sometidas a dicha Comisión.

3. Antes de ejercer cualquier reclamación de carácter colectivo respecto a la interpretación o aplicación de las cláusulas del presente Convenio ante cualquier instancia externa a la empresa, se deberá plantear la cuestión de discrepancia ante la Comisión Paritaria.

4. Las controversias de carácter individual de interpretación o aplicación del presente Convenio Colectivo que surjan entre el personal y la Dirección de la Empresa podrán ser sometidas a la Comisión Paritaria siempre que las partes acuerden el sometimiento expresamente.

5. La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, debiendo mediar escrito firmado por la mayoría de cada una de las partes con indicación del objeto de la reunión.

6. Los acuerdos para su validez deberán ser adoptados por mayoría de cada una de las partes, vinculando en dicho caso a ambas partes. Dichos acuerdos se expresarán por escrito y se adjuntarán al presente Convenio como Anexo.

Artículo 4. Procedimiento de inaplicación del convenio colectivo.

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, 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 artículo 86.1 Estatuto de los Trabajadores.

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. 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) y no se llegara a un acuerdo con la representación sindical o de la plantilla y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la dis-

langileen ordezkariaren gehiengoa), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICCEren esku jartzeko.

5. artikulua. Lanaldia.

5.1. Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, hau izango da lanaldia:

– 2023an, lanaldia 1.716 ordukoa izango da urtean, astelehenetik larunbatera.

– 2024an 1.712 orduz lan egingo da urtean, astelehenetik larunbatera.

– 2025ean 1.704 ordu egingo dira lanean, astelehenetik larunbatera.

Ordu-murrizketa hori honela gauzatzeko da: 2024an, langile guztiak izango dute sekzio bakoitzaren urteko egutegiaren gaineko 4 orduko murrizketa izateko eskubidea; 2025ean, 2024ko lanaldiari 8 orduko murrizketa aplikatuko zaio, norberaren auke-rako egun bat izateko eskubidearen bidez.

5.2. Lanaldi jarraituan daudenek lanaldia zatitzea onartzeko akordioari eusten zaio, eta lanaldi zatitza pasako dira zerbitzuaren beharrek hala eskatzen badute.

Enpresak eskubide hori erabiltzen badu, Enpresa Batzordeari eta eraginpeko langileari jakinaraziko die astebete lehenago.

5.3. Langileak urtean zehar lan egin behar duen urteko lanaldia modu irregularrean banatzeko aukera ere badago. Banaketa irregular hori urteko lanaldiaren % 5ekoa izan ahalko da, eta ukitutako pertsonekin akordioarik lortzen bada soilik gainditu ahalko da zenbateko hori.

Gutxienez hura betearazi baino 5 egun lehenago jakinarazi behar du zuzendaritzak irregularki banatutako lanaldia bete-araziko duela, baldin eta lanaldi irregularra izango duen langilearen besterik adostu ez badu.

Urteko lanaldi irregularra aplikatzearen ondorioz eguneko lanorduen kopurua handitzen bada, indarreko legeetan ezarritako lanaldien arteko atsedenaldireregimena bete beharko da.

Lanaldia murriztu behar denean, soberako lanaldiekin konpentsatuko da, lanaldi horiek sortu izan badira, edo egutegian edo lan-kontratuan finkatutako lanaldiak aldatuko dira. Kontzeptu horretan aplika daitekeen gutxienezko zatikia langile bakoitzari bere egutegiaren, ordutegiaren eta lanaldi-motaren arabera dagokion eguneko lanaldi osoaren baliokidea izan dadin saiatuko da.

Artikulu honetan aipatzen den lanaldiaren banaketa irregularra ez du inola ere ekarriko urteko lanaldia handitzea.

6. artikulua. Lan-egutegia.

Zuzendaritzak ezarriko du atal bakoitzeko lan-egutegia, langileen legezko ordezkariari galdetu ondoren. Egutegi hori iragarki-taulan jarriko da, aplikatu aurreko urteko abenduaren 15a baino lehen, atalkako ordutegia barne.

7. artikulua. Oporrak.

7.1. Arauzko oporren kontzeptuan 30 egun ordainduko dira soldata errearen arabera, garraio-plusa barne, eta 26 lane-gun (astelehenetik larunbatera) hartu beharko dira nahitaez opor-egun horietan. Zuzendaritzak eta Enpresa Batzordeak ezarriko dute oporren egutegia.

Langileak oporrak hartzeko duen modu zehatzak ez du aldaketu urteko benetako lanaldia osorik betetzeko betebeharra.

crepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación sindical o de la plantilla para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE).

Artículo 5. Jornada laboral.

5.1. La jornada laboral durante la vigencia del presente convenio será la siguiente:

– Durante 2023 se trabajarán 1.716 horas anuales, de presencia de lunes a sábado.

– 2024: se trabajarán 1.712 horas anuales de presencia de lunes a sábado.

– 2025: 1.704 horas anuales de presencia de lunes a sábado.

Esta reducción de horas se materializará de la siguiente manera: a lo largo del 2024, toda la plantilla tendrá derecho a una reducción de 4 horas sobre el calendario anual de cada sección; a lo largo del 2025 se aplicará sobre la jornada del 2024 una reducción de 8 horas mediante el derecho a un día de libre disposición.

5.2. Se mantiene el acuerdo por el cual quienes están en jornada continuada aceptarán el fraccionamiento de la jornada laboral, pasando a jornada partida, si así lo exigen las necesidades del servicio.

Cuando la Empresa haga uso de este derecho, lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa y de la persona trabajadora afectada, con una semana de antelación.

5.3. Se establece la posibilidad de distribuir de manera irregular la jornada anual que le corresponda trabajar al personal a lo largo del año. Dicha distribución irregular podrá alcanzar el 5 % de la jornada anual y su superación sólo será posible si media acuerdo con las personas afectadas.

Salvo acuerdo con la persona afectada, la aplicación de la distribución irregular de la jornada se llevará a efecto preavisando a la Dirección con un mínimo de 5 días de antelación.

Cuando la aplicación de la distribución irregular conlleve el aumento de las horas establecidas en jornada diaria, la misma se realizará respetando en todo caso el régimen de descanso entre jornadas establecido en la legislación vigente.

Cuando se trate de disminuir la jornada, esta se compensará con los excedentes de jornada en caso de que se hubieren producido o se modificaran las jornadas fijadas en calendario o en el contrato laboral. Se procurará que la fracción mínima susceptible de ser aplicada en dicho concepto sea equivalente a una jornada completa de trabajo diario que le corresponda a cada persona en base a su calendario, horario y tipo de jornada.

La distribución irregular de la jornada a la que se refiere el presente artículo no implicará en ningún caso un incremento de la jornada anual.

Artículo 6. Calendario laboral.

La Dirección establecerá el calendario laboral de cada sección previa consulta a la representación legal del personal. Dicho calendario será expuesto en el tablón de anuncios antes del 15 de diciembre del año anterior a su aplicación, incluido el horario por secciones.

Artículo 7. Vacaciones.

7.1. En concepto de vacaciones reglamentarias se abonarán 30 días a salarios reales, incluido el plus transporte, disfrutándose necesariamente 26 días laborables (de lunes a sábado). El calendario de vacaciones será establecido entre la Dirección y el Comité de Empresa.

La forma concreta de disfrute de vacaciones a la que se acoja la persona trabajadora no alterará la obligación de cumplimiento íntegro de la jornada de trabajo efectivo anual.

7.2. Lehentasunezko oporraldia honakoa izango da: apirilaren 1etik irailaren 30a arte.

7.3. Enpresaren premiak direla-eta langileak bere oporrak lehentasunezko epetik kanpo hartu beharra izango balu, beste lau opor-egun emango litzaizkioke, urtean zehar hartu beharrekoak, eta betiere, lan egiten duen departamenduko jarduerari eragiten ez badio.

Langileak, bere kabuz, aukeratzen badu oporrak urtarrilaren 7tik martxoaren 31ra, maiatzaren 2tik ekainaren 23ra edo azaroaren 1etik azaroaren 31ra bitartean hartu gura baditu, beste bi opor-egun gehiago izango ditu, urtean zehar hartu beharrekoak, eta betiere, lan egiten duen departamenduko jarduerari eragiten ez badio.

7.4. Langile batek baino gehiagok epe berean hartu nahi badituzte oporrak, antzinasun gehien daukan langileak izango du lehentasuna, baina txandaka egin beharko da.

Zuzendaritzak erabakiko du, Enpresa Batzordearekin adostuta, atal bakoitzeko zenbat langile hartu ahal izango dituzten oporrak batera.

7.5. Lanpostuen mugikortasuna aurreikusita, martxoaren 1a baino lehen aurkeztu beharko da oporren koadroa. Urte bakoitzeko abenduaren 31 pasatu baino lehen, aurkeztu beharko dira larunbatetako txanden koadroa eta hurrengo urteko zubietako data-txandak.

7.6. Bi hilabeteko aurrerapenarekin, oporrei dagozkien datak komunikatu beharko zaizkie langileei. Oporretako datak hartuta izanik, euren borondatez aldatzen badituzte, egun libreetan hartu beharko dituzte oporrak, betiere lankiderik desplazatu barik.

7.7. Enpresako opor-egutegian ezarritako oporraldia eta haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak eragindako aldi baterako ezintasuna edota indarreango legerian aurreikusten den kontratu-etetea aldi berean gertatzen badira, aldi baterako ezintasunaren edo aipatutako araua aplikatzean dagokien baimena baliatuko den denboralditik kanpo baliatu ahal izango dira oporrak, etete horren iraupena bukatu ondoren, dagokien urte naturala amaitu bada ere.

Baldin eta aldi berean gertatzen badira oporraldia eta aurreko paragrafoan aipatutako gertakizunak ez diren beste gertakizun batengatik aldi baterako ezintasuna, eta, hori dela eta, langileak ezin badu oporraldi osoa edo horren zati bat dagokien urte naturalaren barruan baliatu, ezintasun-aldia amaitu ondoren baliatu ahalko ditu oporrak, betiere ez badira hemezortzi hilabete baino gehiago pasatu oporrak hartzeko eskubidea sortu den urtearen amaieratik aurrera.

8. artikulua. Antzinasuna.

8.1. Antzinasuna kalkulatzeko, oinarrizko soldataren eta osagarri pertsonalaren % 5eko laurtekoak hartuko dira kontuan, eta antzinasuna aitortzea dagokien langileen kasu guztietan.

Ikastaldia ere kontuan hartuko da antzinasuna ordaintzeko orduan.

8.2. Antzinasunagatik egin beharreko aldiroko soldatagoerak laurtekoa betetzen den egunetik aurrera hasiko dira ordaintzen. Plus hori sari bat da langileak enpresarenganako duen loturagatik. Bestalde, sari hori ezin izango da beste kontzeptu batzuen bidez konpentsatu, eta ezingo da xurgatu enpresak kontzeptu beragatik daukan beste sari batzuekin.

9. artikulua. Antzinasun-sariak.

Hona hemen langileak enpresan egoteagatik ezarri diren sariak:

a) Hasierako kontatuaren egunetik hara 25 urteko antzinasuna betetzen denean, hilabete bateko soldataren erdia.

7.2. Se fija como periodo preferente de vacaciones, el comprendido entre el 1 de abril y el 30 de septiembre.

7.3. Si por necesidades de la empresa, la persona trabajadora tuviera que disfrutar íntegramente sus vacaciones fuera del periodo preferente, será compensado con cuatro días de vacaciones, a disfrutar dentro del año en curso y sin alterar el funcionamiento del departamento al que pertenece.

Si la persona trabajadora, de forma voluntaria, elige disfrutar íntegramente sus vacaciones entre el 7 de enero y el 31 de marzo, entre el 2 de mayo y el 23 de junio, o entre el 1 de noviembre y el 30 del mismo mes, se le compensará con dos días de vacaciones, a disfrutar dentro del año en curso y sin alterar el funcionamiento del departamento al que pertenece.

7.4. La coincidencia en la elección de fechas, dará prioridad de disfrute a la persona trabajadora de más antigüedad, pero con carácter rotativo.

La Dirección, de acuerdo con el Comité, establecerá cuántas personas de cada sección pueden coger simultáneamente las vacaciones.

7.5. El cuadro de vacaciones deberá ser presentado antes del 1 de marzo, previendo la movilidad de los puestos de trabajo. Para el 31 de diciembre de cada año, se presentará el cuadro de turnos de sábado y turnos de fechas puente del año siguiente.

7.6. Se comunicará al personal, con dos meses de antelación, su fecha de vacaciones. El personal que teniendo cogida una fecha de vacaciones la cambiara por propia voluntad, tendrá que volver a cogerlas en fechas libres, sin desplazar a ninguna persona trabajadora.

7.7. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en la legislación vigente, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 8. Antigüedad.

8.1. La antigüedad se calculará en base a cuatrienios del 5 % del salario base y del complemento personal y en todos aquellos supuestos del personal al que corresponda su reconocimiento.

A efectos de abono de antigüedad, se contabilizará el tiempo de aprendizaje.

8.2. Los aumentos periódicos por antigüedad, comenzarán a devengarse a partir del mismo día en que se cumpla el cuatrienio. Constituyendo este plus un premio de vinculación de la persona trabajadora a su Empresa, la mejora señalada anteriormente no podrá ser compensada por otros conceptos, ni podrá ser absorbida con aquellas que por este mismo concepto tenga establecidas la Empresa.

Artículo 9. Premios de antigüedad.

Como premio a la permanencia de las personas trabajadoras en la Empresa se estipulan las siguientes cantidades:

a) El equivalente a la mitad de la paga de un mes de su sueldo, cuando cumplan 25 años de antigüedad desde la fecha de su contrato inicial.

b) Hasierako kontatuaren egunetik hara 40 urteko antzinatea betetzen denean, hilabete bateko soldata.

10. artikulua. Aparteko haborokinak.

Plantilla osoarentzako aparteko lau ordainzari ezarri dira, eta horietako bakoitza soldata errealeko hileko baten balioidea izango da, garraio-plusa barne, Zubietara joateko garraio-plusa izan ezik. Hona hemen aparteko sariak ordaintzeko datak: urte bereko.

– Martxoaren 15a.

– Ekainaren 15a.

– Irailaren 15a, eta

– Abenduaren 21a, aparteko sari hauek ezin izango ditu beste kontzepturen batek xurgatu.

11. artikulua. Aparteko orduak.

11.1. Ohiko lanarekin zerikusirik ez duen arrazoiren bat dela eta, enpresak aparteko orduak sartzeko eskatuko balie langileei, Enpresa Batzordeari eman beharko lioke horren berri.

11.2. Ordu estrarik eginez gero, atsedeen-orduekin konpenstatuko dira, eta enpresarekin hitzartuko da atsedeen-orduek noiz hartu. Edozelan ere, langileak bere ataleko arduradunaren oniritzia beharko du lehendabizi. Arduradunak aurrez abisatzeko, hau da 48 ordu lehenago abisatzeko, eska diezaiolke langileari.

11.3. Enpresak hilero emango dio Enpresa Batzordeari ordu estren zerrenda.

11.4. Egindako ordu estra bakoitzeko 1,75 atsedeen-ordu sortuko dira, edo 2 atsedeen-ordu, baldin eta lan egindako ordu estrak gauzez egin badira, hau da, 22:00ak eta 6:00ak bitartean lan egin badira.

12. artikulua. Lan-kontratuak.

12.1. Langile sartu berri guztiak lan baldintza guztiak jasotzen dituen idazki bidez kontratatuko dira, eta eginkizun berak dituzten gainontzeko langileek dauzkaten baldintzen antzekoak izango dira.

12.2. Lan-kontratuak formalizatzen direnean, pertsonalaren ordezkariak laguntza eduki ahal izango dute langileek.

12.3. Enpresan zarratzen diren kontratu guztien oinarritzako kopia emango dio langileen ordezkariari Zuzendaritzak, salbu eta goi-zuzendaritzako erlazio bereziko kontratuenak.

12.4. Enpresak aldi baterako langileak kontratatu ahal izango ditu aldi baterako laneko enpresen bidez, plantilla osoaren % 8raino, aldi baterako ezintasunaren kausak eta oporraldia barne hartu gabe, nahiz eta enpresak bere lehentasuna adierazten duen aldi baterako ezintasunak eta oporrak berak zuzenean kontratatutako langileekin ordezkatzeko. Aparteko eta presazko premia izanez gero, eta Komitearekin alde aurretik adostuta, ehuneko hori handitu ahal izango da.

