

## EUSKO JAURLARITZA

### LAN ETA ENPLEGU SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako  
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

*EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena, Fundiciones Aizpurua, S.A. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20101592012015 kodea).*

#### AURREKARIAK

*Lehenengoa.* 2023ko otsailaren 21ean enpresako zuzendariak eta langileen ordezkariak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

*Bigarrena.* 2023ko irailaren 27an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

*Hirugarrena.* Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-02-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2024ko otsailaren 20an bete da.

#### ZUZENBIDEKO OINARRIAK

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

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

Honen ondorioz,

#### EBATZI DUT

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

*Bigarrena.* Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2024ko maiatzaren 8a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaria. (3400)

## 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 Fundiciones Aizpurua, S.A. (código 20101592012015).*

#### ANTECEDENTES

*Primero.* El día 21 de febrero de 2023, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de las personas trabajadoras.

*Segundo.* El día 27 de septiembre de 2023, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

*Tercero.* Se ha efectuado el requerimiento previsto en el artículo 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-02-2011), y se ha cumplimentado el 20 de febrero de 2024.

#### 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 8 de mayo de 2024.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (3400)

*Fundiciones Aizpurua, S.A. enpresaren hitzarmen kolektiboa. 2022-2023.*

## 1. KAPITULUA

### 1. artikulua. Zeregin eta langileria eremua.

Hitzarmen honek Fundiciones Aizpurua, S.A. enpresako plantilla guztia hartuko du bere eraginpean.

Hitzarmen hau legez indarrean den bitartean, eta bertan bitarteko klausulek hala zehazten duten heinean, berau gailendu-ko da beste edozer hitzarmen kolektiboren gainetik.

### 2. artikulua. Indarraldia eta iraupena.

Hitzarmen honek bi urteko indarraldia izango du.

2022ko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean ondorio guztietarako eta horrela iraungo du 2023ko abenduaren 31ra bitartean.

2023. urteko urriaren 1ean automatikoki salatua geratuko da, data horretan bertan Hitzarmen Kolektibo honen ordezkarako negoziazioei ekin ahal izango zaielarik.

Berariaz hitzartzen da, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, amaiera salatzen denean, hitzarmenak indarrean jarraituko duela hitzartutako iraupena amaitu ostean, harik eta bi alderdiek hori ordeztuko duen beste bat sinatzen duten arte.

### 3. artikulua. Hitzarmenaren batasuna.

**Bat.** Hitzarmen honetan bai Asanbladetarako bai Langileen Ordezkarientzako edo Enpresa Batzordeko kideentzako edo Ordezkaritza Sindikalentzako ezarri diren lan-jardunaldiek, urteko oporrek eta ordaindutako orduak osotasun bakar bat eta zatiezina osatzen dute urteko zenbaketan. Beraz, ezin izango dira bakarka aztertu.

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

**Bi.** Itundutako baldintzen batasun eta zatiezintasun printzipioa ezarrita, Lan Agintaritzak berezkoak dituen ahalmenak erabiliz Hitzarmen honetan biltzen den itunetako bat onesten ez badu, honek eraginkortasun praktikoa galduko du, Hitzarmena bere osotasunean birkontsideratu beharko delarik.

### 4. artikulua. Baldintzarik onuragarrienak.

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

## II. KAPITULUA

### 5. artikulua. Lanaldia.

2022 eta 2023. urteetako lan efektiboko gehienezko ordu kopurua, urteko zenbaketan, honako hau izango da:

– Jardun etena:

2022 eta 2023. urte bakoitzeko lanordu efektiboak 1.697 izango dira.

– Jarraiko jarduna, bi edo txanda gehiagoko lana izan ezik:

2022 eta 2023. urte bakoitzeko lanordu efektiboak 1.682 izango dira.

Lan-jardunaldi horietan gutxienez 15 minutuko atsedendaldia ezarri da eguneko. Honek ez du goian aipatutako jardun efektiboa osatuko eta, beraz, ez da ordainduko.

*Convenio Colectivo de Fundiciones Aizpurua, S.A. 2022-2023.*

## CAPÍTULO I

### Artículo 1.º *Ámbito funcional y personal.*

Este Convenio Colectivo de Empresa afectará a la totalidad de la plantilla de Fundiciones Aizpurua, S.A.

En tanto este Convenio se halle legalmente vigente y en la medida que en sus propias cláusulas se determine, el mismo prevalecerá sobre cualquier otro Convenio Colectivo.

### Artículo 2.º *Vigencia y duración.*

El presente convenio tendrá una vigencia de dos años.

Entrará en vigor a todos los efectos a partir del 1 de enero de 2022 finalizando el 31 de diciembre del año 2023.

Quedará automáticamente denunciado a partir del 1 de octubre del año 2023, 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 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

### Artículo 3.º *Unidad de Convenio.*

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

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

**Dos.** Establecido el principio de unidad e indivisibilidad de las condiciones pactadas, en el supuesto de que la Autoridad Laboral en el ejercicio de las facultades que le son propias no aprobase alguno de los pactos del presente Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse el contenido en su totalidad.

### Artículo 4.º *Condiciones más beneficiosas.*

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

## CAPÍTULO II

### Artículo 5.º *Jornada de trabajo.*

El número máximo de horas de trabajo efectivo, en cómputo anual, para los años 2022 y 2023 será el siguiente:

– Jornada partida:

Las horas efectivas de trabajo para los años 2022 y 2023 serán 1.697 horas para cada uno de los años de vigencia.

– Jornada continuada con excepción del trabajo a dos o más turnos:

Las horas efectivas de trabajo para los años 2022 y 2023 serán 1.682 horas para cada uno de los años de vigencia.

En dicha jornada continuada se establecerá un descanso diario, de al menos 15 minutos, que no formará parte de las jornadas efectivas anteriormente señaladas y que por tanto no tendrá carácter retribuido.

– Bi edo txanda gehiagoko jarduna:

2022 eta 2023. urte bakoitzeko lanordu efektiboak 1.697 izango dira. Kasu guztietan atsedendaldiko 15 minutuak lan efektiboko denboratzat hartuko dira eta, beraz, ordaindu egingo dira.

Aurreko urtean edo urteetan bestelako atsedendaldiak baliatu badira bi txandako edo gehiagoko jardunaldietan, Hitzarmen honetan ezarritako 15 minutuko atsedendalitik gorakoa xurgatu ahal izango da. Edonola ere, 2022. eta 2023. urteetan ez da, hurrenez hurren, aurreko urtean baino ordu efektibo gehiagorik jardungo.

Aurreko urteetan arestian aipatutako urteko jardunaldi efektiboa baino gutxiago egiten zuten langileek, euren urteko jarduna mantenduko dute; izan ere, langile bakar batek ere ez baitu 2022 eta 2023. urtean, hurrenez hurren, aurreko urtean baino ordu efektibo gehiagorik emango jardunean.

Edozein unetan, Enpresak jardun mota berdinak ezar ditzake talde edo kategoría desberdinetako langileentzat, izan ere udako jardun murriztuaren etendurarako eskubidea mantentzen baita. Hala ere, hartutako eskubideen edota legezko xedapenen ondorioz urteko zenbaketan ezarritako ordu-kopurua baino gutxiago egiten dituzten langileek, urteko zenbaketan ordu-kopuru bera mantendu ahal izango dute. Horrelakoetan, Hitzarmenean ezarritako ordainsariak jasoko dituzte eta, gainera, artikulua hau aplikatzearen ondorioz dagokien mugara arteko aldea hainbatanuta jasoko dute, baldin eta udako aipatutako jarduna etetearen ondorioz, Enpresak ordu horiek sartzeko beharra adierazten badu.