12.5. Jakitun izanik 2023ko urtarrilaren 1ean enpresan zerbitzuak ematen ari diren langileen enpleguan egonkortasunak duen garrantzia, enpresak konpromisoa hartzen du, hitzarmen kolektibo hau indarrean dagoen bitartean, aipatutako lan-kontratu horietako bat bera ere ez duela azkenduko kaleratze kolektiboaren bidez, ezta kaleratze objektibo indibidualaren bidez ere –kasu honetan, langileak kontratu-mota hori onartzen ez badu– arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak aipatuz, baldin eta arrazoi horiek zuzenean erortzen badira destinatuta dauden lanaren azpikontratazio osoarekin edo partzialarekin lotutako edozein erabaki edo jarduketaren ondorioz.

13. artikulua. Amaierako kitapena.

Kontratuak amaitu dela jakinarazten duen alderdiak idatziz jakinarazi beharko dio besteari kontratuak amaitu dela, gutxienez hamabost egun natural lehenago.

b) El equivalente a la paga de un mes de su sueldo, cuando cumplan 40 años de antigüedad desde la fecha de su contrato inicial.

Artículo 10. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen cuatro gratificaciones extraordinarias para toda la plantilla, equivalentes cada una de ellas, a una mensualidad de salario real que incluye el plus transporte, excepto el plus transporte a Zubieta. Las fechas que se establecen para el pago de las gratificaciones son:

– 15 de marzo.

– 5 de junio.

– 15 de septiembre, y

– 21 de diciembre de cada año, no siendo absorbibles por ningún otro concepto.

Artículo 11. Horas extraordinarias.

11.1. Si por causas ajenas al trabajo habitual, la Empresa solicitara al personal la realización de horas extraordinarias, lo comunicará al Comité.

11.2. Si se producen, se compensarán con horas de descanso, concertando con la empresa las fechas de disfrute de estas horas, que deberán ser autorizadas previamente por quien ostente la responsabilidad de la sección a que pertenece la persona interesada. Esta podrá exigir un preaviso de 48 horas.

11.3. La Empresa entregará mensualmente la relación de horas extraordinarias realizadas al Comité de Empresa.

11.4. Esta relación será de 1,75 horas de descanso por cada hora extraordinaria, o de 2 horas de descanso si las horas extraordinarias trabajadas fueran en domingo, festivo o nocturnas, es decir, horas trabajadas entre las 22:00 h y las 6:00 h.

Artículo 12. Contratos de trabajo.

12.1. A todo el personal de nuevo ingreso, se le contratará mediante escrito, donde se formalizarán todas las condiciones de trabajo. Estas deberán ser similares a las que disfruten las personas trabajadoras que desempeñen sus mismas funciones.

12.2. A la formalización de su contrato de trabajo, las personas podrán contar con la asistencia de la representación del personal.

12.3. La Dirección entregará a la representación del personal una copia básica de todos los contratos que se celebren en la empresa, a excepción de los contratos de relaciones especiales de alta dirección, para los que será suficiente su notificación.

12.4. La empresa podrá contratar personal temporal a través de empresas de trabajo temporal hasta el límite del 8 % sobre el total de la plantilla sin incluir las causas de incapacidad temporal y período de vacaciones, si bien la empresa manifiesta su prioridad por sustituir las incapacidades temporales y vacaciones con personal directamente contratado por la misma. En caso de extraordinaria y urgente necesidad y previo acuerdo con el Comité, se podrá ampliar este porcentaje.

12.5. Siendo conscientes de la importancia que presenta la estabilidad en el empleo de los trabajadores que a fecha de 1 de enero de 2023 vienen prestando servicios en la empresa, ésta se compromete durante la vigencia del presente convenio colectivo, a no extinguir ninguno de los referidos contratos de trabajo por la vía del despido colectivo ni del despido objetivo individual –en este segundo caso, salvo aceptación por parte de la persona trabajadora de dicha modalidad extintiva- con invocación de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, derivadas directamente de cualquier decisión o actuación previa relacionada con la subcontratación total o parcial del trabajo al que estén estos destinados.

Artículo 13. Finiquito.

La parte que comunique la finalización del contrato está obligada a notificar a la otra por escrito la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días naturales.

Borondatezko bajaren kasuan, langileak 15 egun lehenago jakinarazi beharko dio enpresari. Epe hori betetzen ez bada, enpresak kitapenaren soldata-egun bat deskontatuko du jakinarazi ez den aurreabisu-egun bakoitzeko.

Azken kitatzearen agiria sinatu aurretik egokitzat jotzen duen aholkularitza jaso asmoz, langile orok, Enpresa Batzordeko kide bat edota afiliaturik dagoeneko sekzio sindikaleko kide bat presente egitea eska dezake.

14. artikulua. Ordainduriko lizentziak.

Enpresak ordaindutako lizentziak emango ditu, baldin eta justifikatuak badira, behean aipatzen diren kasuetan edo Langileen Estatutuan aurreikusitako bestelako kasuetan, eta halakoetan soldata erreala ordaindu beharko du.

Lizentzia eragiten duen kausa noiz jazotzen den, orduantxe baliatu beharko dira lizentziok.

A. Ezkontzeagatik: ordaindutako lizentzia 18 egun naturalakoa da; nahi izanez gero, 10 egun natural gehiago ere har litezke, ordaindu gabeko lizentzia gisa.

Oporraldiarekin batera egokitu arren, lizentzia hori ezin izango da xurgatu, ez osorik, ez zati batean.

B. Amatasunagatik/aitatasunagatik: Adopzioaren, adopzio-helburuko zaintzaren eta harreraren kasuetan, Langileen Estatutuan 45.1 d) artikuluan araberara.

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

Paragrafo honetan xedatutakoaren ondorioetarako, ama biologikoa-
ren terminoak barne hartzen ditu trans haurdunak ere.

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

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

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

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

Gurasoei haurra zaintzeko egingo zaien kontratu-etetea, behin erditu ondorengo lehen 6 asteak igaro ondoren, eta gurasoek nahi izanez gero, asteka bana daiteke –metatuta edo etenda–, erditu ondorengo nahitaezko etenaldia amaitzen denetik semeak edo alabak 12 hilabete izan arte.

Hala ere, ama biologikoa erditzea aurreikusitako eguna baino lau aste lehenago ere har dezake baimena.

En caso de baja voluntaria, la persona trabajadora ha de comunicar a la empresa con un preaviso de 15 días. Si no se cumple este plazo, la empresa descontará un día de salario del finiquito por cada día de preaviso que no se haya comunicado.

Toda persona podrá solicitar la presencia de representación del Comité de Empresa o de la Sección Sindical a la que pertenezca, con el objeto de recibir el asesoramiento que estime oportuno, antes de proceder a la firma del recibo-finiquito.

Artículo 14. Licencias retribuidas.

La Empresa concederá licencias, en el caso de las retribuidas, con el abono del salario real, sin incluir primas de producción o primas por carencia de incentivos, en su caso, en los siguientes supuestos y en los previstos en el Estatuto de los Trabajadores, siempre que los mismos sean justificados.

Dichas licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

A. Por matrimonio o registro de pareja de hecho: 18 días naturales de licencia retribuida, pudiendo ampliarse 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 periodo de vacaciones.

B. Por Maternidad / Paternidad. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores.

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

A efectos de lo dispuesto en este párrafo, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

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

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

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

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

La suspensión del contrato de las personas progenitoras por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a su voluntad, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

Astebeteko aldi bakoitza hartzeko edo, hala badagokio, asteak metatuta hartzeko, horren berri eman behar zaio enpresari, gutxienez hamabost egun lehenago.

Eskubide hori langilearena berarena da, eta eskubide horren egikaritzea ezin zaio beste gurasoari eskualdatu.

Erditu osteko lehenengo sei asteak iragan ondoren, lanaldi osoko erregimenean edo lanaldi partzialeko erregimenean baliatu ahal izango da lan-kontratua etetea, aldez aurretik enpresa eta langilea ados jarrita, eta erregelamenduz ezarritakoari jarraituz.

Langileak enpresari gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio eskubide hori baliatu nahi duela, hitzarmen kolektiboetan ezarritako baldintzekin, hala badagokio. Eskubide hori baliatzen duten bi gurasoek enpresa berean lan egiten badute, enpresako zuzendaritzak eskubidea batera hartzeko mugak jar ditzake, horretarako arrazoi sendoak eta objektiboak badaude. Kasu horretan, idatziz eman beharko die arrazoi horien berri.

Etenaldiak hamasei asteko iraupena izango du adoptatzaile, zaintzaile edo hartzaile bakoitzarentzat. Sei aste lanaldi osoan hartu beharko dira, nahitaez eta etenik gabe, adopzioa eratzten duen ebazpen judizialaren edo adopzio edo harrera helburuko zaintzaren administrazio-erabakiaren ondoren.

Gainerako hamar asteak asteko aldietan hartu ahal izango dira, metatuta edo etenda, adopzioa eratzten duen ebazpen judizialaren edo adopzio edo harrera helburuko zaintzaren administrazio-erabakiaren ondorengo hamabi hilabeteen barruan. Adingabe berak ez du inola ere langile berean etenaldi bat baino gehiago izateko eskubiderik emango. Asteko aldi bakoitza edo, hala badagokio, aldi horien metaketa, gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko zaio enpresari. Hamar aste horiek lanaldi osoan edo lanaldi partzalean eten ahal izango dira, enpresa eta eraginpeko langilea ados jarri ondoren, erregelamendu bidez zehazten diren baldintzetan.

Nazioarteko adopzioaren kasuetan, gurasoek adoptatuaren jatorrizko herrialdera aldez aurretik joan behar dutenean, atal honetan kasu bakoitzerako aurreikusitako etenaldia adopzioa eratzten duen ebazpena eman baino lau aste lehenago hasi ahal izango da.

Eskubide hori indibiduala da langilearentzat, eta ezin zaio eskubide hori beste adoptatzaileari, adopzio-helburuetarako zaintzaileari edo harreragileari eskualdatu.

Langileak gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio enpresari eskubide hori hitzarmen kolektiboetan ezarritako baldintzetan baliatuko duela. Eskubide hori baliatzen duten adoptatzaile, zaintzaile edo hartzaile biek enpresa berarentzat lan egiten badute, enpresa horrek hamar aste boluntarioak aldi berean baliatzeko aukera mugatu ahal izango du, arrazoi onarridun eta objektiboengatik, idatziz behar bezala arrazoituta.

C. Edoskitzaroa: Jaiotza, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera kasuetan, LEko 45.1.d) artikularekin bat etorritik, langileek lana ordubetez uzteko eskubidea izango dute, ordu hori bi zatitan bana dezaketela, bularreko haurra zaintzeko, hari eta haurrak bederatz hila bete arte. Baimenaren iraupena proportzionalki handituko da jaiotza, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera anizkoitzen kasuan.

Eskubide hori baliatzen duenak, nahi izanez gero, ordu erdiko lanaldi-murrizketarekin ordeztu dezake eskubide hori, helburu berearekin, edo lanaldi osoetan metatu, negoziazio kolektiboan edo, hala badagokio, enpresarekin adostutako akordioan ezarritakoaren arabera, betiere negoziazio kolektiboan ezarritakoa betez.

Atal honetan jasotako lanaldi-murrizketa langileen eskubide indibiduala da, eta, beraz, ezin zaio beste guraso, adoptatzaile, zaintzaile edo harreragileari eskualdatu. Hala ere, enpresa be-

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora.

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

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

La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada persona adoptante, guardadora o acogedora. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de las personas progenitoras al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora.

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

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona proge-

reko bi langilek subjektu kausatzaile beragatik baliatzen badute eskubide hori, zuzendaritzak mugatu egin dezake langileok eskubide hori aldi berean baliatzea, justifikatutako arrazoiak baldin badaude enpresaren funtzionamenduari begira, zeinak idatziz jakinarazi beharko baitu bere erabakia.

Guraso, adoptatzaile, zaintzaile edo harreragile biek iraupen eta erregimen berean baliatzen badute eskubide hori, bularreko haurrak hamabi hilabete bete arte luza daiteke denbora hori, eta soldata proportzioan murriztuko da umeak bederatziz hilabete dituenetik aurrera.

D. Ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen (izatezko bikotekidearen odol-ahaidetasunezko ahaidea barne) istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo ospitaleratu gabeko ebakuntza kirurgikoagatik, baldin eta langilearekin etxebizitza berean bizi bada eta hura benetan zaindu behar badu, 5 egun.

Baimena ematen da langileak jarraian edo ez jarraian hartzeko, nahiz eta, bigarren kasu horretan, gehienez ere 10 eguneko epean baliatu ahal izango duen, gertaera eragilea gertatzen denetik zenbatzen hasita. Nolanahi ere, langileari eskatzen zaio gertaera eragilearen berri izan bezain laster enpresari jakinarazteko lizentzia nola erabiliko duen eta lanera joango ez den data zehatzak.

Gaixotasun larriak segitzen badu, eta gaixorik dagoena langilearekin bizi den ezkontidea, seme-alaba, guraso edo anai-arrebaren bat bada, langileak ordaindutako bigarren lizentzia (denbora berdinekoa) eskatzeko eskubidea izango du. Baina, lehenengo lizentzia bukatu zenetik 30 pasatu behar dira segidan. Kasu honetan ez da aplikatuko joan-etorriengatik egiten den luzapena.

Aurreko lizentzia bukatzen denetik 30 egun segidan pasatzen diren bakoitzean, ordaindu gabeko eta iraupen bereko beste lizentzia bat hartzeko eskubidea izango du langileak, baina joan-etorriengatik egiten den luzapenik gabe.

Atal honetan jasotakoaren ondorioetarako, gaixotasun bat larritzat jotzeko, dagokion medikuak eman beharko dio kalifikazio hori, eta hasieran aurkeztutako ziurtagirian emango du edo aldeetako edozeinek geroago eskatuta emango du. Zalantzazko kasuetan, ondoko orientazio-irizpideetan oinarriturik, interpretazio-batzorde mistoak emango du irizpidena: ospitaleratze premia, muntako ebakuntza kirurgikoa eta pertsonen laguntasuna behar izatea, etab.

E. Ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailara arteko senideen heriotzagatik: hiru egun. Arrazoi Hori dela eta langileak 300 km-tik gorako bidaia egin behar badu, epea bi egunetz luzatuko da.

F. Seme-alaben, neba-arreben edo gurasoen ezkontzagatik: egun natural 1.

G. Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik: egun natural 1.

H. Langilea edozein mediku kontsultara joateko beharrezko denbora. Langileak medikuaren kontsultan egon dela ziur-tzen duen egiaztagiria aurkeztu beharko dio enpresariari.

Medikukontsultara joateko eta/edo nahitaez bete beharreko arrazoi pertsonalengatik joateko kasu horietan guztietan, ordaindutako 30 ordu urtean gehienez, eta ordu horiek ere justifikatu egin beharko dira. Gainerakoan, eta urteko 30 orduko mugaren barruan, ezkontidearen, aitaren, amaren, adingabeko seme-alaben eta tutoretzapeko pertsonen kontsulta medikoetara edo azterketa medikoetara laguntzea, betiere behar bezala justifikatuta.

nitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

D. Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, 5 días.

Se permite que su disfrute se lleve a efecto por la persona trabajadora de forma consecutiva o no consecutiva, si bien en este segundo caso dentro de un plazo de tiempo no superior a 10 días desde que acaezca el hecho causante. En cualquier caso se exige al trabajador que tan pronto tenga conocimiento del hecho causante, informe a la empresa de la forma en la que va a hacer uso de la licencia y de las fechas concretas en las que se ausentará al trabajo.

Cuando la enfermedad grave persistiera y se refiera a cónyuge e hijas/os, madres o padres, hermanas/os que convivan con la persona trabajadora, ésta tendrá derecho a una segunda licencia retribuida, por igual tiempo, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

Tendrá derecho a sucesivas licencias no retribuidas y por igual tiempo, y siempre que hayan transcurrido 30 días consecutivos de la finalización del anterior, sin que tampoco sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

A los efectos de este apartado se entenderá por enfermedad grave, aquella 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 dictará la Comisión Mixta Interpretativa, en base a los siguientes criterios orientativos: necesidad de hospitalización, intervención quirúrgica de cierta importancia y precisión de acompañantes.

E. Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: tres días. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 300 km, el plazo se ampliará en dos días.

F. Por matrimonio de hermanas/os, hijas/os, madre o padre: 1 día natural.

G. Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

H. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a cualquier consulta médica, debiendo presentar un impreso justificativo de la referida consulta médica.

En todos estos casos de asistencia a consulta médica y/o por motivos personales de obligado cumplimiento, hasta el límite de 30 horas/año retribuidas, que deberán ser asimismo justificadas. En lo demás y dentro del límite de 30 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas de cónyuge, así como de padre, madre, hijas/os menores y de personas tuteladas.

I. Ezinbesteko arrazoiengatik lanera ez joateko eskubidea izango du langileak, senideekin edo bizikideekin zerikusia duten premiazko familia-arrazoiak direla-eta beharrezkoa denean, gaixotasuna edo istripua dela eta, lanera berehala joan behar duenean.

Langileek eskubidea izango dute absentsia-orduak ordainzeko, idatz-zati honetan aurreikusitako arrazoiengatik, urtean lau egunen baliokideak direnak, hitzarmen kolektiboan ezarritakoaren arabera, edo, halakorik ezean, enpresaren eta langileen legezko ordezkariaren arteko akordioaren arabera, eta, hala badagokio, absentsiaren arrazoiaren egiaztagiria aurkeztu beharko dute langileek.

Bestalde, D, E eta F ataletan jasotako lizentziak hartu ahal izango dira, gradu bereko edozein ezkon-senide badira (izebasabak eta lobak barne). Horrez gain, aitatasuna edo amatasuna onartu egingo da aurreko ondorio guztietarako, nahiz eta ezkondua ez egon, baldin eta behar beste agiri bidez egiaztatuta bada.

Elkarrekin bizi direla egiaztatuta duten bikoteak ezkonduzatzeko dira 14. artikuluan jasotakoaren ondorioetarako.

Lizentziak gertaera eragilearen hurrengo egunetik aurrera hartu ahal izango dira, baldin eta langileak bere lanaldiaren gutxienez % 50 bete badu egun horretan.

15. artikulua. Eszedentziak.

Jarraian adierazitako baldintzak betetzen dituzten langile gutxiak hartu ahal izango dute eszedentzia, eta ez dute ordainsaririk jasotzeko eskubiderik izango eszedentzia hori baliatzen ari diren bitartean:

1. Eszedentzia borondatezkoa edo derrigorrezkoa izan daiteke. Nahitaezko eszedentziak eskubidea emango du lanpostua gordetzeko eta dagokion aldia antzinasunerako aintzat hartzeko. Horrelako eszedentzia emango zaie lanarekin bateragarri ez den kargu publiko baterako izendatutako edo aukeratutako langileei. Kargu publikoa utzi eta ondorengo hilabetean eskatu beharko da enpresara itzultzea.

2. Enpresan gutxienez urtebeteko antzinasuna duen langileak borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango du. Eszedentzia horrek gutxienez hiru hilabete iraungo du, eta gehienez bost urte. Pertsona berak eskubide hori berriro erabiliko badu, lau urte igaro behar dira aurreko borondatezko eszedentziaren amaieratik.

3. Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute norberaren edo adoptatutako seme-alaba bakoitza zaintzeko, edo adopzio-aurreko zaintzaren edo harrera iraunkorraren kasuan, umearen jaiotegunetik edo epaileen edo administrazioaren ebazpenaren egunetik zenbatzen hasita.

Halaber, gehienez ere bi urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, negoziazio kolektiboan iraupen luzeagoa ezartzen denean izan ezik, ezkontidea, izatezko bikotekidea edo bigarren mailarainoko odol-ahaidetasunezko eta ezkontza-ahaidetasunezko senide bat zaintzeko langileek, izatezko bikotearen odol-ahaidetasunezko senidea barne, baldin eta adinagatik, istripuagatik, gaixotasunagatik edo desgaitasunagatik bere kabuz moldatu ezin bada eta ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu.

Idatz-zati honetan jasotako eszedentzia, zeinaren iraupena zatika baliatu ahal izango baita, langileen banakako eskubidea da. Hala ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok subjektu eragile berarengatik eskubide hori sortzen badute, enpresak mugatu egin ahal izango du eskubide hori aldi berean baliatzeko aukera, idatziz behar bezala arrazoiutako funtzionamendu-arrazoi oinarridun eta objektiboengatik. Kasu horretan, enpresak ordezeko plan bat eskaini beharko du, bi langileen gozama

I. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Para el disfrute de las licencias de los apartados D, E y F se incluyen también parientes políticos en el mismo grado (incluidas tías/os y sobrinas/os). Asimismo, a los efectos anteriormente señalados se reconocerá la paternidad o maternidad de hecho, siempre que esté suficientemente documentada y haya o no vínculo matrimonial.

Las parejas que tengan demostrada su convivencia, tendrán la misma consideración que los matrimonios, a los efectos de este artículo 14.

El disfrute de las licencias comenzará a partir del día siguiente al hecho causante, siempre y cuando la persona trabajadora haya cumplido al menos el 50 % de su jornada laboral durante ese día.

Artículo 15. Excedencias.

Todo el personal que reúna las condiciones seguidamente expuestas podrá acogerse a una excedencia, sin tener derecho a retribución mientras disfrute de la misma:

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. La persona trabajadora tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer

ziurtatuko duena eta kontziliazio-eskubideak baliatzeko aukera emango duena. Beste subjektu eragile batek beste eszedentzia bat hartzeko eskubidea ematen badu, eszedentzia hasteak ordua arte baliatzen zena amaituko du.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera, langilea eszedentzian dagoen aldia antzinasunerako zenbatuko da, eta langileak lanbide-prestakuntza ikastarora joateko eskubidea izango du. Ikastaro horietara joatea enpresaburuak eskatuko dio langileari, bereziki, langileak berriro ere lanera itzuli behar duenean. Lehenengo urtean, langileak bere lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Epe hori amaitzean, lanbide-talde edo kategoría bereko lanpostu bat gordeko zaio.

Dena den, langilea ofizialki familia ugarriztat jotako familia bako kidea bada, lanpostua gordetzeko eskubideak luzeago iraungo du: gehienez 15 hilabete, familia ugaria kategoría orokorrekoa izanez gero; gehienez 18 hilabete, familia ugaria kategoría berezikoa bada. Bi gurasok eskubide hau iraupen eta araubide berarekin erabiltzen badute, lanpostua hemezortzi hilabete egongo da erreserbatuta, gehienez.

Eskubide hori baliatzean, kontuan hartuko da emakumeen eta gizonen arteko erantzunkidetasuna sustatzea eta, era berean, genero-rolak eta estereotipoak betiketzea saihestea.

4. Era berean, enpresan eszedentzia-egoerara pasatzea eskatu ahal izango dute probintziako edo goragoko mailako sindikatu-eginkizunetan diharduten langileek, ordezkarikarguan dauden bitartean.

5. Enpresan hutsik dauden edo egon litezkeen kategoría bereko edo antzeko kategoríako lanpostuetan berriz ere sartzeko lehentasunezko eskubidea borondatezko eszedentzian dagoen langileari gordeko zaio soilik.

6. Negoziazio kolektiboaren bidez ezartzen diren beste egoera batzuetan ere har dezakete eszedentzia langileek, han aurreikusten diren araubide eta ondorioekin.

16. artikulua. Laneko arropa.

Enpresak urtero entregatuko du lanposturako eskatzen diren eginkizunak behar bezala betetzeko beharrezkoa den ekipoa.

Segurtasun-oinetakoak eta eskularruak emango zaizkie hala eskatzen duten langile guztiei, bai plantillan sartuta daudenei, bai langile berriei.

Hala ere, Laneko Segurtasun eta Osasunerako Batzordeak Hitzarmeneko Batzorde Parekideari honako proposamena egingo dio: enpresan erabiltzeko egokitzat jotzen den laneko arropa arautzearen eta arropa hori eskuratzeko moduaren gainekoa dena.

17. artikulua. Ezgaitasunak.

Enpresako langileetan, laneko istripuren bat edo gaixotasun profesionalen bat dela-eta baten batek ezintasun errekonozitua badu, sendatu eta berriro lanerazten denean lanpostu bat izateko eskubidea izango du.

Eta jasoko dun soldata hauxe izango da: bere jarduera egin dueneko lanpostuari eta lanaldiari dagokiena.

18. artikulua. Aseguru poliza.

Langile guztientzako aseguru-poliza bat kontratatu eta gauzatuko du enpresak; eta hala, langilearen heriotza edo ezintasun absolutua gertatuz gero, honako indemnitazioa jasoko dute familiakoek: heriotza naturalaren kasuan 51.821,9410 euro, eta laneko istripuaren ondoriozko heriotza edo ezintasun absolutuaren kasuan 122.239,04 euro. Indemnitazioen zenbatekoak automatikoki eguneratu egingo dira urtero, urte bakoitzeko urtarrilaren 1etik aurrera eta, betiere, hitzarmen honek indarrean dirauen urteetarako hitzartutako soldata-gehikuntzekin bat etorriaz.

un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 16. Prendas de trabajo.

La empresa hará entrega, anualmente, del equipo necesario para el buen desempeño de las funciones requeridas del puesto de trabajo.

Se hará entrega del calzado de seguridad y guantes a todo el personal cuya función lo requiera, tanto al que ya está incorporado en la plantilla, como al personal de nueva incorporación.

No obstante lo anterior, la Comisión de Seguridad y Salud Laboral podrá formular propuesta a la Comisión Paritaria del Convenio para el establecimiento de una nueva regulación de la ropa de trabajo que se considere necesario utilizar en la empresa y el modo de proceder a su provisión.

Artículo 17. Capacidad disminuida.

El personal de la empresa que por accidente laboral o enfermedad profesional resultara afectado por alguna incapacidad reconocida por las instancias competentes, tendrá derecho a un puesto de trabajo adecuado a su nuevo estado de salud.

La retribución a abonar será la que corresponda a la jornada laboral y puesto de trabajo en que se desempeñe su actividad.

Artículo 18. Póliza de seguro.

La Empresa contratará y hará efectiva una póliza de seguro para todo el personal, de forma que, en caso de incapacidad absoluta o muerte de la persona trabajadora, sus familiares perciban una indemnización de 51.821,9410 euros en caso de muerte natural y de 122.239,04 euros en caso de muerte o incapacidad absoluta por accidente de trabajo. El importe de las indemnizaciones se actualizará automáticamente a partir del 1 de enero de cada año, de acuerdo con los incrementos salariales acordados para los diferentes años de vigencia del presente convenio.

19. artikulua. Erregulazio espedienteak.

Langileei laneko irazpenaren berri eman aurretik, nahiz eta arrazoi objektiboengatik irazpena izan eta indarrean dagoen legedian araututa egon, eta enplegua erregulatzeko espedientearen eskabidea laneko agintariei aurkeztu aurretik, enpresak honakoak egin beharko ditu nahitaez:

A. Enpresa Batzordeari idatziz jakinarazi hartu beharreko neurria, horren arrazoia eta asmoa arrazoitzen dituzten agiriak.

B. Hirurogeita hamabi (72) orduko epea ematea jakinarazpena egiten denetik, Enpresa Batzordeak txostena egin dezan. Txostena ez da izango loteslea.

Enpresak ez baditu betekizun formal horiek betetzen, irazpena edo espediente deuseztatu egingo da.

Iraizpen bat deuseza edo bidegabeba deklaratzeko duen epaie-tan berronartzerik gertatzen ez bada, Enpresa Batzordeari jakina-razi beharko zaio, interesdunari jakinarazi baino lehen. Plantilla murrizteko espedienteak eragiten dien enpresa eta langileen ar-tean akordiorik bada, eta, betiere, beste izapiderik gabe akordio horrek nahi den murrizketa baimentzea badakar, indemnizazioa hauxe izango da: lanean jardundako urte bakoitzeko hilabete bat erdi (1,5), maximoa 12 urteko antzintasuna delarik; salbu eta enpresa hartzekodunen konkurtsopean izan.

Arrazoi objektiboengatik irazpenak badira, enpresariak de-rrigorrean ordaindu beharko die iraitzitako langileei honako in-demnizazioa: enpresan osatutako antzintasunaren mugarik ga-be, 30 laneguneko soldata erreala lanean emandako urte bakoit-zeko edo urte zatiko, betiere langileak bere adostasuna agertzen badu ebazpenarekiko.

Kasu honetan, gehienez 12 hileko indemnizazioa eman ahal izango da.

20. artikulua. Sindikatuak.

Langileek enpresako sindikatu-atal bat eratu ahal izango du-te legez eraturako sindikaturen bateko afiliatuak badira.

Sindikatu-atalek honako bermeak izango dituzte:

a. Sindikatuari edo lanari buruzko argitarapenak eta oha-rrak zabaltzea Enpresako lokaletan, eta Sindikatuetak kideen kotizazioak biltzea. Ezin izango zaie oztoporik jarri afiliazio sindi-kaleko lanetan, eta eskubide horiek baliatzeko aukerak ezin izan-go dio lanari edo martxa orokorrari trabarik egin.

b. Enpresa Batzordeko postuak betetzeko hauteskundeeta-rako hautagaiak proposatzea.

c. Sindikatuetak ordezkariak hautatzea, enpresaren au-rreraren sindikatu-ataleko afiliatuen ordezkari izateko.

d. Hitzarmen kolektibo, soldata berrikuste, erregulazioko es-pediente eta antzeko gaietan, sindikalista adituak, ekonomilariak, abokatuak eta abarren zerbitzuak erabiltzeko aukera eta horiek enpresako lokaletara sartzeko aukera. Edozelan ere, lehendabizi enpresari jakinarazi behar zaio.

e. Enpresak baimena emango die enpresako sindikatu-atal bateko afiliatuei enpresako lokaletan bilerak egiteko, baina lanorduetatik kanpo.

f. Afiliatutako edozein langileren aurkako diziplinako neu-rririk hartuz gero, arau-hauste larriak egiteagatik, enpresak inte-resatuari egiten dion idazki arrazoituaz gainera, afiliatuaren sin-dikatu-atalari ere kopia bat emango dio.

g. Plantilla osoaren gutxienez % 20ko afiliazioa izateko bal-dintza betetzen duten enpresako sindikatu-atalek honako hauek baliatu ahal izango dituzte: afiliatu guztientzako (ez indibidualki) 5 eguneko lizentzia urteko, zehazki, sindikalgintza prestatzeko ikastaroetara, sindikatuaren biltzarretara eta antzekoetara joate-ko. Lizentzia hori baimentzeko, 48 orduko aurrerapenez alde au-

Artículo 19. Expedientes de regulación.

Con carácter previo a la notificación a las personas trabaja-doras de despido, basado en causas objetivas, regulado en la legislación vigente, así como a la presentación ante la Autoridad Laboral de solicitud de expediente de regulación de empleo, la Empresa estará obligada a:

A. Notificar por escrito al Comité de Empresa la medida que se va a adoptar, su fundamento y documentos en los que justifique la pretensión.

B. Conceder un plazo de 72 horas, desde dicha notifica-ción para que el citado Comité de Empresa emita informe al res-pecto, que no tendrá carácter vinculante.

El incumplimiento por la Empresa de tales requisitos forma-les traerá consigo la nulidad del despido o del expediente.

En caso de no readmisión en sentencias que declaren la im-procedencia o nulidad de un despido, será preceptiva la notifi-cación al Comité de Empresa, con antelación a su comunicación al interesado. En caso de acuerdo entre personas trabajadoras y Empresa afectados en el expediente de reducción de plantilla, y siempre que dicho acuerdo suponga sin más trámites la auto-rización de la reducción pretendida, la indemnización no podrá ser inferior a 1,5 meses por años de servicio, con un máximo de 12 años de antigüedad, excepto en el supuesto de declaración de la empresa en concurso de acreedores.