#### 6. artikulua. Lan egutegiak eta ordutegiak.

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

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

Enpresak eraturako lan-egutegiek eta ordutegi-taulek lan-jardunaldiaren irregulartasunik eragingo balute, langileen legezko ordezkaritzaren adostasuna beharko da baldin eta lan efektiboko ordu arrunten kopurua Langileen Estatutuko 34.3 artikuluan ezarritakoa baino handiago bada.

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

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

#### 7. artikulua. Ordutegi-malgutasuna.

Gehieneko aldi baterako kontratu kopurua, Aldi Baterako Lan Enprekin eginikoak barne, plantillaren % 10ekoa edo gutxiagokoa bada, enpresak jarraian adieraziko diren neurriak erabili ahal izango ditu. Ehuneko hori zenbatzeko, neurri horiek erabili aurreko hilabetea joko da erreferentetzat, eta, ondorio horietarako, ez dira aldi baterako kontratutzat hartuko bitarteko kontratuak eta txanda-kontratu baten ondoriozkoak.

– Jornada a dos o más turnos:

Las horas efectivas de trabajo para los años 2022 y 2023 serán 1.697 horas para cada uno de los años de vigencia, incluyendo en todos los casos 15 minutos de descanso que se computarán como tiempo de trabajo efectivo, y en consecuencia tendrán el carácter de retribuidos.

En caso de que se hubiese disfrutado durante el pasado año o en años anteriores de otros descansos en las jornadas a dos o más turnos, podrán absorber el exceso de éstos que resulte sobre los 15 minutos que por este Convenio se establecen, sin que la jornada efectiva a trabajar en los años 2022 y 2023 pueda ser superior a la efectivamente trabajada en el año anterior, respectivamente.

Aquel personal que viniese realizando con anterioridad una jornada efectiva anual inferior, en cada caso, a la arriba indicada, mantendrán sus jornadas anuales de trabajo, de forma que ninguna persona pueda realizar durante los años 2022 y 2023 mayor jornada efectiva de trabajo que en el año anterior, respectivamente.

La empresa podrá establecer los mismos tipos de jornada para todo el personal de cualquier grupo o categoría en todo tiempo, por mantenerse el derecho de suspensión de la jornada reducida de verano. Sin embargo, el personal que por derechos adquiridos o por disposiciones legales disfruten de un número de horas, un cómputo anual, inferior al señalado, mantendrán dicho número de horas en cómputo anual, percibiendo las retribuciones de Convenio y abonándoseles aparte, a prorrata, las de diferencia hasta el límite de las que por aplicación de este artículo les correspondan, si la Empresa impone la obligación de realizarlas como consecuencia de la supresión de la referida jornada de verano.

#### Artículo 6.º Calendarios y horarios de trabajo.

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

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

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

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

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

#### Artículo 7.º Flexibilidad horaria.

Siempre que el número máximo de contratos temporales, incluidos los celebrados con las Empresas de Trabajo Temporal, sea igual o inferior al 10 % de la plantilla, la Empresa podrá utilizar las medidas que a continuación se señalan. A efectos del cómputo de dicho porcentaje, se tomará como referencia el mes anterior al de la utilización de dichas medidas y no se considerarán, a estos efectos, como temporales los contratos de interinidad y los derivados de un contrato de relevo.

Langileen lege-ordezkariek uste badute enpresak ez duela ehuneko hori betetzen, artikuluko honen azken paragrafoan aipatutako prozedurari emango diote hasiera. Hala egin ezean, enpresak ehuneko hori betetzen duela ulertuko da.

a) Lan-jardunaldi arruntaren barruan, Enpresako Zuzendaritzak 2022 eta 2023. urtean 65 ordu erabili ahal izango ditu ustekabeko premiei edo produkzio-garai bereziei erantzuteko, entrega epeak oso zehatzak direnean eta hori ez betetzeak eskaria, bezeroa eta abar galtzea dakarrenean. Bai eta alderantzizko kasuetan ere, hau da, merkatuaren eraginez jarduera gutxitzen denean edo eskaerak urriagoak direnean eta honek guztiak, enpresaren garapen arruntan eragina izan dezakeenean.

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

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

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

1. Ukitutakoei eta enpresako langileen ordezkari hori justifikatzen duten arrazoi idatziak 5 eguneko aurretiaz jakinaraztea.
2. Orduz baliatzeak lanorduak gehitzea ekartzen duenean, enpresako egutegiaren lanegun bezala zehaztuta daudenetako jarduna 9 ordura arte gehituz egingo da.

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

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

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

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

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

Erabiltzeko orduak ez dira ekonomikoki konpentsatuko, urte natural bakoitza ren barruan denbora librea hartuz baizik.

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

a) Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la Dirección de la Empresa podrá disponer de hasta un máximo de 65 horas anuales durante 2022 y 2023, que podrá utilizar tanto para atender emergencias o períodos punta de la producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida de pedido o de la clientela etc., como en caso contrario, en momentos de disminución de la actividad por causas del mercado, cartera de pedidos, que puedan afectar al normal desarrollo de la empresa.

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

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

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

- 1.º Preaviso de 5 días al personal afectado y a la representación del personal en la empresa, con información por escrito de las razones que lo justifican.
- 2.º Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en el aumento de horas de trabajo, éste se efectuará incrementando hasta 9 horas la jornada de los días que figuren como de trabajo en los correspondientes calendarios de la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Kompentsazio-datei dagokienez, langileei ezartzea dagokien % 50a zehazterakoan ezin izango dute produkzioz gaituratu urtesasoietan eragin dezaketen datarik hartu, ezta enpresak jada jakinarazita dituen puntako alditan ere.

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

Artikulu honetan aipatutako ahalmenaz baliatzen bada enpresak langileen legezko ordezkarietarako jakinarazi beharko diote hori eragin duten arrazoiak, ukitutako langileen kopurua eta erabilitako nahiz erabili beharreko orduen gutzitzea zehaztuz.

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

Langileen lege-ordezkarietarako uste badute enpresak ez duela artikulu honen lehenengo paragrafoan aldi baterako kontratuen kopuruari buruz adierazitako ehuneko bat betetzen, eta enpresa zuzendaritzarekin ez bada irizten erabaki batera, hori Hitzarmentaren Interpretazio Batzorde Mistoaren iritzipean jarriko du. Eskatera gehienez 24 orduko epean egingo da, artikulu honetan aipatutako aurreabisua egiten denetik zenbatzen hasita, eta, edonola ere, aurreabisua egiten den egunaren biharamuneko 12:00ak baino lehen. Eskatera hori jasota, Batzordeak deialdia egingo du eta bildu egingo da, gehienez, 24 orduren barruan. Batzordea ados jarriko ez balitz, desadostasunak Laudo bidez ebazteko irateke. Laudoa Precoren Gipuzkoako arduradunak bertako Bitartekari eta Tartekarietarako Elkargotik ondorio horretarako eta bat-batean hautatutako tartekariak emango du. Laudoa be-tearazle izango da, eta inolako atzerapenik gabe, artikulu honetako A) ataleko 1) puntuan aipatutako aurreabisurako epearen barruan emango da.

#### 8. artikulua. Oporrak.

2022 eta 2023. urtean 30 egun naturaleko opor ordainduak izango dituzte; derrigorrez eta bakarrik 26 lanegun izango direlarik.

Oporren eraginetarako, larunbatak lanegun osotzat hartuko dira.

Enpresaren beharrak direla eta urteko lan-egutegian ezarritako opor kolektiboak gozatzeko data aldatu egiten bada eta, ondorioz, lantokia ixten bada, langileek opor-egun bat gehiago hartzeko eskubidea izango dute.

OIT erakundeko 132. Hitzarmenean ezarritakoa betez, langileen borondate kanpo arrazoiengatik, hala nola, istripua, gaitasuna eta amatasuna edo aitasunagatik, lanera joan gabeko egunak lan efektiboan emandako denboratzen hartuko dira oporrek zenbatu eta gozatzearren eraginetarako.

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

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

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

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

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

Si la empresa hace uso de la facultad que se recoge en el presente artículo deberá ponerlo en conocimiento de la representación legal del personal informando de las razones que lo han motivado e indicando número de personas afectadas y número de horas globales utilizadas o a utilizar.

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

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

#### Artículo 8.º Vacaciones.

Para los años 2022 y 2023 se retribuirán, en concepto de vacaciones reglamentarias 30 días naturales, debiendo de disfrutarse exclusiva y necesariamente 26 días laborables.

A efectos de vacaciones los sábados se computarán como día laborable completo.

Si por necesidades de la empresa se modifica la fecha de disfrute de las vacaciones colectivas establecidas en el calendario anual, y en consecuencia, el cierre del centro de trabajo, el personal tendrá derecho a disfrutar un día más de vacaciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Egunez eguneko ordainsaria jasotzen duten langileei dagozkien, artikulua honetan ezarritako batezbestekoaren arabera ordainduko zaizkie opor-egunak; baita 30 egun natural horietako jaiegun eta igandeak ere.

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

#### 9. artikulua. Aparteko orduak.

Hitzarmen hau izenpetzen dutenek bat egin dute 1999ko urtarrilaren 15ean Confebask eta ELA, CC.OO., UGT eta LAB Zentral Sindikalek aparteko orduak ezabatzei buruz itundu duten Konfederazioarteko Erabakiarekin. Horren arabera eta akordio hori garatu asmoz:

Erabaki dute:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 9.º Horas extraordinarias.

Las partes signatarias del presente Convenio se adhieren al Acuerdo Interconfederal sobre supresión de horas extraordinarias suscrito entre Confebask y las Centrales Sindicales ELA, CC.OO., UGT y LAB, con fecha 15 de enero de 1999 y en base al mismo y en su desarrollo:

Acuerdan:

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

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

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

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

- a) Egin beharreko lan denbora hain laburra izanik, kontratazio berria egitea ezinezkoa izatea.
- b) Behar den denboran kontratazio berria egitea materialki ezinezkoa izatea.
- c) Enplegurako zerbitzu publikoen lankidetzak eskatu arren, lanpostu jakin horri dagokion kualifikazioa duen langilerik jarri ez dutenean enpresa eskatzailearen esku.

3) Bigarren pasartean aurreikusi diren egoera berezien babesean betetzen diren aparteko orduen ordeztasun denbora hartuko da.

Konpentsazioan emango dira ordubete eta 20 minutu laneguneko lan egindako ordu bakoitzeko eta ordubete eta 40 minutuko igande edo jaiegunean lan egindako ordu bakoitzeko, Hitzarmen Kolektibo honen 2. artikulua azken paragrafoan ezarritakoa eragotzi gabe.

Konpentsazio ekonomikoa honako kasu hauetan bakarrik burutu ahal izango da, ezinbesteko kasuetan eta 2.c) puntuan aurreikusitako egoera dela eta, atsedenean denboraz konpentsatzea ezinezkoa gertatzen denean. Kasu horietan, eta Hitzarmeneko 2. artikulua azken pasartean xedatutakoa baldintzatuz gabe, honela ordainduko dira aparteko orduak: % 40 erantsiz, laneguneko burutu direnean; eta % 65 erantsiz, igande edo jaiegunean burutu direnean.

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

- a) Aparteko orduak ezabatzearen ondorioz sortzen diren aurreikuspenak eta enplegurako konpromisoak, eta antolakuntzan egin beharreko doikuntzak finkatuko dituzte.
- b) 2. atalean xedatutakoa aplikatuz lan jarduna luzatzea baimentzen duten aparteko egoerak zehaztuko dituzte.
- c) Konpentsazio erregimena; bereziki, lan jarduna luzatzearen ondorioz bakoitzari dagokion atsedenean denbora zenbatzeari dagokiona.
- d) Enpresako akordioek ezingo dute konpentsazio ekonomikorik ezarri, artikulu honetako 3. pasarteko hirugarren atalean aurreikusi ez diren balizkoetan.

5) Aurreko puntuan aipatutako negoziazio horren ekimena Enpresako Zuzendaritzak edota langileen Legezko Ordezkaritzak hartu ahal izango du, eta beste aldeak negoziatzera eseri beharko du derrigorrez. Bi aldeetarik batek negoziatzen hasteari uko egingen badiu edota negoziazio horretan akordioa eragotzen duten desadostasunak sortzen badiu (4.c. atalean izan ezik) bi aldeetako edozeinek PRECO-n aurreikusitako Gatazkak Ebazteko Prozedurara joa ahal izango du, eta beste alde horretan parte hartzea behartuta egongo da.

6) Edozein kasutan ere, Langileen Ordezkariek eta Enpresa Batzordeko kideek, baita Delegatu Sindikalek ere, bidezko denean, hilero-hilero izango dute egindako aparteko orduen berri

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

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

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

- a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.
- b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.
- c) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

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

La compensación se efectuará a razón de 1 hora y 20 minutos por cada hora trabajada en día laboral y 1 hora y 40 minutos por cada hora trabajada en domingo o festivo, sin perjuicio de lo establecido en el último párrafo del artículo 2.º de este Convenio Colectivo.

Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto 2.c). En estos casos, y sin perjuicio de lo establecido en el último párrafo del artículo 2.º del Convenio, esas horas se abonarán con un recargo del 40 % cuando se trabajen en día laborable y del 65 % cuando lo sean en domingo o festivo.

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

- a) Establecerán las previsiones y compromisos de empleo que se deriven de aquella supresión, así como los ajustes organizativos que la supresión de horas extraordinarias pudiera hacer en su caso necesario.
- b) Determinarán de la concurrencia de las situaciones excepcionales en las que, en aplicación del apartado 2.º, se entienda autorizada la prolongación de jornada.
- c) Régimen compensatorio, en particular la cuantificación del tiempo de descanso compensatorio de la prolongación de jornada.

d) Los acuerdos de empresa no podrán establecer la compensación económica para supuestos distintos de los contemplados en el tercer párrafo del apartado 3.º de este artículo.

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

6) 6.º En cualquier caso, la Representación del Personal y miembros del Comité de Empresa, así como los/as Delegados/as sindicales, en su caso, serán informados mensualmente de las

eta gai horren inguruan hartutako akordioen zein horiek sortarazi zituzten arrazoien berri. Informazio hori, Enpresak izenpetuta eta zigilatuta egongo da.

7) Artikulu honetan aparteko orduerik buruz erabaki dena, Hitzarmen honetako «Orduerik baliatzea» izeneko 9. artikuluan xedatutakoa baldintzatu gabe burutuko da.