En los supuestos de despido por causas objetivas la empre-sa estará obligada a satisfacer a las personas trabajadoras afectadas sin limitación de antigüedad en la Empresa, una in-demnización de 30 días de salario real por cada año de servicio o fracción de año, siempre y cuando la persona trabajadora muestre su conformidad con la decisión.

En este caso la máxima indemnización será de 12 mensua-lidades.

Artículo 20. Secciones sindicales.

El personal de la Empresa afiliado a una central sindical, le-galmente constituida, podrá constituir una Sección Sindical de Empresa.

Las secciones sindicales tendrán las siguientes garantías:

a. Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical la-boral en los locales de la Empresa. Recaudar las cotizaciones de su afiliación y no podrán ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical, sin que en el ejercicio de tales derechos pue-dan interferir el trabajo o la marcha normal de producción.

b. Proponer candidaturas a elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.

c. Elegir delegadas/os sindicales que representen a la afi-liación de la sección sindical ante la empresa.

d. Utilizar, previa notificación de la Empresa, los servicios de expertas/os sindicalistas, economistas, abogadas/os, etc. en los temas de negociación colectiva, revisiones salariales, ex-pedientes de regulación, etc., con acceso a los locales de la Em-presa.

e. Las Empresas permitirán reuniones de la afiliación a una sección sindical de empresa en los locales de la misma, fuera de las horas de trabajo.

f. En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas gra-ves contra cualquier persona trabajadora afiliada, la Empresa junto con el escrito razonado a la persona interesada, entregará copia para la sección sindical de Empresa a la que pertenece.

g. Las secciones sindicales de empresa que cumplan el re-quisito de un mínimo de afiliación del 20 % del total de la plan-tilla, dispondrán para el conjunto de su afiliación (no individual-mente) de hasta un máximo de 5 días anuales de licencia para asistencia a cursos de formación sindical, congresos de su cen-tral y actividades análogas. La autorización de dichos días de li-

rretiko komunikazioa egin beharko du sindikatuak, egun bat bakarrik baliatuko bada; eta 72 orduko aurrerapenaz, ordaindu gabeko lizentziako egun 1 baino gehiago baliatu nahi badira.

21. artikulua. Sindikatu-ataleko ordezkariak.

Lantokiko plantilla osotik gutxienez lantoki bakoitzeko afiliatu guztien % 20ko afiliazioa duten sindikatu-atalen ordezkariak soldata errearen arabera ordaindutako hamar (10) orduko eskubidea izango dute gehienez hilean.

Artikulu honetan ezarritako afiliazio-betekizunak konplitzen dituzten sindikatu-ataleko ordezkariak enpresa-batzordeko eta langileen ordezkariak deitu ahal izango dituzte, horiek ordainduta dituzten lanorduen barruan, eta batzar arruntetarako ezarritako baldintza eta aurreabisuekin. Artikulu honetan ezarritako afiliazio-betekizunak konplitzen dituzten sindikatu-ataleko ordezkariak informazioa jasoko dute hartu nahi diren neurriez:

1. Enplegua erregulatzeko espedienteak.
2. Enpresa osorik edo zati bat lekuz aldatzea.
3. Lan-sistema berriak eta pizgarriak txertatzea.
4. Lan-antolakuntzari sano eragiten dien erabakiak. Artikulu honetan ezarritako afiliazio-betekizunak konplitzen dituzten sindikatu-ataleko afiliatuak batzarretara, alde zurretiko enpresaren baimena eta jakinarazpena direlarik, sindikatu arduradun bat joan daiteke. Enpresaren ahalbideen barruan, eskuer jarriko dira aipatu batzarrak egiteko lokalak.

Enpresako Zuzendaritza edo Zuzendaritzak eskuordetutako pertsona eta artikulu honetan ezarri den afiliatu kopuruaren gaineko betekizuna betetzen duten sindikatu-ataleko ordezkariak hiru hilean behin bilduko dira egoera orokorraren eta enpresaren martxaren berri emateko.

22. artikulua. Langileen ordezkariak eta enpresa batzordea.

Enpresa-batzordea eta langileen ordezkaria langileen erre-presentazio-organoak dira. Eta une bakoitzean indarreango lege-riak finkatzen dituen osaera eta bermeak izango dituzte, hartatik eragotzi gabe hitzarmen honetan ezartzen diren zehaztasun espe-zifikoak.

Langileen ordezkarien eta enpresa-batzordeko kideen zere-ginetarako ordaindutako orduak honako hauek izango dira: en-presa-batzordeari ordaindutako 25 ordu. Enpresa-batzordeko kideen eta langile-ordezkarien orduak pilatu egin daiteke hileka eta kide batengan edo birengan, betiere ordezkari 20 orduko mugarekin.

Aurreko paragrafoan ezarritako pilaketez aparte, enpresa-batzordeko kideek jarduera sindikaletarako dauzkaten ordain-dutako orduekin ezin izango bestelako pilaketarik egin, Enpre-sako Zuzendaritzarekin berariaz adostutako kasuetan izan ezik.

Organismo horietako kideentzako ezarritako dauden ordaindu-tako orduak honako bilera hauetarako ere badira: ohiko bilera baterako hilean behin Enpresako Zuzendaritzarekin eta Enpre-sako Zuzendaritzak ordezkariak eskatuta deitutako bileretara-ko. Baina ordu horietatik kanpo geratzen dira Enpresako Zuzendaritzak deitutako gainontzeko bilerak.

23. artikulua. Batzarrak.

Lanorduetan edo lanorduetatik kanpo batzar ordainduak egi-teko baimena emango du enpresak. Hitzarmen hau indarrean da-goen bitartea, gehienez ere 14 batzar eta 10 ordu izango dira.

Batzarretarako deia enpresa-batzordeak egingo du, sindika-tu-ataleko ordezkariak eskatuta edo haren ekimenez, eta hona-ko baldintzak bete beharko ditu:

Enpresa-batzordeek nahitaez egin beharko dute batzarreta-rako deia -goiko paragrafoan adierazitako dei kopurua gehienez

cencia requerirá preceptivamente comunicación previa de su central sindical con 48 horas de antelación si fuese sólo 1 día el utilizado y 72 horas si se pretendiese utilizar más de 1 día de licencia no retribuida.

Artículo 21. Delegadas/os de sección sindical.

Las/os delegadas/os de las secciones sindicales que agru-pen como mínimo en cada centro de trabajo el 20 % de afiliación del total de la plantilla de dicho centro, tendrá derecho a un máximo de 10 horas retribuidas al mes a salario real.

Las/os delegadas/os de sección sindical que cumplan los re-quisitos de afiliación establecidos en este artículo podrán convo-car a las/os delegadas/os de personal y comité de empresa den-tro de las horas retribuidas a estos últimos, con los mismos requi-sitos y preavisos establecidos para sus reuniones ordinarias. Las/os delegadas/os de sección sindical que cumplan los requi-sitos de afiliación establecidos en este artículo, deberán ser infor-mados de cuantas medidas tengan intención de adoptar:

1. Expedientes de regulación de empleo.
2. Traslados totales o parciales de la Empresa.
3. Introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos.
4. Decisiones que afecten substancialmente a la organiza-ción del trabajo. A las reuniones de la afiliación de una sección sindical que cumpla los requisitos de afiliación establecidos en este artículo, podrán acudir, previa notificación y autorización de la Empresa, una persona responsable de la central sindical. Dentro de las posibilidades de la Empresa, se facilitarán locales donde celebrar dichas reuniones.

La Dirección de la Empresa o persona en que delegue y las/os delegadas/os de sección sindical que cumplan lo reque-rido en cuanto afiliación de este artículo, se reunirán trimestral-mente para informar sobre la situación general de la Empresa.

Artículo 22. Delegadas/os de personal y comité de empresa.

La o el representante de personal y el comité de empresa son órganos de representación de las personas trabajadoras. Tendrán la composición y garantías de afiliación establecidos en este artículo, sin perjuicio de las específicas que se establecen en el presente convenio.

Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad de la de personal y del comité de empresa, serán las siguientes: 25 horas retribuidas para el comité de empresa. Las horas de la re-presentación de personal y del comité de empresa podrán ser acumulables mensualmente en uno o varias personas, hasta el límite de 20 horas por representante.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, las horas retribuidas para acción sindical del comité de empresa no po-drán ser objeto de otras acumulaciones, salvo acuerdo expreso con la Dirección de la Empresa.

En las horas retribuidas establecidas para estos organismos incluyen una reunión mensual ordinaria con la Dirección de la Empresa y las convocadas por ésta a iniciativa de la represen-tación sindical, pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección.

Artículo 23. Asambleas.

La Empresa dará autorización de asambleas retribuidas tanto dentro como fuera de horas de trabajo hasta un máximo de 14 asambleas y 10 horas durante la vigencia de este convenio.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa a iniciativa o requerimiento de la sección sindical en las condi-ciones establecidas en el siguiente párrafo.

Los Comités de Empresa estarán obligados a convocar asambleas retribuidas dentro del límite establecido, cuando a

ere-, baldin eta enpresako sindikatu-ataleko ordezkariak eskatzen baldin badie batzarrerako deia egiteko, eta baldin eta sindikatu-ataleko afiliatu kopurua enpresako plantilla guztiaren % 33 bada gutxienez.

Gutxienez 48 ordu lehenago eman beharko zaio Enpresako Zuzendaritzari Batzarretarako deien berri. Horrez gain, batzarraren eguna eta gai zerrenda ere jakinarazi beharko zaizkio. Zuzendaritzarekin adostuta finkatuko da batzarra egiteko ordua.

Aparteko eta funtsezko arrazoiak direla-eta, enpresak aldatu egin dezake batzarra egiteko eguna, eta, bestalde, langileen ordezkariak aurreabisuaren epea 24 ordura murriztu dezake. Nola ordainduko diren batzarrok: soldata errealean mugen barruan, eta, kasuan bada, pizgarriak ez izateagatiko edo produkzioagatiko prima sartu gabe.

Ordaindu gabeko batzarrak lanorduetatik kanpo egingo dira, eta lehen adieraziotakoaren arabera egingo dira.

24. artikulua. Enpresa-batzordearen eta langileen ordezkarien eginkizunak.

Hona hemen enpresa-batzordearen eta langileen ordezkarien eginkizunak:

a. Enpresarako indarrean dauden laneko arauak, laneko segurtasun- eta higiene-arauak eta Gizarte Segurantzarenak betetzen direla bermatzea, enpresako Zuzendaritzari gerta daitezkeen arau-hausteen berri ematea eta, hala denean, arauak betetzeko behar beste erreklamazio egitea.

b. Lanbide-sailkapeneko administrazio-espedituetan informazioa ematea, baita, legezko xedapena tarteko, beharrezkoa denetan ere.

c. Enpresak bete nahi dituen lanpostuen berri izatea behar adinako aurrerapenarekin, bai eta kontratu berrien baldintza orokorren berri ere izatea.

d. Enpresako segurtasun eta higiene egoeraren berri izatea urtero, bai eta egoera hobetzeko hartuko diren neurrien berri ere izatea.

e. Langileei zuzenean eragin diezaieketen neurrien berri izatea eta enpresak horiei buruz duen iritzia galdetzea. Batez ere, honako hauei buruz hartutako neurriak:

- Enplegua erregulatzeko espeditueak.
- Enpresaren lekualdatze erabatekoak edo partzialak.
- Lan-sistema berriak eta pizgarriak txertatzea.
- Lan-antolakuntzari funtsean eragiten dioten erabakiak. Atal honetan aipatu diren gaien gainean enpresak izan ditzakeen egoerak baliokoak izateko, ezinbesteko baldintza izango da alde aurretik horien berri ematea eta horien gainean iritzia eskatzea.

f. Ekoizpena hobetzeko edo hobekuntza teknikoak egiteko egoki iruditzen zaizkion neurriak proposatzea enpresari.

Enpresak aldiro-aldiro emango die enpresaren martxa orokorraren berri enpresa-batzordeari eta langileen ordezkariari.

Batzordearen batzarretan enpresako zuzendaritzak ematen dituen isilpeko informazioak sekretupekoak izango dira. Enpresa-batzordeko kideek eta langileen ordezkariak obligazioa dute halako sekretuari eusteko, enpresako langileen aurrean ere bai.

Enpresak edozein langileri ezarri ahal dizkion diziplinako neurri larri edo oso larri berri izan beharko dute langileen ordezkariak eta enpresa-batzordeak, eta biek izango dute neurri horien gaineko iritzia emateko aukera.

tal fin sean requeridos por la representación de sección sindical, siempre que la misma agrupe a un número de afiliación que represente, como mínimo el 33 % de la plantilla total de la empresa.

La convocatoria de las asambleas se comunicará con una antelación de 48 horas mínimo a la dirección de la empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la asamblea y el orden del día de la misma. La hora de celebración de la asamblea se fijará de común acuerdo con la dirección.

Por razones excepcionales y fundamentales, la empresa podrá modificar la fecha de la celebración, y de igual forma, la representación de la plantilla podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas. Las retribuciones de estas asambleas, hasta el límite establecido, se realizará sobre salarios reales, sin inclusión de prima de producción o primas por carencia de incentivos, en su caso.

En cuanto a las asambleas no retribuidas seguirán celebrándose, fuera de horas de trabajo, conforme a lo anteriormente establecido.

Artículo 24. Funciones del comité de empresa y de la representación de personal.

Serán funciones del comité de empresa y de la representación de personal las siguientes:

a. Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y seguridad social vigentes para la empresa, advirtiendo a la dirección de ésta, de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

b. Informar en los expedientes administrativos de clasificación profesional y en aquellos otros en que por disposición legal fuesen necesarios.

c. Recibir información con antelación suficiente de los puestos de trabajo que la empresa piensa cubrir, así como de las condiciones generales de los nuevos contratos.

d. Recibir información anualmente de la situación de seguridad e higiene en la empresa y de las medidas adoptadas para su mejoría.

e. Recibir información y consulta de cuantas medidas afecten directamente a la plantilla y especialmente de aquellas que pudieran adoptarse sobre:

- Expedientes de regulación de empleo.
- Traslados totales o parciales de la empresa.
- Introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos.
- Decisiones que afecten substancialmente a organización del trabajo. La validez de las situaciones de la empresa en las materias comprendidas en este apartado estará condicionada a los requisitos de información y consulta previa.

f. Proponer a la empresa cuantas medidas considere oportunas en materia de organización de la producción o mejoras técnicas.

La empresa facilitará al comité de empresa y al a representación de personal periódicamente información acerca de la situación y marcha general de la empresa.

Tendrán carácter de secretas las informaciones confidenciales dadas por la dirección de la empresa en las reuniones con el comité. El comité de empresa y la representación de personal tienen la obligación de guardar dicho secreto incluso con el personal de la empresa.

Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la empresa a cualquier persona trabajadora, deberán ser puestas en conocimiento de la representación de personal y comité de empresa, quienes podrán emitir su opinión sobre las mismas.

25. artikulua. Langileen ordezkarien, enpresa-batzordearen eta sindikatu-ataleko ordezkarien bermeak:

Hona hemen langileen ordezkarien, enpresa-batzordearen eta sindikatu-ataleko ordezkarien bermeak:

a. Zuzendaritza jakinaren gainean jarri ondoren, jakinarazpen sindikalak edo lanekoak jartzeko iragarki-ohola erabiltzeko aukera.

b. Enpresarengandik bilerak egiteko lokalak jasotzea, enpresak dauzkan aukeren arabera.

Enpresa-batzordearen bilerak gutxienez 24 ordu lehenago abisatu beharko dira, nahiz eta presazko kasuetan edo behar bezala arrazoitutako kasuetan aurreabisua laburragoa izan daitekeen. Batzordearen batzarrak behar besteko aurrerapenaz programatzeko ahalegina egin beharko da.

c. Diziplinako neurri larri edo oso larriren bat hartu aurretik, eta neurriok baliokoak izan daitezen, 24 ordu lehenago jakinarazi beharko zaie honako hauei zigor-proposamena:

Enpresa-batzordeari langileen ordezkariak. Zein sindikatuko den (lokala edo probintziala), harexeri ordezkari sindikalak.

Hurrengo 48 orduen buruan organismo horiek txosten bat egin beharko dute eta enpresak egoki ikusten duen zigorra ezarri ahal izango du zuzenean. Organismoen txostena ez da loteslea izango.