### III. KAPITULUA

#### 10. artikulua. Baimenak.

Langileek baimen ordainduak izateko eskubidea izango dute, betiere, gutxienez 24 ordu lehenago jakinaraziz, zoritxarra edo ustekabea denean izan ezik, eta, nolabehere, behar bezala justifikatuz. Baimen horiek artikuluan honetan ezartzen denari jarraiki hartu eta ordainduko dira.

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

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

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

Langileen Estatutuaren 37.3 artikuluan jasotako lizentzia guztiak ezinbesteko gutxienerako eskubidetzat hartzen dira, eta, beraz, hemen jasotzen diren lizentziek Langileen Estatutuan ezarritakoa soilik hobetu ahal izango dute.

Enpresek ondoko kasuetan emango dituzte baimenak, beti ere hauek justifikatuak badaude.

#### a) Langilearen ezkontzagatik:

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

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

#### b) Seme-alaben jaiotzagatik:

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

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

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

#### c) Gaixotasun larriagatik edo ospitalizazioagatik:

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

— Aitarena edo amarena, langilearekin bizi ez badira; anai-arrebena, aiton-amonena, aitagarreba edo amagarrebarena: 2 egun natural eta, lekualdakatarik egin behar izatekotan, gehienez beste bi egun natural.

Gaixotasunaren egintza eragileak dirauen bitartean (gaixotasun larriaren kasuan), langileak baimena hartzeko data aurreratu ahal izango du enpresaren adostasunez. Adostasunik ez badago, hurrenez hurreneko egunetan hartu beharko da.

#### Gaixotasun larriak irauten duenean:

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

horas extraordinarias que se hayan efectuado y los acuerdos celebrados al respecto, así como de las causas que lo motivaron. Esta información irá firmada y sellada por la Empresa.

7) Lo acordado en el presente artículo para las horas extraordinarias lo será sin perjuicio de lo establecido en el artículo 9 del presente Convenio sobre «Disponibilidad de Horas»

### CAPÍTULO III

#### Artículo 10.º Licencias.

Los trabajadores, preavisando con al menos 24 horas de antelación, salvo hecho infortunado y/o imprevisible, y en todos los casos con la debida y suficiente justificación, tendrán derecho a licencias retribuidas que se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se establece en el presente artículo.

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

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

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

Todas las licencias recogidas en el art. 37.3 del Estatuto de los trabajadores se consideran derecho mínimo necesario y por lo tanto las licencias que aquí se recogen solo podrán mejorar lo establecido en el ET.

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

#### a) Por matrimonio:

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

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

#### b) Por nacimiento de hijo/a:

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

Por nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados después del parto:

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

#### c) Por enfermedad grave u hospitalización:

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

— De padre/madre que no convivan con el trabajador/a, así como de hermanos/as, abuelos/as, padre y madre política,: 2 días naturales, ampliables hasta dos días en caso de desplazamiento.

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

#### Cuando la enfermedad grave persistiera:

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

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

– Ezkontideari, seme-alabaren bati, aita edo amari, anai-arreba bati, aiton edo amonari, aitagarreba edo amagarrebari bati egindako ebakuntza kirurgikoagatik, betiere, ospitalizatorik egon ez arren, etxean geratzera behartzen baditu: 2 egun natural eta, lekualdaketarik egin behar izatekotan, gehienez beste bi egun.

d) Heriotzagatik:

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

– Gurasoak, anai-arrebak edo bilobak: 3 egun natural, horietako 1, gutxienez, laneguna; bidaiarik egin behar izanez gero, bi egunez luza daitezke.

– Aitona-amonak, aita-amagarrebak: 2 egun natural; bidaiarik egin behar izanez gero, bi egunez luza daitezke.

Ezkontidearen, seme-alaben, gurasoen, anai-arreben edo biloben heriotzagatiko lizentzia ez da xurgatuko langilearen oporraldian edo ezkontzagatiko lizentzian gertatzen bada.

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

– Egun natural 1.

f) Ohizko bizilekua aldatzeagatik:

– Egun natural 1.

g) Medikuaren kontsultetara joateko:

– Langilea Gizarte Segurantzako espezialisten kontsulta medikora joan behar duen kasuetan behar den denborako baimena izango du, kontsulta-ordua lanorduetan gertatzen denean, beti ere, aipatutako kontsulta medikuntza orokorreko fakultatiboak preskribatu badu. Dena den, langileak aldezturik aurkeztu beharko dio enpresariari aipatutako preskripzio mediko hori justifikatuko duen ziurtagiria. Gainerako kasuetan, Gizarte Segurantzako familiako sendagilearen kontsulta medikora edo medikuntza partikularrarengana joateagatik gehienez urtean 16 ordu ordaindu izango dira, horiek ere justifikatu beharko direlarik.

– Era berean, beharrezkoa den denboraz eta urtean 16 orduko muga horren barruan, ezkontidea edo langilearekin bizi diren seme-alaba edo gurasoak kontsulta medikoetara, azterketa medikoetara eta ospitalean sartzera laguntzeko hutsegiteak, bai eta garrantzi txikiko interbentzio kirurgikoetan laguntzeko hutsegiteak ere barne hartuko dira. Zalantzarik gertatuz gero, Batzorde Misto Interpretatzailearen irizpenera jo ahal izango da.

h) Jaio aurreko azterketetarako:

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

i) Bularra ematea:

– Edoskitzaroan (9 hilabete arte), langileek ordu bateko etena hartzeko eskubidea izango dute, eta ordu hori bitan zatitu ahal da. Baimenaren iraupena modu proportzionalan luzatuko da erditze anitzeko kasuetan. Langileak, nahi badu, eskubide hori baliatu ordez ohiko lanaldia ordubete murriztu ahal da edo, bestela, ordubete hori lanaldi osoetan metatu, helburu berberekin. Baimen hori aitak zein amak baliatu ahal izango du, biek lan egiten badute. Gainerako guztirako, Eusko Jaurlaritzaren indarreko lege gintzaldian ezarritakoa beteko da.

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

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

d) Por muerte:

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

– De padre/madre, hermanos/as, nietos/as: 3 días naturales, de los cuales al menos 1 será laborable, ampliables en dos días en caso de desplazamiento.

– Abuelos/as, padre/madre política: 2 días naturales, ampliables en dos días en caso de desplazamiento.

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

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

– 1 día natural.

f) Por traslado del domicilio habitual:

– 1 día natural.

g) Para consultas médicas:

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

– Asimismo, podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 16 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones quirúrgicas de menor importancia del cónyuge, así como de hijos/as y padres que convivan con el trabajador/a. En caso de duda, se podrá acudir al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa.

h) Para exámenes prenatales:

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

i) Por lactancia:

– Los y las trabajadoras durante el período de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La plantilla por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas. A este permiso podrán acogerse indistintamente la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Para todo lo demás se dispondrá lo establecido en la legislación vigente del Gobierno Vasco.

Izatezko bikoteak:

— Ezkon-bizikidetasunak, bikotearen kideak edozein sexuokoa direla ere, behar bezala justifikatzen bada, (batera erroldaturik dauden ziurtagiria, eskaera data baino bi urte lehenagotik jarraian elkarrekin direla egiaztatzen duena, edo izatezko bikoteen erroldako ziurtagiria edota, izaera ofizialez, izatezko ezkonbizi-tza egiaztatzen duen beste edozein agiri) artikuluko honetan ezkon-tzaren kasurako adierazitako eskubide berak sortuko ditu.

j) Nahitaezko betebeharra betetzeagatik:

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

Arestian aipatutako eginbeharra betetzeak, hiru hilabeteko epe batean, lanorduen % 20 gutxienez egin beharreko lana egi-teko ezintasuna ekartzen badu, Enpresak Langileen Estatutuko 46. artikuluko lehenengo atalean arautzen den eszedentzia egoerara igaro ahal izango du ukituriko langilea.

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

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

Artikulu hau Hitzarmena sinatzen den egun berean sartuko da indarrean.

11. artikulua. *Eszedentziak.*

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duen langileari eszedentzia emango dio enpresak, eta bere lanpostua gorde edota antzekoan birsartuko du automatikoki, baldin eta ondo-rango baldintzak betetzen badira:

- Hori eragin duten arrazoiak, familia-izaerakoak, ikaske-tak edo antzekoak izatea.
- Eszedentzia horrek ez du sei hilabeteko epea gaindituko.
- Era honetako eszedentzia aldi berean hartzen duten lan-gileen kopuruak ez du plantillaren % 2a gaindituko.

12. artikulua. *Beste eszedentzia batzuk.*

Era berean, Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duen langileari eszedentzia emango dio Enpresak, eta bere lan-postua gorde edota antzekoan birsartuko du automatikoki, bal-din eta ondorengo baldintzak betetzen badira:

- Hori eragin duen arrazoia lanbide heziketa ikasketak edo birziklatzea egitea denean, langilea gero enpresa berera itzuli daitekeelarik.
- Eszedentziak urtebeteko iraupena izango du gehienez, bi alderdiek bestelakorik erabiltzen dutenean izan ezik.
- Era honetako eszedentzia aldi berean hartzen duten lan-gileen kopurua, gehienez ere, batekoa izango da 50 langile baino gutxiagoko enpresetan; bikoia 50etik 100 langilera bitartekoetan eta plantillaren % 2a, 100 langile baino gehiagoko enpresetan.
- Eszedentzia honetatik at geratuko dira enpresako zuzen-daritzak eta kargudunak, bestelakorik erabakitzen ez den bitar-tean.

Gainerako eszedentziei dagokienean, indarrean dagoen legeriak ezarritakoa beteko da.

Parejas de hecho:

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

j) Por cumplimiento de deber inexcusable:

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

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

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

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

La fecha de entrada en vigor de este artículo será la correspondiente a la firma del Convenio.

Artículo 11.º *Excedencias.*

Las empresas concederán excedencia al personal con al menos una antigüedad de un año en la empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Que los motivos de la misma sean de carácter familiar, de estudio o similares.
- Que dicha excedencia no sea superior a seis meses.
- Que el número de personas que coincidan en este tipo de excedencias no sea superior al 2 % de la plantilla.

Artículo 12.º *Otras excedencias.*

La empresa concederá excedencias al personal con al menos un año de antigüedad en la empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que cumplan los requisitos siguientes:

- Que los motivos de la misma sean la realización de estudios de formación profesional o reciclaje que con posterioridad puedan ser incorporados a la propia empresa.
- Que la excedencia no sea superior a un año, salvo acuerdo entre las partes.
- Que el número de personas que coincidan en este tipo de excedencias no sea más de uno en las empresas de menos de 50 trabajadores/as, de dos en las empresas de 50 a 100 trabajadores/as y de un 2 % de su plantilla en las empresas de más de 100 trabajadores/as.
- Dicha excedencia se exceptúa, salvo acuerdo en contrario, en los directivos y mandos de la empresa.

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

#### IV. KAPITULUA

##### 13. artikulua. Hitzarmeneko alokairua.

– Hitzarmeneko Oinarrizko Alokairua:

Eranskinen alokairu-tauletako A zutabeen halakotzat azaltzen dena da Hitzarmeneko Oinarrizko Alokairua.

– Hitzarmen Plusa:

Aipatutako alokairu-tauletako B zutabeen lanbide-kategoria bakoitzarentzat ezarritako kopurua da. Plus hori lanean jardundako egun bakoitzeko jasoko da.

Hitzarmen honetan ezarritako baldintzetan eta bertako eranskinen alokairu-tauletan zehaztutako ordainsarietako gutxieneko iaera dute lanbide-kategoria desberdinentzako.

Ordainsari hauek Hitzarmen honetan itundutako urteko jardunari dagozkionak dira, edota, kontratuan hala ezarria bada, epealdi txikiagoari dagozkionak beti ere gutxienez astean 36 ordu jarduten badira.

Ordainsariei eta Gizarte Segurantzako kotizazioari dagokionean Peoi Arruntaren kategoria Espezialistarena bezalako ia izango da. Peoi Arruntek, hala ere, euren kategoriari dagozkion zereginak bete beharko dituzte derrigorrez.

– 2022rako Gutxieneko Ordainsarien taulak egitea:

2022ko urtarrilaren 1etik aurrera indarrean egongo diren gutxieneko ordainsarien taulak sortzeko Fundiciones Aizpurua, SA enpresako 2021eko soldata taulei KPI gehikuntza aplikatuko zaie.

KPlarekin berrikusten diren soldatak ezingo dira izan aurreko urtekoak baino txikiagoak.

Artikulu honetan, KPlari egotzitako balioa ez da inolaz % 0,00 baino txikiagoa izango; beraz, urteko KPla negatiboa bada, % 0,00ko balio minimo hori hartuta kalkulatu da soldata-igoera.

– 2023rako gutxieneko ordainsarien taulak egitea:

2022ko otsailaren 15etik aurrera alderdiek 2023rako soldata baldintzak negoziatu dituzte.

– Laneko istripuak eragindako aldi baterako ezintasunaren osagarria:

Laneko istripuak eragindako AE egoeran den langileak jaso beharreko gutxieneko ordainsaria, indarreko legediari jarraituz, AE egoera gertatu aurreko hileko laneko istripuagatik eta langabeziagatik oinarriaren % 75 izango da. Hala ere, honako osagarri-erregimen hau ezarriko da:

a) Istripua langilearen arduragabekeriak eragin badu, enpresak emandako eta Hitzarmen honetako 44. artikuluan ezarritako segurtasun-bitarteko guztiak erabili ez dituelako, ez da osatuko adierazitako gutxieneko ordainsaria.

b) Gainerako kasuetan, istripuaren ikerketaren eta bertan zehaztutako erantzukizunen arabera, enpresak osagarri bat ezarriko du. Osagarri hori, gehienez, aurreko hileko laneko istripuagatik eta langabeziagatik oinarriaren gaineko % 100 izango da.

Dena dela, istripuaren ikerketa egitea enpresaren erantzukizuna izango da bakar-bakarrik, Kanpoko Prebentzio Zerbitzuen laguntzarekin.

##### 14. artikulua. Lanpostuen balorazioa.

Edozein sistematan erabiltzen diren kontzeptuak ondorengo irizpide orokorren arabera izango dira:

a) Ezagupenen irizpidea. Nola teorikoak hala praktikoak (abiltzaia, esperientzia, eta abar).

#### CAPÍTULO IV

##### Artículo 13.º Salario de Convenio.

– Salario Base de Convenio:

Se considera Salario Base de Convenio el que figura como tal en la Columna «A» de las tablas salariales anexas.

– Plus de Convenio:

Se conceptuará como tal la cantidad que para cada categoría profesional se establece en la Columna «B» de dichas tablas salariales. Este plus se percibirá por día de trabajo.