Berme hori indarrean egongo da agintaldia amaitu eta ondorengo bi urteetan.

Sindikatuaren egintzetarako ordaindutako lanorduak erabiltzea enpresako zuzendaritzari komunikatu beharko zaio, gutxienez 24 orduko aurrerapenarekin. Sindikatuaren jarduerak ez ditu eragotziko gainontzeko beharginen lana eta produkzioaren martxa orokorra. Euren ordezkariekin edo ordezkari sindikalekin solastatu nahi duten langileek, lanorduz kanpo egin beharko dute hori.

Enpresak badu ahalmena ondoren zehaztu langileak behin-behinean lanpostuz aldatzeko: euren jarduera sindikala dela-eta, enpresaren martxari traba handia egiten dioten ekoizleak, euren agintaldian zehar. Enpresa-batzordeari alde aurretik jakinarazi beharko zaio lekuz aldatze hori. Lekuz aldatzea dela-eta, eraginpeko langileak ez du kalte ekonomikorik izango, eta, halaber, ez du trabarik izango bere jarduera sindikala burutzeko. Enpresak dituen posibilitateen barruan izango da lanpostu berria.

Jarduera sindikalerako lanordu ordainduak enpresa barruan zein kanpoan baliatu ahal izango dira. Edozelan ere, langileak justifikatu egin beharko dituzte ordu horiek; baina ez da beharrezkoa izango tratatuko diren gaiak aurkeztea.

26. artikulua. Medikuz-azterketa.

Enpresako osasun-zerbitzuetan diharduten fakultatiboek urtero aztertuko dituzte langile guztiak, eta enpresak mediku-zerbitzurik ez badu, azterketa egiteko beharrezko baliabideak ezarriko ditu.

Laneko gaixotasunak izateko arrisku handi duten lanpostuetan, azterketa medikua sei hilabeterik behin egingo da. Azterketak lanorduez kanpo egiten badira, horretan ematen den denbora ordaindutakoa izango da.

Urteko azterketa medikoa borondatezkoa izango da. Bere erabakiz azterketan parte ez hartzea hautatzen duen langileak agiri bat sinatu beharko du, horren berri emateko. Azterketan odol- eta gernu-analisiak egingo dira. Horrez gain, gaixotasun profesionalen bat izateko arrisku gehien duten lanpostuetan (gorreria, dermatosia, ikusmena galtzea, bizkarrezurreko arazoak eta abar) egiten diren azterketetan beharrezkotzat jotzen den guztia sartuko da.

Artículo 25. Garantías del comité de empresa, representantes de personal y de sección sindical.

La representación de personal, el comité de empresa y secciones sindicales, tendrán las siguientes garantías comunes:

a. Utilizar con conocimiento previo de la dirección, un tablón de anuncios para fijar comunicaciones de carácter sindical o laboral.

b. Serán facilitados locales de reunión para uso común dentro de las posibilidades de la empresa.

Las reuniones del comité de empresa serán preavisadas al menos con 24 horas de antelación, salvo casos urgentes y fundamentados en los que el preaviso podrá ser inferior. Se procurará que las reuniones del comité sean programadas con la antelación suficiente.

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

En caso de tratarse de representantes del comité, al comité de empresa. En caso de la representación de sección sindical, al sindicato local o provincial al que pertenezca.

En el término de 48 horas siguientes, estos organismos emitirán informe, que no tendrá carecer vinculante, y la empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada.

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

La utilización de las horas retribuidas para la acción sindical deberá comunicarse con un plazo de 24 horas como mínimo de antelación, a la dirección de la empresa. El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el trabajo de la plantilla ni la marcha general de la producción. El personal que desee dirigirse a sus representantes o sección sindicales lo hará fuera de horas de trabajo.

La empresa estará facultada para trasladar de puesto de trabajo provisionalmente y durante el tiempo que dure su mandato, a quienes, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente la continuidad normal general de la empresa. Dicho traslado será comunicado y consultado previamente al comité de empresa. La persona afectada no podrá ser perjudicada económicamente, ni en el desarrollo de su actividad sindical, como consecuencia del traslado. El nuevo puesto de trabajo deberá ser dentro de las posibilidades existentes en la empresa, lo más similar al anterior.

Las horas retribuidas para la acción sindical podrán ser utilizadas tanto dentro como fuera de la empresa. En todo caso el personal deberá justificar la utilización de las mismas sin que a tales efectos sea obligatoria la presentación del orden del día o de los temas a tratar.

Artículo 26. Reconocimiento médico.

El personal facultativo que atiende los servicios sanitarios de la empresa reconocerá una vez al año a todo el personal de la misma, y establecerán los medios adecuados.

Para dicho reconocimiento cuando la empresa carezca de servicios médicos. En aquellos puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión médica se efectuará al menos semestralmente. Caso de efectuarse estos reconocimientos fuera de las horas de trabajo, el tiempo empleado para los mismos será retribuido.

La revisión médica anual será voluntaria, si bien toda persona que, por decisión propia, no participe de la misma, firmará un documento haciendo constar el hecho. Consistirá en análisis de orina y sangre. Además, en aquellos puestos de trabajo con específico riesgo de enfermedad profesional (sordera, dermatosis, pérdida de visión, problemas de columna vertebral, entre otros) el reconocimiento incluirá lo que sea procedente. En

Horrelakoetan (gaixotasun profesionalen bat izateko arrisku gehien duten lanpostuetan) azterketa urtean bitan ere egin ahal izango da: azterketa bat enpresak esaten duenean eta bestea langileak premia duenean.

Beharrezkoa bada, bai Zuzendaritzak bai langileen ordezkariak horretan espezializatutako erakunde ofizialen aholkularitza eta esku hartzea eskatu ahal izango dute erakunde horrek arrisku maila edo eragile kaltegarrien kontzentrazio erreala iker dezan. Baina, hori eskatzeko, lehendabizi alde biak ados agertu beharko dira.

Edozelan ere, alde biek onartu egin beharko dituzte erakunde horrek egindako neurketen emaitzak, eta ikerketaren txostenek proposatzen dituzten neurri zuzentzaileak eta aginduak martxan jarri beharko dituzte.

Langileek eskubide izango dute banan banan jakiteko zeintzuk diren istripuen ikerketen gaineko eta neurketa higienikoen gaineko emaitzak. Halaber, eskubidea izango dute azterketa medikuen gaineko informazioa jasotzeko.

Bestalde, langileak derrigorrean bete beharko dituzte Laneo Segurtasun eta Higienearen gaineko arau eta jarraibideak, eta bereziki bete beharrezkoa izango da pertsonentzako babes-jantziak erabiltzea.

27. artikulua. *Langileen mugigarritasun funtzionala eta geografikoa.*

1. Indarrean legerian xedatutakoarekin bat aplikatuko da enpresan mugikortasun funtzionala.

2. Justifikagarri egiten duten antolakuntzako eta ekoizpe-neko arrazoiak direla-eta, Zuzendaritzak erabaki dezake ezen, langileen jardunak enpresako lantokietarik edozeinetan gauzatu delako.

Bi lantokien (Donostia edo Lanbarren) artean mugikortasunik bada, lekualdaketa egin behar duten langileek honako konpentsazioak izango dituzte:

Kilometroko 0,27 euro eta bidesariak ordainduko zaizkio bi lantoki horien arteko lekualdaketatarako, baldin eta geografikoki mugitu behar bada egoeraren ondorioz, eta, ez, ordea, egitura-arrazoien ondorioz. Egiturazko mugikortasun geografikoa izango da, baldin eta lantokiz behin betiko aldatzen bada, baina ez antolaketaren edo/eta ekoizpenaren ziozko inguruabarren ondorioz.

Arlo horri dagokionez langileen lan-kontratuak klausularen bat jasotzen badu, Batzorde Paritarioak esku hartu ahal izango du, aldeetako edozeinek hala eskatuta.

28. artikulua. *Aldi baterako ezintasun-egoeren estaldura.*

Kontingentzia arrunten (gaixotasun arrunta eta lanekoa ez den istripua) ondoriozko AEGatiko prestazioa beteko du enpresak, eta kontingentzia horien ondoriozko alta eta bajen osasun-kontrola, Gizarte Segurantzaren sistema publikoan GSINe bitartez.

29. artikulua. *Langileen sailkapena.*

1. Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko langileak lanbide-taldetan sailkatuko da, egiten dituzten funtzioen arabera.

2. Taldekako lanbide-egitura honako hauei kalterik egin gabe ezarriko da: enpresako langile soldatapeko bakoitzaren duintasuna, promozio aukera eta pertsona bakoitzari dagokion ordainsari bidezkoa. Hitzarmen kolektibo honetan ezarritako lanbide-taldeei egokitu zaizkie egungo lanpostuak eta atazak.

3. Lan-harremana hastean, lan-kontratuan honako hauek ezarriko dira: kontratuaren helburu den prestazioaren oinarritzako edukia, eta hitzarmen kolektibo honetan aurreikusitako lanbide-

estos casos (de puesto de trabajo con riesgo de enfermedad profesional), la revisión podrá ampliarse a dos veces al año, una estipulada por la empresa y otra cuando la persona trabajadora se encuentre afectada.

Cuando las circunstancias lo requieren, tanto la dirección como la representación de la plantilla, podrán solicitar la intervención y asesoramiento de organismos oficiales especializados previo acuerdo entre las partes, para investigar el nivel de riesgo o la real concentración de agentes nocivos en los puestos de trabajo.

En todo caso, ambas partes aceptarán los resultados de las mediciones efectuadas, y pondrán en marcha las prescripciones y medidas correctoras que los informes de la investigación propongan.

Las personas trabajadoras, individualmente, tendrán derecho a conocer el resultado de las investigaciones de accidentes o de las mediciones higiénicas que le afecten. Igualmente tendrán derecho a ser informadas de los resultados de los reconocimientos médicos.

Por su parte las personas trabajadoras, también estarán obligadas a cumplir las instrucciones y normas de Seguridad y Salud Laboral, especialmente los que se refieren al debido uso de prendas de protección personal.

Artículo 27. *Movilidad funcional y geográfica del personal.*

1. La movilidad funcional en la empresa se aplicará de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

2. Por razones organizativas o de producción que lo justifiquen, la dirección podrá decidir que la prestación del servicio del personal se efectúe en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa.

En el supuesto de que la movilidad se diera entre cualquiera de los dos centros de trabajo (Donostia-San Sebastián o Lanbarren), el personal que tuviere que realizar traslados por dicho motivo tendrá la siguiente compensación:

Se le abonará 0,27 euros/kilómetro y los gastos de peaje para el traslado entre cualquiera de los dos centros de trabajo, siempre que la movilidad geográfica sea de carácter circunstancial y no estructural. Se entiende por movilidad geográfica estructural, la que se produjere cuando el cambio de centro de trabajo sea con carácter definitivo y no por circunstancias coyunturales de organización y/o producción.

En el supuesto del personal cuyo contrato de trabajo incluya alguna cláusula al respecto, podrá intervenir la Comisión Paritaria a petición de cualquiera de las partes.

Artículo 28. *Cobertura de las situaciones de Incapacidad temporal.*

La empresa mantendrá la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de las contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, en el sistema público de la Seguridad Social a través del INSS.

Artículo 29. *Clasificación del personal.*

1. El personal afectado por el presente convenio colectivo, en atención a las funciones que desarrolla, será clasificado en grupos profesionales.

2. El establecimiento de la estructura profesional por grupos se realizará sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada persona asalariada de la empresa. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos profesionales establecidos en el presente convenio colectivo.

3. Al inicio de la relación laboral, se establecerá, en el contrato laboral, el contenido básico de la prestación objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los gru-

taldeetarik bati atxikia dela. Lan-kontratua idatziz gauzatzen bada, argi eta garbi jaso beharko da langileari esleitutako lanbide-taldea eta -azpitaldea.

Enpresan diren lanpostuak eta bertan gauzatzen diren funtzioak kontuan izanik, 4 lanbide-talde ezarriko dira, euren azpitaldeekin, zeintzuen deskripzio II. eranskinean egiten baita.

30. artikulua. Berme pertsonalak.

Ez dira enpresako plantillan baja izango, ondorio ekonomi-koetarako salbu, manifestazioetan eta greba legeletan parte hartzeagatik edo bestelako arrazoi politikorengatik atxilotu egin dituztelako lantokira ez datozen langileak. Langile horiek automatikoki itzuliko dira betiko lanpostura. Delitu arruntak salbuespena izango dira.

UFG SATik datozen eta sozietate horretan 2000ko martxoaren 1a baino lehen kontratatu ziren langileak kaleratzen badira, bidegabeki, enpresak beren lanpostura sartu beharko ditu, kaleratzea gertatu aurretik zituzten egoera eta baldintza berdinetan. UFG, SAko langileak integratu zirenetik igarotako denbora dela eta, III. eranskinean izendun identifikatzen dira hitzarmen kolektibo hau sinatzen den uanean lotura bizia duten eta eskubide hori indibidualki duten langileak. Eskubide hori ez da Eranskin horretan jasotakoak ez diren beste langile batzuetara zabaltzen.

31. artikulua. Aldi baterako ezintasuna.

Aldi baterako ezintasuneko kasuetan honako hauek izango dira prestazioak:

1. Laneko istripuaren, gaixotasun profesionalaren edo/eta amatasunaren ondoriozko aldi baterako ezintasunaren kasuan, Gizarte Segurantzak errekonozitutako prestazioa lehen egunetik aurrera osatuko du enpresak, hain justu ere soldata erreala- ren % 100era ailegatu arte.

2. Laneko istripuaren, gaixotasun profesionalaren edo/eta amatasunaren ondoriozkoa ez den aldi baterako ezintasunaren kasuan, Gizarte Segurantzak errekonozitutako prestazioa hone- la osatuko du enpresak:

Lehen bajaran, urte naturalaren barruan:

– Gizarte Segurantzak errekonozitutako prestazioa osatuko du enpresak, soldata erreala- ren % 100era ailegatu arte.

Bigarren bajaran eta hurrengoetarako, urte naturalaren barruan:

– Enpresak soldata erreala- ren % 50 osatuko du bajaren lehen hiru egunetan, eta soldata erreala- ren % 75, bajaren 4. egunetik 15. egunera bitarteko al- dian (biak barne).

Hala ere, atal honetan xedatutakoak, baldin eta baja aurrekoaren ondorioz gertatu bada, Batzorde Paritarioan erabakitzen dena bete beharko du.

– Hamaseigarren egunetik aurrera, hura barne, Gizarte Segurantzak errekonozitutako prestazioa osatuko du enpresak, soldata erreala- ren % 100era ailegatu arte.

32. artikulua. Ordainsariak.

1. Oinarrizko soldata hitzarmen honen I. eranskinean ageri diren lanbide-talde- en araberako soldata-tauletan ezarritakoa da.

2. Hitzartutako soldata-igoerak honako hauek dira:

2023ko ekitaldia: Hitzarmen kolektibo hau sinatu eta hurrengo egunetik aurrerako ondorioekin, 2022an erregistratutako Estatuko KPI erreala- ren pareko igoera adostu da.

2024ko ekitaldia: 2024ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin, 2023ko estatuko KPI erreala- ren igoera adosten da.

pos profesionales previstos en el presente convenio colectivo. Cuando el contrato de trabajo se realice por escrito deberá reflejarse con claridad el grupo profesional y subgrupo asignado a la persona trabajadora.

En atención a las funciones desarrolladas y puestos de trabajo existentes en la empresa, se establecen 4 grupos profesionales, con sus correspondientes subgrupos cuya descripción se realiza en el anexo II.

Artículo 30. Garantías personales.

No causará baja en la plantilla de la empresa, excepto a efectos económicos, el personal que falte al trabajo por detención, debida a su participación en manifestaciones, huelgas legales o cualquier motivo político, siendo automáticamente reincorporado a su puesto de trabajo, con excepción siempre de los delitos comunes.

En el caso de despidos de personal proveniente de UFG, S.A. contratado en dicha sociedad con anterioridad al 1 de marzo de 2000 que fuesen declarado improcedentes, la empresa se verá obligada a reincorporarle a su puesto de trabajo en las mismas condiciones y situación que tuviere en el momento de producirse el despido. Debido al tiempo transcurrido desde que se produjera la integración del personal proveniente de UFG, S.A., se identifica nominativamente en el Anexo III, quiénes son las personas trabajadoras con vínculo vivo en el momento de la firma del presente convenio colectivo que ostentan a título individual el citado derecho, el cual no es extensivo a otras personas trabajadoras diferentes a los reflejados en el referido anexo.

Artículo 31. Incapacidad temporal.

Las prestaciones en los supuestos de incapacidad temporal serán las siguientes.

1. En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional y/o maternidad, la empresa complementará desde el primer día la prestación reconocida por la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 % del salario real.

2. En caso de incapacidad temporal no derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional y/o maternidad, la empresa complementará la prestación reconocida por la Seguridad Social de la siguiente manera:

Para la primera baja, dentro del año natural:

– La empresa complementará la prestación reconocida por la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 % del salario real.

Para la segunda baja y posteriores, dentro del año natural:

– La empresa complementará el 50 % del salario real durante los tres primeros días de la baja y el 75 % durante el período de baja comprendido entre los días 4 a 15 (ambos inclusive).

No obstante lo dispuesto en este apartado, en el caso de que la baja sea una recaída consecuencia de la anterior, se estará a lo que decida la Comisión Paritaria.

– A partir del día decimosexto, inclusive, la empresa complementará la prestación reconocida por la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 % del salario real.

Artículo 32. Remuneraciones.

1. El salario base es el establecido en las tablas salariales por grupos profesionales que figuran en el anexo I del presente convenio.

2. Los incrementos salariales pactados, son los siguientes:

Ejercicio 2023: Se acuerda con efectos del día siguiente a la firma del presente convenio colectivo, un incremento equivalente al IPC real estatal registrado el año 2022.

Ejercicio 2024: Se acuerda con efectos del 1 de enero de 2024 un incremento del IPC real estatal del año 2023.

2025eko ekitaldia: 2025eko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin, 2024ko estatuko KPI erreala gehi % 0,5eko igoera adosten da.

Igoera horiek hitzarmenean araututako kopuru guztiei aplikatuko zaizkie, bai eta nominako soldata-kontzeptuei ere, aparteko orduak egiteagatik ordaintzen den tarifa izan ezik, ohikoak zein jaiegunekoak.

Zubietara lekualdatzeko plusari 2024tik aurrera itundutako ordainsari-igoerak aplikatuko zaizkio.

Gogoratu behar da aparteko ordainsari konpentsatzailearen ordainketa kalkulatzeko, soldata errealak hartuko direla kontuan nominan datozen soldata-kontzeptu guztiekin, aparteko orduak eta Zubietako garraio-plusa izan ezik, horiei dagokien ehunekoa aplikatuko baitzaie.

Alderdiak jakitun dira lantokia lekuz aldatzeak plantillarentzat dakarren sakrifizio eta dedikazio handiagoaz, ez bakarrik eraisteari eta ondorengo instalazioari eta abiarazteari dagokienez, baita, funtsean, ingurune, metodo eta lan-sistema berrietara egokitzeari dagokionez ere. Horregatik, eta aipatutako egokitzapena 2023 eta 2024 urteetan luzatuko dela kontuan hartuta, 2023an enpresan altan egon diren langile guztiei, eta soilik langileei, aparteko ordainsari ez-finkagarri bat ordaintzea erabaki da, 2025eko abenduaren 31n ordainduko zaiena, hau da, egokitzapen-aldia amaitu ondoren.

Adierazitako ordainsariaren zenbatekoa kalkulatzeko, 2023ko urtarrilaren 1etik hitzarmen kolektiboa sinatzen den egunera bitartean aurretik azaldutako langile bakoitzak egiaztatutako soldata errealaren (parteko orduak eta Zubietako lekualdaketa-plusa izan ezik) gaineko % 5,7 aplikatuko da, aldi horretan enpresan emandako denboraren proportzioan.

Ordainsari hori jasotzeko ez da eskatuko langilea 2023ko abenduaren 31tik aurrera enpresan egotea.

33. artikulua. Osagarri pertsonala.

2023ko urtarrilaren 1etik aurrera sartu berri diren langile guztiek osagarri pertsonala kobratzeko eskubidea izango dute, baldin eta honako denbora-baldintza hauek betetzen badituzte:

– Erakundearen urtebete jarraian lan egiten dutenean, lanbide-talde bakoitzari dagokion zenbatekoaren % 25 ordainduko da.

– Gainerakoa, osorik, enpresan 2 urte jarraian lan egiten duenean ordainduko da, edo bi urte horietan lau urteko epean lan egiten duenean.

Osagarri pertsonala ezin izango da xurgatu, ezta konpentsatu ere, ezin soldata-kontzepturekin edo igoerekin, salbu eta lanpostuz igotzeko kasuetan, horietan arlo horretan berariaz itundutakoa beteko baita; eta ordainsariak tauletan agertutakoa baino handiagoak direnean, berriz, osagarria aplikatuko da soilik hobekuntza osagarria baino txikiagoa bada; eta osagarri horren mugarekin.

Lanbide-talde bakoitzari dagokion osagarri pertsonala honako hau da:

- IV. taldea: 405,72 euro.
- III. taldea: 614,34 euro.
- II. taldea: 906,98 euro.
- I. taldea: 1.479,46 euro.

34. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.

Enpresako Zuzendaritzak eta langileek onartu egiten dituzte indarrean dagoen legediak eta hitzarmen honetan jasotako xedapen bereziek laneko segurtasun eta osasunaren arloan zehazten dituzten elkarrenganako erantzukizun eta eskubideak.

Ejercicio 2025: Se acuerda con efectos del 1 de enero de 2025 un incremento del IPC real estatal del año 2024 más 0,5 %.

Los referidos incrementos se aplicarán sobre todas las cantidades reguladas en el Convenio, así como conceptos salariales de nómina, exceptuando la tarifa que se paga por realización de horas extras, tanto ordinarias como festivas.

Al plus traslado a Zubieta se le aplicarán los incrementos retributivos pactados a partir del año 2024.

Cabe recordar que, para el cálculo del abono de a paga extraordinaria compensatoria, se tomarán los salarios reales con todos los conceptos salariales que vienen en nómina, con exclusión de las horas extraordinarias y el plus transporte Zubieta, a los que se aplicará el porcentaje correspondiente.

Las partes son conscientes del mayor sacrificio y dedicación que para la plantilla está suponiendo el traslado de centro de trabajo, no sólo en lo relacionado con el desmantelamiento y posterior instalación y arranque, sino también, fundamentalmente, en lo atinente a la adaptación al nuevo entorno, métodos y sistemas de trabajo. Por ello, y teniendo en cuenta que la referida adaptación se prolongará durante los años 2023 y 2024, se acuerda compensar a todos y cada una de las personas trabajadoras que han estado de alta en la empresa en el 2023, y exclusivamente a estos, con el abono de una paga excepcional y no consolidable, que les será satisfecha el 31 de diciembre de 2025, esto es, una vez concluido su período de adaptación.

El importe de la indicada paga se calculará aplicando un 5,7 % sobre el salario real (excluidas horas extras y plus traslado Zubieta) acreditado por cada una de las personas trabajadora anteriormente expuestos en el período comprendido entre el 1 de enero de 2023 y la fecha de la firma del convenio colectivo, si bien, en proporción a su tiempo de permanencia en la empresa dentro de dicho período.

Para el percibo de dicha paga no se exigirá la permanencia de la persona trabajadora en la empresa más allá del 31 de diciembre de 2023.

Artículo 33. Complemento personal.

Todo el personal de nueva incorporación a partir del 1 de enero de 2023 tendrá derecho al cobro del complemento personal siempre que cumplan los requisitos temporales siguientes:

– Cuando cumplan un año continuado de trabajo en la organización se realizará un abono del 25 % del importe correspondiente a cada grupo profesional.

– El resto hasta su totalidad se abonará al cumplir 2 años continuados de trabajo en la empresa, o bien cuando trabaje esos dos años en un período de cuatro.

El complemento personal tendrá carácter no absorbible ni compensable por ningún concepto salarial o incrementos, salvo en los casos de promoción en los que se estará a lo expresamente pactado en esta materia; y en los casos en los que la remuneración sea superior a tablas, en los que sólo se aplicará el complemento en caso de que la mejora fuera inferior al mismo; y con el tope de dicho complemento.

El complemento personal que corresponde a cada grupo profesional es el siguiente:

- Grupo IV: 405,72 euros.
- Grupo III: 614,34 euros.
- Grupo II: 906,98 euros.
- Grupo I: 1.479,46 euros.

Artículo 34. Seguridad y salud laboral.

La dirección de la empresa y el personal, asumen los derechos y las responsabilidades recíprocas que en materia de seguridad y salud laboral se determinen por la legislación vigente, así como por las disposiciones específicas de este convenio.

35. artikulua. *Diziplina araubidea.*

Testu honetan ezartzen diren hutsegiteen eta zigorren mailaren arabera, hitzarmen honetan sartzen diren langileek egiten dituzten ekintza edo ez-egite zigorgarriak zigortu ahal izango ditu enpresak.

Langileak egiten duen falta oro arintzat, larritzat edo oso larritzat joko da garrantziren arabera.

– Falta arinak:

Honako hauek falta arintzat hartuko dira:

a) Hilabete batean lanera berandu iritsi den denboraren batura hamabost minututik gorakoa denean.

b) Dagokion garaian baja ez aurkeztea justifikatutako arrazoi batengatik lanera ez etortzean, baja aurkeztea ezinezkoa izan dela justifikatzen denean salbu.

c) Enpresako salgaien edo materialen zaintzan ardura eza txikiak.

d) Enpresari helbide-aldaketen berri ez ematea.

e) Enpresaren barruan beste lankideekin izandako eztabaidak, betiere bezeroen aurrean eztabaidatzen ez bada.

f) Arrazoirik gabe lana bertan behera uztea, denbora gutxian bada ere. Eta horren ondorioz, enpresari kalte larriak eragiten bazaizkio edo pertsonen integritateari kalteren bat egin bazaio, falta hori larritzat edo oso larritzat joko da, kasuaren arabera.

g) Produkzio-prozesuan eta enpresaren itxuran eragina izan dezaketen norberaren txukuntasunik eta garbitasunik eza.

h) Jendea behar bezain zuzen eta egoki ez artatzea.

i) Egun batean lanera ez etortzea, behar den baimenik edo egiaztatutako arrazoirik gabe.

– Falta larriak:

Honako hauek izango dira falta larriak:

a) Hilabete batean lanera berandu iritsi den denboraren batura hogeita hamar minututik gorakoa denean.

b) Laneko arloetarako edozeinetako funtzioak baliatzean Enpresako zuzendaritzari edo erakunde zein zuzendaritzako funtziotan dihardutenei desobeditzea. Behin eta berriro desobeditzen bada edo desobeditzeak laneko diziplina argiro hausten bada edo pertsona zein enpresentzako kalte larriak badakar, hura falta larritzat jo ahalko da.

c) Enpresako salgaien edo materialaren zaintzan deskuidu handia izatea.

d) Beste langile bat dagoenaren itxura egitea, haren ordeztuz edo sinatuz.

e) Beste lankideekin eztabaidatzea bezeroen aurrean, edo eztabaidak bezeroenganaino iristea.

f) Enpresako bezero, hornitzaile edo lankideekiko mespreztuzko tratua laidogarria.

g) Norberaren erabilerrakoa, enpresako artikulua, tresnak edo arropak erabiltzea, edo enpresako instalazioetatik edo sailetatik ateratzea, salbu eta horretarako baimena izan.

h) Dagokion baimenik gabe, lanaldian lan partikularrak egitea.

i) Sei hilabetean bi egunetan lanera ez etortzea behar duen baimenik edo kausa justifikaturik gabe.

j) Nahiz eta ezberdinak izan, hiru falta arin egitea hiruhileko baten barnean, eta lehendik zigorra edo ohartarazpena idatziz adierazi bada.

Artículo 35. *Régimen disciplinario.*

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de este Convenio, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se calificará atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave o muy grave.

– Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

c) Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

d) No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

e) Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

f) El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave para la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

g) Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

h) No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

i) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

– Faltas graves:

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

b) La desobediencia a la dirección de la empresa o quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.

c) Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

d) Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por ella.

e) Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.

f) El trato despectivo y degradante hacia los y las clientes, proveedores o compañeras y compañeros de la empresa.

g) Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

h) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

i) La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

j) La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

– Falta oso larriak:

Honako hauek izango dira falta oso larriak:

- a) Urtebetean bi egunetan lanera ez etortzea behar duen baimenik edo kausa justifikaturik gabe.
- b) Gaixo egotearen edo istripuren bat izatearen itxurak egitea.
- c) Agindutako lanetan iruzur egitea, leialtasunik ezaz jokatzeari, edo konfiantzaz abusatzea, baita beste langile batzuekin edota enpresarentzako lanean diharduen edozein pertsonarekiko. Edo norbere kontura edo beste pertsona baten kontura, industriako edo merkataritzako negoziaketak egitea, enpresaren berriarazko baimenik izan gabea; eta enpresaren jarduerarekiko lehia desleiala egitea.
- d) Enpresako lehengaiak, lan-tresnak, lanabesak, makinak, aparatuak, instalazioak, eraikinak, tresnak eta agiriak galtzea, puskatzea edo hondatzea.
- e) Enpresari edo lankideei edota beste edozein lapurtzea, ebastea edo iruzur egitea, enpresaren tegien barruan edo lanaldiaren barruan beste edozein lekutan.
- f) Postarekiko, enpresarentzat erreserbatutako agiriarekiko sekretua haustea, edo enpresaz kanpoko pertsonen haien edukia agertzea.
- g) Lankideekin liskarrak eta borrokak maiz sortzea.
- h) Bezeroekiko errespetu edo begirunerik ez izatea nabarmenki.
- i) Nagusiak edo haien senideak, lankideak eta menpekoak hitzez edo egintzez gaizki tratatzea, edo haiekiko errespeturik edo kontsideraziorik ez izatea.
- j) Lanaren arloan, honako jokabide guztiak: irain fisiko, hitzezko edo izaera sexuarekin eraso larria egitea duintasunari eta intimitateari. Hala jokabideak posizio hierarkikoaz baliatuz gauzatzen badira, larriagotzat joko dira.
- k) Langilearen eskubide legez aitortu bat haustea dakarren egintza arbitrario bat egitea hierarkian gorago dagoen batek, baldin eta horrek menpekoarentzako kalte larria badakar.
- l) Garbitasunean eta txukuntasunean huts egitea behin eta berriro, halako moldez ezen enpresaren irudiari eta ekoizpen-prozesuari kalte egin dakioken.
- m) Lanaldian zehar eta lanpostuan, usu mozkorturik izatea edo droga-mendekotasuna agerikoa agertzea. Behin mozkorturik izatea edota estupefazianteak hartzea, falta larritzat joko da.
- n) Laneko errendimendu normalak nahita eta etengabe behera egitea, legediak onartutako eskubideren baten ondorio ez bada.
- o) Falta larri bat egin eta hurrengo sei hilabeteetan, falta errepikatzea, nahiz eta bestelako falta izan.
- p) Langileen sexu-askatasunaren aurka ahoz edo fisikoki iraintzen den edozein atentatu egitea, edo pertsonen intimitatea edo duintasuna ez errespetatzea.
- q) Sexu-askatasunaren aurkako atentatuak, laneko nagusitasunaz baliatuz egiten badira, edo beren egoera pertsonalarengatik edo lanarengatik bereziki kalteberak diren pertsonen aurka egiten badira.
- r) Sexu-izaerako irain fisiko edo hitzezkoaren bidez, emakumeen edo gizonen intimitatea eta duintasuna errespetatzen duen jokabide edo jokabide oro, lan-eremuan. Jokabide edo portaera hori posizio hierarkiko batean baliatuz gauzatzen bada, egoera astungarria izango da.