Las retribuciones que se señalan en las tablas salariales anexas a este Convenio, en las condiciones establecidas por el mismo, tienen carácter de mínimas para las diversas categorías profesionales.

Dichas retribuciones se entienden referidas a la jornada anual pactada en este Convenio o a la que, inferior a aquélla, se haya establecido contractualmente siempre que no sea inferior a 36 horas semanales.

La categoría de Peón Ordinario, a efectos retributivos y de cotización a la Seguridad Social, se asimila a la de Especialista, si bien subsiste la obligatoriedad de los Peones Ordinarios de realizar el trabajo correspondiente a su categoría.

– Elaboración de las Tablas de Retribuciones Mínimas para 2022:

Las Tablas de retribuciones mínimas con vigencia desde el 1 de enero de 2022, se elaborarán aplicando un aumento del IPC sobre las tablas salariales del 2021 de la empresa Fundiciones Aizpurua, S.A.

La revisión de salarios con referencia al IPC que contiene el presente artículo en ningún caso podrá suponer una merma salarial.

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

– Elaboración de las Tablas de Retribuciones Mínimas para 2023:

A partir del 15 de febrero de 2022, las partes se comprometen a negociar las condiciones salariales para el año 2023.

– Complemento salarial por incapacidad temporal derivada de accidente laboral:

De acuerdo a la legislación vigente, el salario mínimo a percibir por el trabajador en situación de I.T., derivada de accidente de laboral, es el 75 % de la base por accidente de trabajo y desempleo del mes anterior al de la situación de I.T. No obstante, se establece el siguiente régimen de complemento:

a) Si el accidente es originado por una negligencia del trabajador debido a la no utilización de todos los medios de seguridad facilitados por la Empresa y establecidos según el artículo 44.º de este Convenio, no se complementará el salario mínimo mencionado.

b) En el resto de casos, en función de la investigación de accidente realizada y de las responsabilidades determinadas en la misma, la empresa establecerá el complemento con un máximo de hasta el 100 % sobre la base por A.T. y Desempleo del mes anterior.

En cualquier caso, la elaboración de la investigación de accidente será facultad exclusiva de la empresa, con la asistencia del Servicio de Prevención Ajeno.

##### Artículo 14.º Valoración de Puestos de Trabajo.

Los conceptos que en cualquiera de los sistemas se utilicen podrán traducirse fácilmente a los criterios generales siguientes:

a) Criterio de conocimientos. En su doble vertiente de teóricos y prácticos (habilidad, experiencia, etc.).

b) Jarritako ahaleginen irizpidea, nola sentimen edo nerbioei dagokienak hala fisiko edo adimenezkoak.

c) Langileak bere gain daukan karguko edo berarekin zerkusia duten elementuen (instalazioak, materialak, pertsonak edo informazioa, eta abar) erantzukizunaren irizpidea.

d) Ingurugiroko baldintzen (nekea, toxikotasuna edo arriskua) irizpidea.

Laneko balio kualitatiboen hierarkiari dagokionean, sistema horien bidez esleitutako balorazioak ezarriko du Enpresako lanpostu bakoitzaren postu erlatiboan. Balorazio hau lanpostu beraren ezaugarriari edo eskakizunei dagokie, postu hori betetzen duen pertsona edonor dela ere.

Lanpostuen balorazioa ezarria badago edo ezartzen bada, kategoriarik txikieneko lerrun-zerrendan dauden langileek Hitzarmen honetan kategoria horretarako zehazten diren ordainsariak jasoko dituzte gutxienez.

Baloratutako postuetako bat bakarrak ere ez du jasoko, oro har, balorazioaren aurretik jasotzen zuen ordainsaria baino gutxiago.

Balorazioa egin ondoren lehengo diru sarrerak baino gutxiago iritelen zaizkien langileek euren diru sarrerak mantenduko dituzte pertsonalki honako baldintza hauetan:

a) Produkzio primak eta, hala izanez gero, bestelako plusak ez dira diru sarrera finkotzat hartuko inola ere. Kontzeptu hauen ordainetan, postu berriari dagozkion zenbatekoak jasoko dira lehenengo momentutik.

#### 15. artikulua. Produktibitatea.

##### A. Erregulazioa:

I. Hitzarmen honi erantsitako tauletan azaltzen diren alokairuak lanbide-kategoria bakoitzaren barruko baloraziorik txikienari dagozkio.

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

II. Gutxieneko errendimendu galdagarria edo arrunta Produktibitatearen Zerbitzu Nazionalako 100 edo beste sistematan honen baliokide dena izango da. Errendimendu hobezin teorikoa Produktibitatearen Zerbitzu Nazionalako 140 edo beste sistematan honen baliokide dena izango da.

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

III. Pizgarrien lerroa, ondorengo bi puntuez zehaztua dagoen zuzena izango da:

a) Errendimendu arruntan, «A» eta «B» zutabeen batuketan.

b) 140ko errendimenduan, «A» eta «B» zutabeen batuketan gaineko % 35eko gehikuntza.

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

a) Kalitatea produktuaren faktore erabakitzailea denean.

b) Erabilitako lehengaia oso garestia denean.

c) Produkzio-prozesuaren izaerak, lanpostu batek, kate batek, sekzio batek, enpresaren egonkortasun ekonomikoa arrisku larrian jartzen duten tarteko biltegiatzeak sortzen dituzte eta lanpostu, kate edo sekzioaren jardunaldi erabilgarria murriztea ezinezkoa denean.

d) Beharginak egin beharreko ahalegin fisiko handia denean.

b) Criterio de esfuerzos aportados, tanto sensoriales o nerviosos como físicos o mentales.

c) Criterio de responsabilidad por los elementos que tenga a su cargo el personal o se relacionen con él (instalaciones, materiales y productos, personas o información, etc.).

d) Criterio de condiciones ambientales (penosidad, toxicidad o peligrosidad).

La valoración asignada con estos sistemas establecerá la posición relativa de cada uno de los puestos de la Empresa en cuanto a jerarquía de valores laborales cualitativos. Dicha valoración se refiere a las cualidades o exigencias del puesto como tal, independientemente de la persona que lo ocupe.

De estar establecida o establecerse la valoración de puestos de trabajo, el escalafón donde figuren los/as trabajadores/as de categoría inferior, no podrá tener una retribución menor a la que para los mismos se señala en el presente Convenio.

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

El personal cuyo puesto de trabajo salga valorado por debajo de sus ingresos anteriores, conservará dichos ingresos a título personal en las siguientes condiciones:

a) En ningún caso se considerarán como ingresos fijos las primas de producción, ni los pluses en su caso. Por estos conceptos se percibirán, desde el primer momento, las cantidades que correspondan al nuevo puesto.

#### Artículo 15.º Productividad.

##### A. Regulación:

I. Los salarios que se establecen en las tablas anexas al presente Convenio corresponden al trabajo de inferior valor dentro de cada categoría profesional.

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

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

Se considerará rendimiento habitual el que, sin haber mediado variaciones de las condiciones laborales, se viniese obteniendo de modo habitual y ordinario durante los tres meses inmediatamente anteriores, siempre que no resulte inferior al rendimiento exigible o normal.

III. La línea de incentivos será una recta que queda definida por los dos puntos siguientes:

a) A rendimiento normal la suma de la columna «A» más la columna «B».

b) A rendimiento 140, el 35 por 100 de incremento sobre la suma de la columna «A» más la columna «B».