– Faltas muy graves:

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) Faltar más de dos días al trabajo, sin la debida autorización o causa justificada en un año.
- b) La simulación de enfermedad o accidente.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con otras personas trabajadoras o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- e) El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa, como a compañeras o compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
- f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
- g) Originar frecuentes riñas y pendencias con compañeras o compañeros de trabajo.
- h) Falta notoria de respeto o consideración al público.
- i) Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a superiores o sus familiares, así como a compañeras o compañeros y personas subordinadas.
- j) Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
- k) La comisión por un cargo superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para ella.
- l) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- m) La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupeficientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
- n) Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
- o) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
- p) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los/as trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
- q) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.
- r) Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose en una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Zigor-araubidea: akordio honen zehaztapenekin bat etorriaz, Enpresako Zuzendaritzari dagokio zehapenak ezartzeko ahalmena. Falta arinak, larriak eta oso larriak zehatzeko, langileari idatziz egin beharko zaio komunikazioa, non data eta zehapena eragiten duten egitateak jasoko diren.

Legedi orokorrean aurreikusitako izapideak jarraituko dira zehapenak jartzeko.

Gehieneko zehapenak Kasu bakoitzean ezar daitezkeen zehapenak, egindako faltak duen larritasuna kontutan hartuta, hauek izango dira:

- a) Falta arinengatik: ahozko ohartarazpena, ohartarazpen idatzia, eta hiru egun arteko enplegua eta soldata etetea.
- b) Falta larriengatik: enplegurik eta soldatarik gabe uztea, hiru egunetik hamabost egunera bitarte.
- c) Falta oso larriengatik: hamasei eta hirurogei egun bitarte enplegu eta soldata gabe uzteak lan-kontratua desegitera.

Preskripzioa: enpresetako zuzendariak falta arinak zehatzeko eskumenak preskribatzen du zuzendariak faltaren berri izan eta hamar egunera; falta larriak zehatzekoak, hogeiei egunera; eta oso falta larriak zigortzekoak, 60 egunera. Betiere, faltak zehazteko eskumenak, falta egin eta sei hilabetera preskribatzen du.

36. artikulua. Puntutako baimena kentzea.

Enpresaren zerbitzura dagoen gidari bati behin-behinean gidabaimena kentzen badiote eta horren arrazoiak enpresaren diziplina-araubidean edo/eta Zirkulazio Kodean oso larritzat jotzen ez diren jarrerak badira, bertako Zuzendaritzak beste lanpostu bat eman beharko dio langileari, bere ezaugarriak kontuan hartuta, bere gidabaimena berreskuratzen duen arte. Tarte horretan ez du ordainsarian kalterik jasango.

Artikulu hau aplikatzeko orduan zalantzarik badago, Batzorde Paritarioaren irizpena eskatuko da.

37. artikulua. Mutualitateak eta besteren prebentzio-zerbitzuak.

Enpresako langile guztien lan-istripuetako eta lanbide-gaixotasunetako gertakizunak zein lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen mutualitatek (Matep) hartuko duen hitzartuko du enpresak, bere ahalmenak baliatuz.

Enpresak gertakizun arruntek (gaixotasun arrunta eta lanekoa ez den istripua) eragindako Aldi baterako Ezintasunagatik diru-prestazioen estaldurari eutsiko dio sistema publikoan, baita gertakizun horiengatik izandako alten eta bajen osasun-kontrolari ere, baina estaldura ezin izango du Gizarte Segurantzaren Erakunde Laguntzaileen bitartez gauzatu.

38. artikulua. Gaueko lanaren plusa.

Gaueko lantzat joko da 22:00etatik 6:00etara bitartean egingo dena.

Gaueko lanaren plusaren zenbateko berri bat ezartzen da: soldata gordinaren gehi kategoria bakoitzeko osagarri pertsonalaren gaineko % 20.

2023ko ekitaldia:

Lanbide taldea	Kategoria	Gaueko ordua (€)	Gaueko ordua osagarri pertsonalik gabe (€)
I. TALDEA	SAILAREN ARDURADUNA	5,85	3,24
I. TALDEA	PROZESUAREN ARDURADUNA	4,49	2,89
II. TALDEA	ALDEKO ARDURADUNA / ATALBURUA	3,80	2,72
III. TALDEA	ESKARI-PRESTATZAILEA / SALTZAILEA / GIDARIA	3,32	2,61

Régimen de sanciones: Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Sanciones máximas: Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo.

Prescripción: La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las graves a los veinte días, y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 36. Pérdida del carnet por puntos.

Cuando una persona conductora al servicio de la empresa sea privada temporalmente del permiso de circulación, siempre que esta privación se deba a conductas no calificadas como muy graves dentro del propio régimen disciplinario de la empresa y/o del código de circulación, la dirección de la misma deberá integrar a la persona trabajadora en un puesto de trabajo distinto pero acorde a sus cualidades, siempre sin perjuicio de su retribución y hasta que recupere su permiso de circulación.

En caso de duda sobre la aplicación de este artículo, se someterá al dictamen de la Comisión Paritaria.

Artículo 37. Mutuas y servicios de prevención ajeno.

La empresa, en el uso de sus facultades, elegirá la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (Matep) que asumirá la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para el conjunto de las personas trabajadoras de la empresa.

La empresa mantendrá en el sistema público la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, sin que pueda optar por llevar a efecto tal cobertura a través de entidades colaboradoras de la Seguridad Social.

Artículo 38. Plus de nocturnidad.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas.

Se establece un nuevo importe de plus nocturnidad consistente en un 20 % sobre el salario bruto más el complemento personal por categoría.

Ejercicio 2023:

Grupo profesional	Categoría	Hora nocturna (€)	Hora nocturna sin compl. personal (€)
GRUPO I	RESPONSABLE DE DPTO.	5,85	3,24
GRUPO II	RESPONSABLE DE PROCESO	4,49	2,89
GRUPO III	ENCARGADO GRUPO / JEFE SECCIÓN	3,80	2,72
GRUPO IV	PRE. PEDIDOS / DEPENDIENTE / CHOFER	3,32	2,61

39. artikulua. Aplikatu beharreko legedia.

Hitzarmen kolektibo honetan arautu ez diren alor guztiei indarrean dauden legeetan xedatutakoa aplikatuko zaie.

40. artikulua. Berdintasun Plana.

Gipuzkoako Farmazia Banatzailean, gure enpresa-Kudeaketak gizartearen behar eta eskariekin bat etorri behar duela jakinda, emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna integratuko duen kultura garatzeko konpromisoa adierazten dugu, sexuagatiko inolako diskriminaziorik gabe.

Horretarako, enpresak eta langileen legezko ordezkariak berdintasun-plan bat sinatu dute, 2023ko martxoaren 14tik indarrean dagoena. Plan horren helburua da langileen arteko berdintasuna bilatzea, berdintasun-neurri eta ekintza positibo multzo ordenatu baten bidez.

Bi ordezkarietarako konpromisoa hartzen dute genero-berdintasunari, desgaitasunari, mobbing-ari, lan-harremanetako sexu-jazarpenari eta genero-indarkeriari buruzko arau egonkorak zorrozt betetzeko.

Berdintasun Planean itundutako jarduketa-neurrien barruan, sexu-jazarpenaren eta jazarpen moral edo psikologikoa-aren aurkako protokolo bat onartzea ezartzen da. Aipatutako protokoloaren bidez, lan-eremuan jazarpen moral, sexual eta sexuagatiko jazarpen gisa definitutako egoeren aurkako prebenzio, detekzio eta jarduera-prozedura bat sortzen da.

I. ERANSKINA

OINARRIZKO SOLDATA LANBIDE-TALDEKA

2023ko oinarrizko soldataren taula, hitzarmen kolektiboa sinatzen den egunetik aurrera aplikatu beharrekoa:

Artículo 39. Legislación aplicable.

En todo lo no regulado en el presente convenio colectivo, se rá de aplicación lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 40. Plan de Igualdad.

En Distribuidora Farmacéutica de Gipuzkoa, conscientes de que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, declaramos nuestro compromiso en el desarrollo de una cultura que integre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación de ningún tipo por razón de sexo.

A tal efecto, la Empresa y la representación legal de los trabajadores han firmado un plan de igualdad con vigencia desde el día 14 de marzo de 2023, que tiene como objetivo la búsqueda de la igualdad entre sus trabajadoras y trabajadores a través de un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas.

Ambas representaciones se comprometen al escrupuloso cumplimiento de las normas establecidas respecto a igualdad de género, discapacidad, mobbing, acoso sexual en las relaciones de trabajo y violencia de género.

Dentro de las medidas de actuación pactadas en el Plan de Igualdad se establece la aprobación de un Protocolo contra el acoso sexual y acoso moral o psicológico. A través del citado Protocolo, se crea un procedimiento de prevención, detección y actuación ante situaciones definidas como acoso tanto moral y sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

ANEXO I

SALARIO BASE POR GRUPOS PROFESIONALES

Tabla de salario base 2023 a aplicar con efectos del día de la firma del convenio colectivo:

	Lanbide-taldea Grupo profesional	Egungo DFGko kategoria Categoría UFG actual	(€)
I. TALDEA GRUPO I	Saileko arduradunak Responsables de departamento	Langile teknikari tituludunak Personal técnico titulado	29.406,42
II. TALDEA GRUPO II	Prozesuen arduraduna Responsables de proceso	Buruzagitzak Jefaturas	26.220,87
III. TALDEA / GRUPO III			
A-azpi Sub-A	Taldeko arduraduna/sekzioko burutza Encargado de grupo/jefatura de sección	Sekzioko buruzagitza Jefatura de sección	24.626,07
B-azpi Sub-B	Komertziala/bidaiari saltzailea Comercial/viajante	Ofizioko profesionalak/salmenta Profes. oficina/venta	24.626,07
C-azpi Sub-C	Tituludunak Personas tituladas		24.626,07

	Lanbide-taldea Grupo profesional	Egungo DFGko kategoría Categoría UFG actual	(€)
IV. TALDEA GRUPO IV	Eskari-prestatzailea/mendekoa Preparación de pedidos/dependienta/e	Ofizioko profesionalak/mendekoak Profes. oficio/dependientes	23.627,25
	Eskaeren-banaketa/gidaria Reparto de pedidos/chófer	Ofizioko profesionalak/banaketako gidaria Profes. oficio/Conductor reparto	
	Datuak jasotzea eta tratatzea Captura y tratamiento de datos	Ofizioko profesionalak/Ofizioko administrariak Profes. oficio/ofic. admtvos.	
	Administrazioa Administración	Ofizioko profesionalak/kontabilitate- makinako langileak Profes. oficio/oper. maq. contable	
	Garbitzaileak Personal de limpieza	Garbitzaileak Personal de limpieza	

II. ERANSKINA

LANBIDE-TALDEAK

Itundutako lanbide-egituran sartzen DFG, S. L.ren Hitzarmen Kolektiboaren aplikazio-eremuaren barruan diren langileak; eta, ondorioz, euretariko bakoitzari lanbide-talde jakin bat esleitzea ondoko faktoreak ponderatzearen emaitza izango da:

a) Ezagutzak eta esperientzia. Faktore hori balioesteko, eginkizunak burutzeko beharrezkoa den oinarrizko edo berriazko prestakuntzaz gain, eskuraturiko eskarmentua eta jakintzak eta esperientzia lortzeko zailtasuna hartuko dira kontuan.

b) Ekimena: Faktore hori baloratzeko, zereginak edo eginkizunak betetzeko arauen edo ildoen jarraipen-maila hartuko da kontuan.

c) Autonomia: Faktore hori balioesteko, betetzen diren eginkizun edo funtzioak gauzatzekoan izandako hierarkiaren mendetasun-maila hartuko da kontuan.

d) Erantzunkizuna: Faktore hori balioesteko, honako hauek hartuko dira kontuan: ekintza-autonomiaren maila, emaitzaren gaineko eragin-maila, eta giza baliabideen eta baliabide tekniko eta produktiboen gaineko Kudeaketaren munta.

e) Agintea: Faktore hori balioesteko, funtzio eta eginkizunen ikustatze- eta ordenazio-maila izango dira kontuan, baita harremanetarako gaitasuna, kolektiboaren ezaugarriak, eta agindupean eduki dituen pertsonen kopurua ere.

Langile bakoitzari lanbide-taldea esleitzea honelaxe egingen da: idatzi-zati honetako irizpide orokorrak kontuan izanik, eta, orobat, aztertutako lanpostuan burutzen den lan-prestazioaren eduki oinarrizko zehatza.

Enpresan diren lanpostuak eta burutzen diren funtzioak kontuan izanik, 4 lanbide-talde ezartzen dira, zeintzuen deskripzioa hauxe baita:

* I. taldea:

– Definizio orokorra:

Langile horiek zeregin tekniko konplexu eta heterogeneoak egitea eskatzen duten eginkizunak betetzen dituzte, helburu orokor definituak dituztenak. Autonomia, ekimen eta ardura handiz jardun behar dute.

Enpresaren funtzio-arlo bat do batzuk kudeatzeko erantzukizun zehatzak dakartzaten funtzioak ere sartzen dira lanbide-talde honetan. Funtzio horiek gauzatzen honako hauek dakartza: konplexutasun handikoa taza teknikoak egitea eta arlo baten lortu beharreko helburu zehatzak definitzen parte hartzea, betiere espezialitate teknikodun kargu horretan maila handiko autonomia, ekimen eta erantzukizunarekin.

ANEXO II

GRUPOS PROFESIONALES

El encuadramiento de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de DFG, S. L. dentro de la estructura profesional pactada, y en consecuencia, la asignación a cada una de ellas de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores:

a) Conocimiento y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción, el nivel de influencia sobre el resultado y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que ejerce el mando.

La asignación del grupo profesional, a cada persona trabajadora, se realizará atendiendo a los criterios generales de este apartado y el contenido básico concreto de la prestación laboral que se desarrolle en el puesto de trabajo analizado.

En atención a las funciones desarrolladas y puestos de trabajo existentes en la empresa, se establecen 4 grupos profesionales cuya descripción es la siguiente:

* Grupo I:

– Definición general:

Tareas y/o funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Lanbide-talde honetan, burutu beharreko jarduerak eta eskatzen den prestakuntza honako hauek dira:

– Atazak eta funtzioak:

Helburuak finkatzea eta baliabideak eta atazak planifikatzea, gauzatu eta ikuskatu daitezten.

Antzeko beste edozein funtzio edo ataza, baldin eta lanbide-talde honi esleitutako prestakuntza-irizpideen eta irizpide orokorren arabera badira.

– Prestakuntza:

Unibertsitate-hezkuntzako titulazioa, zeina honako hauekin osotuko den: lanpostutako prestakuntza espezifikoarekin edo esperientzi luzearen ondoriozko ezagutza profesional baliokidearekin.

Talde honen barruan leudeke honako hauek ere: saileko teknikariak, egun saileko arduradun kategorian dutenak.

* II. taldea:

– Definizio orokorra:

Unitate funtzional berean laguntzaile talde batek gauzatuak eginkizunak integratzeko, koordinatzeko eta gainbegiratzeko funtzioak edo atazak. Zeregin konplexuak baina homogeneoak, aginte-mailako erantzukizunik ez izanda ere, eduki intelektual edo giza harreman handia dutenak, konplexutasun tekniko handiko jarraibide orokorren esparruan.

Lanbide-talde honetan, burutu beharreko jarduerak eta eskatzen den prestakuntza honako hauek dira:

– Atazak eta funtzioak:

Zeregin homogeneoak betetzen dituzten langileen talde bat koordinatu eta horren gainean agindu, taldeko edo ataleko helburuak betetzearen ardura bere gainean hartuz, haietarako baten ardura pertsonalki eta zuzenean hartzea eragotzi gabe.

Enpresako antolaketaren barnean berariazko atal bateko jarduerak koordinatzea, horren osagaien gainean aginduz, zereginak finkatuz eta horiek betetzea exijituz eta kontrolatuz.

Merkaturatzea eta marketinga.

Aurkeztutako titulazioarekin eta prestakuntzarekin bat etorriaz, informatika-sistemak analizatu eta programatzeko funtzioak eta jarduerak.

Antzeko beste edozein funtzio edo ataza, lanbide-talde honi esleitutako prestakuntza-irizpideen, eta irizpide orokorren arabera badira.

– Prestakuntza:

Unibertsitate-hezkuntzako titulazioa, goi-mailako modulu profesionalak, bigarren mailako lanbide-heziketa edo esperientzi luzearen ondoriozko ezagutza profesional baliokideak.

Egun prozesuen arduradun kategorian dutenak talde horren barruan leudeke.