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

a) Cuando la calidad sea factor determinante del producto.

b) Cuando la materia prima utilizada sea de coste elevado.

c) Cuando la naturaleza del proceso de producción, un puesto, una cadena, una sección, produzca almacenajes intermedios que pongan en grave riesgo la estabilidad económica de la empresa y no quepa la solución de reducir la jornada útil en el puesto, cadena o sección.

d) Cuando el esfuerzo físico a realizar por el/la operario/a sea grande.

e) Faktore erabakitzailea produkzioaren kantitatea izan ordez kalitatea, bien konbinazioa edo bestelakoa denean.

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

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

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

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

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

VII. Denboren eta errendimenduen neurketa, ondoren zehazten diren ekintzetako baten ondorioz egingo da beti:

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

VIII. Gauzatze-errendimendu zuzenen azterketa.

Errendimendu pertsonalen azterketa eta kontrolerako sistema ezarrita dagoenean, langileak nahitaz onartu beharko ditu. Hala ere, emaitzekin desadostasunean daudenek dagokien erreklamazioa aurkez dezakete.

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

B. Zehapenak:

Zehapen edo zigorrak segidan zehazten denari lotuko zaizkie:

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

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

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

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

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

e) Cuando el factor determinante no sea la cantidad de producción, sino la calidad, ambos combinados u otros.

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

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

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

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

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

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

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

VIII. Análisis de rendimientos correctos de ejecución.

Determinado el sistema de análisis y control de rendimientos personales, el/a trabajador/a deberá aceptarlos preceptivamente, pudiendo, no obstante, quienes estuvieran disconformes con los resultados, presentar la correspondiente reclamación.

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

B. Sanciones:

Las sanciones se ajustarán a lo que se determina seguidamente:

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

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

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

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

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

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

C. Kalitatea:

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

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

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

16. artikulua. Pizgarririk eza.

Neurtu gabe dauden zereginak betetzen dituzten langileek Taula eranskinetako «A» eta «B» zutabeetako kopuruaren gaineko % 14a jasoko dute pizgarririk ezaren ordainetan.

17. artikulua. Aparteko nekea, toxikotasuna eta arriskua duten zereginak.

Zereginen aparteko nekea, toxikotasuna eta arriskua lanpostuen balorazioan eta pizgarrien balioen ezarpenean barnebidurik egongo dira oro har. Pizgarria beste alokairu-kontzeptutan sartu gabe dagonean, zeregin horiek burutu behar dituzten langileek % 20a, % 25a edo % 30aren haborokina jasoko dute, aipatutako kontzeptuetako batek, bik edo hiruek ukitzen dituzten kontuan hartuz. Haborokin hau, «A» zutabeko alokairua gehi Antzinasun plusaren gainean kalkulatu da. Eguneko jardunean zehar aipatutako zereginetan 60 minututik gora eman dituen langileak jardun-erdiari dagokion plusa jasoko du. Jardun-erdia baino gehiagokoa izango balitz, jardun osoaren gainean kalkulatu litzaike plus hori.

Instalazioak edo prozedurak hobetu izanagatik enpresak laneko baldintza nekagarriak, toxikoak edo arriskutsuak desagertu direla irizten badio, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeari edo, hala badagokio, prebentzioko ordezkariari egiaztatutako beharko dio.

Enpresaren komunikazioarekiko adostasunik ez badago, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak edo prebentzioko ordezkariak txostena eskatu ahal izango die Enpresa Batzordeari, langileen ordezkariari eta bidezkoztat hartzen dituztenei (Osalani, Laneko Ikuskatzaitzari, Prebentzio Zerbitzuari eta abar), desagertzea egiaztatzeko.

Lana osasungarritasun- eta higiene-baldintza normaletan egiteko beharrezkoak diren neurriak hartu ondoren, adierazitako hoberia ordaintzeari utziko zaio, kasu bakoitzean bidezkoak diren errekurtsuak bazter utzi gabe.

18. artikulua. Gaueko lana.

Gaueko hamarrak eta goizeko seiak bitarteko jarduna da gaueko lana.

Gaueko lanaren haborokina ondorengo arauen arabera erregulatuko da:

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

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

C. Calidad:

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

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

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

Artículo 16.º Carencia de incentivo.

El personal que realice trabajos que no estén medidos, percibirá, por día laborable, en concepto de carencia de incentivo, un incremento del 14 por 100 sobre las columnas «A» y «B» de las tablas anexas.

Artículo 17.º Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos.

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores una bonificación del 20, 25 o 30 por 100, según se vea afectado por uno, dos o los tres conceptos anteriores. Dicha bonificación se calculará sobre el salario de la columna «A» incrementado con el Plus de antigüedad. El/a trabajador/a que realice las tareas a que se ha hecho referencia durante un período superior a 60 minutos por jornada devengará el plus correspondiente a media jornada; si excediese de media jornada dicho plus se calculará sobre la totalidad de la misma.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos, la empresa considerara que han desaparecido las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, deberá acreditarlo ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral o Delegado/a de Prevención en su caso.

En caso de no existir conformidad con la comunicación de la empresa, el Comité de Seguridad y Salud Laboral o el Delegado/a de Prevención podrá solicitar informe al Comité de empresa o Delegados/as de Personal así como los que se consideren oportunos (Osalan, Inspección de Trabajo, Servicio de Prevención,) para certificar su desaparición.

Una vez adoptadas las medidas necesarias para que el trabajo se realice en condiciones normales de salubridad e higiene dejará de abonarse la citada bonificación, sin perjuicio de los recursos que correspondan en su caso.

Artículo 18.º Trabajo nocturno.

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

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

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

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

Artikulu honetan barnebidutako zereginak betetzen dituzten langileek gaueko lanagatik plusa deritzana jasoko dute, lan-jardun arruntari guztira dagokion alokairuaren % 20 izango dena. Ez dira sartuko, ordea, toxikotasuna, nekea eta arriskuagatik legeko plusak, produkzio primak eta, hala balitz, pizgarri ezak; ezta jaiegun, igande, aparteko haborokin eta oporrei dagokien zati proportzionala ere.

#### 19. artikulua. Balorazioan barnebiduriko plusak.

Enpresak, lanpostu bakoitzari dagokion puntuaketa ezartzeko goian aipatutako zirkunstantziak kontuan izan dituztenean, plus horiei dagokien ordainsariak sartuz, hau da, aurreko bi artikuluetan ezarritako balorazioari dagokion puntuaketa lanpostuetan sartua duten Enpresek ez dituzte plus hauek aparte ordainduko.

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

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

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

#### 20. artikulua. Talde-buruak.

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

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

Talde-buruak jasoko duen plusa, erantsitako alokairu-tauletako «A» zutabean bere lanbide-kategoriarentzako ezarritako alokairuaren % 20a izango da, baldin eta lanpostuaren balorazioa egiterakoan aginte-faktorea kontuan izan ez bada.

#### 21. artikulua. Antzinasuna.

Hitzarmen kolektibo honetan barnebidutako langile guztiek aldizkako igoerak izango dituzte zerbitzu urteengatik. Bosturtekoetan ordainduko dira eta horien balioa erantsitako alokairu-tauletako «A» zutabean lanbide-kategoria bakoitzarentzako ezarritako alokairuaren gaineko % 5 izango da.