* III. taldea:

Definizio orokorra: autonomiaz burutzea eskatzen duten ataza eta funtzio hauek: haiek gauzatzeko ardura duten langileen ekimena usu eskatzen dutenak. Ataza homogeneoak integratu, koordinatu eta ikuskatzea. Eta horiek zera ekarri dezake aldi baterako: beste langile batzuen gaineko agintzea eta atazak propioa bereziak burutzea.

Lanbide-talde honetan, burutu beharreko jarduerak eta eskatzen den prestakuntza honako hauek dira:

En este grupo profesional las actividades a desarrollar y la formación requerida para su desempeño son las siguientes:

– Tareas y/o funciones:

Fijación de objetivos, planificación de medios y tareas para su consecución y supervisión de su cumplimiento, en el más amplio sentido.

Cualquier otra función o tarea análoga que responda a los criterios generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

– Formación:

Titulación a nivel de educación universitaria, complementada con una formación específica para el puesto de trabajo o conocimientos profesionales equivalentes tras una dilatada experiencia.

Estaría dentro de este grupo el personal técnico de departamentos, con la categoría de Responsable Departamento en la actualidad.

* Grupo II:

– Definición general:

Tareas y/o funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de personas colaboradoras en una misma unidad funcional. Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

En este grupo profesional las actividades a desarrollar y la formación requerida para su desempeño son las siguientes:

– Tareas y/o funciones:

Coordinación y mando sobre un grupo de personas trabajadoras ocupadas en tareas homogéneas, responsabilizándose del cumplimiento de los objetivos del grupo o sección, sin perjuicio de asumir personal y directamente alguna de ellas.

Coordinación de las actividades de una división específica dentro de la organización de la empresa, ejercitando el mando sobre sus componentes, fijando tareas y controlando y exigiendo su cumplimiento.

Comercialización y mercadotecnia.

Funciones y actividades de análisis y programación de los sistemas informáticos de acuerdo con la formación y titulación aportada.

Cualquier otra función o tarea análoga que responda a los criterios generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

– Formación:

Titulación a nivel de educación universitaria, módulos profesionales de grado superior, formación profesional de segundo grado, o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Estarían dentro de este grupo quienes en la actualidad tienen la categoría de responsables de procesos.

* Grupo III:

Definición general: Tareas y/o funciones de ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativas por parte de las personas trabajadoras encargadas de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden llevar aparejado, de modo temporal, el mando sobre otras personas trabajadoras, además de la ejecución de tareas propias diferenciadas.

En este grupo profesional las actividades a desarrollar y la formación requerida para su desempeño son las siguientes:

– Atazak eta funtzioak:

Salmentak promozionatzea, enpresak banatzen dituen produktuak merkaturatzea eta publizitatea gauzatzea, eta, orobat, produktuak saltzea edozein modalitate erabiliaz edo komunikaziozko edozein baliabide tekniko baliatuaz.

Datuen tratamendua eta Kudeaketa informatikoa egiteko funtzioak.

Informatika-sistemak analizatu eta programatzeko funtzioak eta jarduerak.

Informatika-prozesuak eta -sistemak mantendu eta egokitzeko funtzioak.

Kontabilitatea bere fase guztietan erregistratzeko atazak, baliabide tradizionalekin edo informatikoen.

Arlo oroko erosketa-eskabideak egiteko atazak; hala ere, funtzio horiek beste lanbide-talde batzuei pasa ahal zaizkie, enpresaren tipologiaren eta dimentsioaren arabera.

Ibilgailuak, instalazioak eta makinaria mantentzen diharduten langileen talde baten atazak koordinatzea.

Antzeko beste edozein funtzio edo ataza, lanbide-talde honi esleitutako prestakuntza-irizpideen, eta irizpide orokorren araberakoak badira.

– Prestakuntza:

Titulazio akademikoa, batxilergo mailakoa, bigarren mailako lanbide-heziketa edo egiaztatutako esperientziaren ondoriozko ezagutza profesional baliokideak.

Talde honetan honako hauek ere sartuko dira: taldeko arduradun edo sekzioko buru kategorian dutenak, komertzialak, saltzaile bidaiariak eta lanpostura sartzeko eskatutako titulazioak dutenak.

Talde hau hirutan banatzen da:

– III-A azpitaldea:

Taldeko arduraduna.

Sekzioko buruzagitza.

– III-B azpitaldea:

Komertziala.

Saltzaile bidaiaria.

– III-C azpitaldea:

Tituludunak.

* IV. taldea:

– Definizio orokorra:

Ondoko lanak egitea eskatzen duten atazak: jarraibide zehatzekin egindakoak izanik ere, ezagutza profesional egokiak eta trebetasun praktikoak eskatzen dituztenak, eta erantzukizuna ikuskapen tekniko zuzenekora mugatzen delarik. Ondoren seinalatutakoarekin bat egiten diren funtzioak eta atazak: argiro ezarritako jarraibide zehatzekin, lan-metodo zehatzarekin eta mendekotasun funtzional eta hierarkiko handiarekin; bestalde, ataza eta funtzio horiek normalean ahalegin fisiko eta arreta handia eskatzen dute.

Lanbide-talde honetan, burutu beharreko jarduerak eta eskatzen den prestakuntza honako hauek dira:

– Atazak eta funtzioak:

Eskaerak jasotzea, edozein sistema, baliabide edo prozeduraren bitartez.

Fase guztietan, merkantziak jasotzea.

Salgaiak prestatu eta jartzea, eta halako atazatzat joko dira honako hauek: banatzaile automatikoetan edo apaletan produktuak ordenatu eta paratzea, gero haiek otzaratan, upelaxtoetan edo enbalatzeko beste edozein eratan banatzeko, edo enbalatu

– Tareas y/o funciones:

Promoción de las ventas, comercialización de los productos distribuidos por la empresa y al desarrollo de su publicidad, como también a la venta de los mismos mediante cualquier modalidad o con la utilización de cualquier medio técnico de comunicación.

Funciones referidas al tratamiento y gestión informática de datos.

Funciones y actividades de análisis y programación de los sistemas informáticos.

Funciones de mantenimiento y adecuación de los procesos y sistemas informáticos.

Tareas de registro de la contabilidad en todas sus fases, por medios tradicionales o informáticos.

Tareas de pedidos de compras en toda su extensión, no obstante, dichas funciones podrán incorporarse a otros grupos profesionales dependiendo de la tipología y dimensión de la empresa.

Coordinación de tareas de un grupo de personas trabajadoras ocupado en labores de mantenimiento de maquinaria, instalaciones o vehículo.

Cualquier otra función o tarea análoga que responda a los criterios generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

– Formación:

Titulación académica, a nivel de bachillerato, formación profesional de segundo grado, o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Estarían dentro de este grupo quienes en la actualidad tienen las categorías de Encargada/o de grupo /Jefatura de sección, Comercial / viajante y aquellas personas cuya titulación fue requerida en su momento para el acceso al puesto de trabajo.

Este grupo se subdivide en 3:

– Subgrupo III-A:

Persona encargada de grupo.

Jefatura de sección.

– Subgrupo III-B:

Comercial.

Viajante.

– Subgrupo III-C:

Personas tituladas.

* Grupo IV:

– Definición general:

Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y/o aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa. Tareas y/o funciones, que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un método de trabajo preciso, y con un alto grado de dependencia jerárquica y/o funcional, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención.

En este grupo profesional las actividades a desarrollar y la formación requerida para su desempeño son las siguientes:

– Tareas y/o funciones:

Recepción de pedidos por cualquier sistema, medio o procedimiento.

Recepción de mercancías en todas sus fases.

Preparación y puesta de pedidos, entendiendo por tal todas las tareas comprendidas desde la función de ordenar y colocar los productos en las estanterías o dispensadores automáticos, hasta su posterior separación y preparación, repartiéndolos en

eta etiketaturik bidali daitezten; eta guzti horretarako beharko da eskabide bat jartze-agindu bat, dokumentu fisiko batez edo instrukzio elektronikoa bidez gauzatu.

Barne-garraioa edo paletizazioa, elementu mekanikoekin egina.

Kalitatea egiaztatu eta kontrolatzeko ataza osagarriak.

Egokitzapen-atazak, hartarako honako hauek eginaz maki-na osagarriekiko eta laneko eremuarekiko: erregulazioa, doikuntza eta garbi-ikuzia.

Eskabideak bideratzea, merkantziak berraztertzea eta banatzea; eta hartarako, eguneko mugimenduak liburuetan edo makinetan erregistratuko dira.

Banaketak egiteko ibilgailuak gidatzeko funtzioak.

Eskariak jaso, erreklamazioei erantzun edo bezero edo hornitzaileentzako gestioak egin edo/eta bisitariei atenditzeko, telefono deiak egin eta jasotzeko funtzioak.

Administrazioko testuak tratatzea, artxibatzeak, erregistratzeak, fakturatzeak edo antzekoak. Idazkariaren atazak.

Kobrantza-gestioak.

Kontabilitatea bere fase guztietan erregistratzeko atazak, baliabide tradizionalekin edo informatikoenekin.

Enpresaren barruko sare informatikoen eragingarritasuna mantentzea. Ordenagailuak eta informatikako osagarriak mar-tan jartzea.

Merkataritza-postarako idazketa-lanak, jasotako eskaintzen araberako prezioak kalkulatzeko, eskabideak jaso eta izapidetzea eta erantzun-proposamenak prestatzea.

Langileen arloko administrazio-atazak: soldatak, aseguru so-zialak, zerga-atxikipenak, atal eta bajak izapidetu eta kontrola-tzea, etab.

Makina sinpleak maneatzeko eragiteka elementalak; harta-kotzat joko dira: ezagutza espezifikorik eta trebakuntzarik beha-rezko ez dutenak.

Karga- eta deskarga-eragiketak, honako hauek: eskuz egin-dakoak edo erabiltzekoa agiri edo prestakuntza espezifikorik behar ez duten elementu mekanikoen lagunduta egindakoak.

Honako ataza hauek egitea: mandatuak, enkarguak, eskuz egiteko garraioak, posta jaso eta eramatea, gidariari laguntzea.

Materiala keta produktuak errekupezteko ataza elementa-lak.

Lanabesak eta lokalak garbitu eta mantentzeko ataza sin-pleak.

Betekizun berezirik gabe lokala keta erakinak zaintzea.

Administrazioko mekanografiatzeak, artxibatzeak, erregistratzeak, kalkulatzeko edo antzekoak burutzeko atazak, ezin infor-matika-ezagutza beharrezko ez delarik.

Antzeko beste edozein funtzio edo ataza, lanbide-talde honi esleitutako prestakuntza-irizpideen, eta irizpide orokorren ara-berakoak badira.

— Prestakuntza:

Eskola graduatuaren, lehen mailako lanbide-heziketaren edo derrigorrezko bigarren hezkuntzaren pareko lanbide-ezagutzak edo titulazioa.

Egin beharreko atazekin zerikusia duten ezagutza elementa-lak.

Talde horretan egongo dira egun honako kategoriakoak: eska-ri-prestatzea, mendekoa, eskarien banaketa, gidaria, datuak lortu eta tratatzen dituen, administrazioa, bigarren urteko lagun-tzailea.

cestas o cubetas o cualquier otro medio de embalaje, o emba-lándolos y etiquetándolos para su posterior envío, interpretando para ello el pedido u orden de puesta mediante un documento físico o instrucción electrónica.

Tareas de transporte interno y paletización realizado con elementos mecánicos.

Tareas auxiliares de verificación y control de calidad.

Tareas de acondicionamiento con regulación, puesta a punto, y limpieza de todo tipo de máquinas auxiliares, así como de su zona de trabajo.

Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en los libros o máquinas al efecto del movimiento diario.

Funciones de conducción de vehículos de reparto.

Funciones referidas a la recepción y realización de llamadas telefónicas para recibir pedidos, atender reclamaciones o ges-tiones de la clientela y personas proveedoras, y/o atención de visitas.

Tareas de tratamiento de textos, archivo, regístro, cálculo, facturación o similares de administración. Tareas propias de se-cretariado.

Gestiones de cobro.

Tareas de registro de la contabilidad en todas sus fases, por medios tradicionales o informáticos.

Mantenimiento de la operatividad de redes informáticas in-ternas de la empresa. Puesta en funcionamiento de ordenado-res y accesorios informáticos.

Labores de redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramita-ción de pedidos y realización de propuestas de contestación.

Tareas de administración de personal como recibo de sala-rios, seguros sociales, retenciones fiscales, tramitación y con-trol de altas y bajas, etc.

Operaciones elementales de manejo de máquinas sencillas, entendiendo por tales, aquellas que no requieran adiestramien-to y conocimiento específico.

Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos que no requieran, para su utilización, carné o formación específica.

Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, trans-porte manual, llevar o coger correspondencia, ayuda al personal de conducción.

Tareas elementales recuperación de materias y productos.

Tareas sencillas de mantenimiento y limpieza de locales y enseres.

Vigilancia de edificios y locales sin requisitos especiales.

Tareas de mecanografía, archivo, registro, cálculo, factura-ción o similares de administración, sin precisarse conocimien-tos informáticos de ningún tipo.

Cualquier otra función o tarea análoga que responda a los criterios generales y de formación atribuidos a este grupo pro-fesional.

— Formación:

Titulación o conocimientos profesionales equivalentes al graduado escolar, formación profesional de primer grado o edu-cación secundaria obligatoria.

Conocimientos elementales relacionados con las tareas que se desempeñan.

Estarían dentro de este grupo quienes en la actualidad tien-en las categorías de Preparación de pedidos / dependienta/e, Reparto de pedidos / chófer/esa, Captura y tratamiento de datos, Administración, Ayudante segundo año.

III. ERANSKINA

LANGILEEN BERMEAK

2000ko martxoaren 1a baino lehen UFGn kontratatutako langileen zerrenda, hitzarmen honen 30. artikuluan ezarritakoa aplikatu behar zaiena, honako hau da:

ARANA GONZALEZ, IÑIGO
ARTOLOZAGA BENGOCHEA, ESTIBALIZ
ATXUKARRO ARRUABARRENA, JESUS MARI
BADIOLA PENIL, MANUEL MARIA
ESCUDERO SERRANO, JAVIER
ETURA GONZALEZ, IVAN
ETXEBERRIA PARDO, AMAYA
EZCURDIA GOENAGA, ANTXON
EZKURDIA GOENAGA, JOSE RAMON
GANDASEGUI AGORRETA, FELIPE
GARCIA DE ROJAS, LUIS MARIA
IRAZABALBEITIA SUSPERREGUI, GORKA
LERCHUNDI LARBURU, IMANOL
LOPEZ HERNANDEZ, JOSE ANTONIO
MINDEGUIA ARIZTEGUI, AITOR
PIERA ARISTIZABAL, JUAN ALBERTO
ROSCO VALIENTE, TXOMIN
SALAGRE FERNANDEZ, FLORENTINO
ZALDUA ZURIARRAIN, MARIA TERESA
ZUBIZARRETA AGUIRRE, JOKIN

ANEXO III

GARANTÍAS PERSONALES

El listado de los trabajadores contratados en UFG con anterioridad al 1 de marzo de 2000, a los que les es de aplicación el artículo 30 del presente convenio, es el siguiente:

ARANA GONZALEZ, IÑIGO
ARTOLOZAGA BENGOCHEA, ESTIBALIZ
ATXUKARRO ARRUABARRENA, JESUS MARI
BADIOLA PENIL, MANUEL MARIA
ESCUDERO SERRANO, JAVIER
ETURA GONZALEZ, IVAN
ETXEBERRIA PARDO, AMAYA
EZCURDIA GOENAGA, ANTXON
EZKURDIA GOENAGA, JOSE RAMON
GANDASEGUI AGORRETA, FELIPE
GARCIA DE ROJAS, LUIS MARIA
IRAZABALBEITIA SUSPERREGUI, GORKA
LERCHUNDI LARBURU, IMANOL
LOPEZ HERNANDEZ, JOSE ANTONIO
MINDEGUIA ARIZTEGUI, AITOR
PIERA ARISTIZABAL, JUAN ALBERTO
ROSCO VALIENTE, TXOMIN
SALAGRE FERNANDEZ, FLORENTINO
ZALDUA ZURIARRAIN, MARIA TERESA
ZUBIZARRETA AGUIRRE, JOKIN