Langileen antzinasunaren zenbaketa ondorengo arauen arabera egingo da:

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

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

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

El personal que realice trabajos incluidos en el presente artículo disfrutará de un complemento de remuneración, denominado plus de trabajo nocturno, equivalente al 20 % sobre la totalidad del salario percibido en jornada ordinaria de trabajo, sin incluir los pluses legales de toxicidad, penosidad o peligrosidad, primas de producción o de carencia de incentivo en su caso, ni partes proporcionales de festivos, domingos, gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

#### Artículo 19.º Pluses incluidos en valoración.

En caso de que la Empresa, al fijar la puntuación correspondiente a los citados puestos, tenga presente la concurrencia de alguna de estas circunstancias y, en consecuencia, anoten como incluidos en las remuneraciones tales pluses, es decir, atribuyendo a dichos puestos un número de puntos cuya valoración económica cubra lo dispuesto en los dos artículos anteriores, estará exentas de efectuar pago aparte de estos pluses.

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

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

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

#### Artículo 20.º Jefes/as de equipo.

Es Jefe/a de Equipo el personal procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de Oficiales, Especialistas, etc., en número no inferior a 3 ni superior a 8.

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

El plus que percibirá el/la Jefe/a de Equipo consistirá en una bonificación del 20 por 100 del salario establecido en la columna «A» de las tablas salariales anexas para su categoría profesional, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

#### Artículo 21.º Antigüedad.

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 5 % sobre el salario que, para cada categoría profesional, se señala en la columna «A» de las tablas salariales anexas.

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

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

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

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

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

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

#### 22. artikulua. *Igande eta jaiegunetako ordainsaria.*

Berreskuragarriak ez diren igande eta jaiegunetako ordainsaria Hitzarmen honen eranskinetako alokairu-taletako «A» zutabearen ezarritako alokairua gehi dagokion antzinasun plusa izango da.

Ordainsari hori lanegun edo lanordu bakoitzeko alokairuari gehitu ahal izango da.

#### 23. artikulua. *Aparteko haborokinak.*

Aparteko bi haborokin ezarri dira, uztaillekoa eta Gabonetakoa. Biak ere 30 egunetakoak izango dira lanbide kategoria guztientzako eta euren zenbatekoa «A» eta «B» zutabeetako alokairua gehi antzinasun plusa izango da.

Hala ere, aurreko atalean ezarritako haborokinez desberdinak jasotzen dituzten langileek lehendik dituztenak mantendu eta dagozkien igoerak aplikatuko dituzte baldin eta bestelakorik itundu ez den. Edonola ere, urteko zenbaketari buruz itunduta gehikuntzak errespetatuko dira.

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

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

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

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

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

#### 24. artikulua. *Irteerak, dietak eta bidaiak (behin Hitzarmena sinatuta).*

2022/23. urteak:

a) Estatuak:

\* Lehenengo egunetik hasitako lekualdaketa: 63,42 €.

\* Egun bereko joan-etorria:

– Gosaria: 2,64 €.

– Bazkaria: 21,14 €.

– Afarria: 15,86 €.

Kilometrajea, norberaren ibilgailuan: 0,42 €/km.

b) Gainerako herrialdeak:

Akordioak egingo dira enpresaren eta langileen artean. Hala ere, akordioak egin ezean, ondorengo zenbatekoak ordainduko dira:

– Gosaria: 4,23 €.

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

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

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

#### Artículo 22.º *Retribución dominical y de festivos.*

La retribución de los domingos y de festivos no recuperables será el salario que se señala en la columna «A» de la tabla salarial anexa al presente Convenio, más el plus de antigüedad en su caso.

Dicha retribución podrá incorporarse al salario del día u hora de trabajo.

#### Artículo 23.º *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen dos pagas extraordinarias, una de Verano y otra de Navidad, ambas de 30 días para todas las categorías profesionales, calculándose las mismas sobre la suma de las columnas «A» y «B» más el plus de antigüedad.

No obstante, aquel personal que viniese percibiendo dichas gratificaciones en cuantía distinta a la establecida en el párrafo anterior, seguirá manteniendo las que tuviesen, y aplicando a las mismas los aumentos correspondientes, salvo acuerdo entre las partes en otro sentido. En todo caso se respetarán los incrementos pactados en cómputo anual.

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

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

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

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

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

#### Artículo 24.º *Salidas, dietas y viajes (a partir de la firma del Convenio).*

Año 2022/23.

a) *Ámbito estatal:*

\* Desplazamiento desde el primer día: 63,42 euros.

\* Desplazamiento en el mismo día:

– Desayuno: 2,64 euros.

– Comida: 21,14 euros.

– Cena: 15,86 euros.

Kilometraje en vehículo propio: 0,42 euros/km.

b) *Resto países:*

Se establecerán acuerdos entre empresa y trabajadores. En su defecto se abonarán las cantidades siguientes:

– Desayuno: 4,23 euros.

– Bazkaria: 26,42 €.

– Afaria: 21,14 €.

Langileak gaua eman behar izanez gero, enpresak lantokitik ahalik eta gertuen bilatuko du harentzako ostatua eta bidezko erosotasun-baldintzak bermatuko ditu. Era berean, kanpoan eman beharreko gau bakoitzeko, langileak 8,46 euro gehiago jasoko du.

2020 eta 2021. urteetako dieta guztiek ordainsariei ezarri zaien igoeraren ehuneko bera izango dute.

#### 25. artikulua. Alokairu errealeak.

**Bat.** 29. artikulua eraginetarako, alokairu errealean sartzeko dira lan-jardunaldi arrunteko langileak urtean gordinean jasotzen dituen ordainsari guztiak, antzinatean plusak eta toxikotasun, neke edo arriskuagatik plusak izan ezik. Urteko alokairu gordinak bere barne hartzen ditu, beraz: Lanean jardundako egunetako soldata, igande eta jaiegunetako ordainsaria, aparteko haborokinak, oporretako ordainsaria, jarduera-plusak eta, hala balitz, pizgarri ezaren ordainsariak.

Salbuetsita geratuko dira, edonola ere, izaera ez-finkagarria izandako alokairu-osagarriak.

**Bi.** Langilearen kontura diren zama edo atxikipen fiskalak eta Gizarte Segurantzakoak langileak berak ordainduko ditu.

**Hiru.** Haraber, enpresak hitzarmen hau argitaratzen denetik hasita bi hilabeteko epean, 50 langile baino gehiago dituzten enpresek bertan indarrean dauden alokairu-etaulak emango dizkie Enpresa Batzordeari, aginte-kargua duten langileena eta hauei atxikitakoena izan ezik. Taula horietan garbi zehaztu behar dira nomina osatzen duten ordainsari-kontzeptuak eta berorien zenbatekoak, lanbide kategorian edo sailkapen maila bakoitzari dagokion urteko ordainsari teorikoa azalduz.

Era berean, errendimendu-primaz ezarritako ordainsariak aplikatzen den eta jarduera-maila bakoitzari dagozkion ordainsariak zeintzuk diren. Honela, neurketa zuzeneko sistemak dauden langileek, errendimendu-maila bakoitzari dagokion jarduera, dagokion prima kalkulatzeko era eta ordaintzeko sistema ezagutuko dituzte.

#### 26. artikulua. Hitzarmeneko alokairu errealeak.

Honako Hitzarmen honetan gutxienezko ordainsarien Alokairu-etaulak ezarri dira eta, aldi berean, horiek baino Alokairu Erreal handiagoak badaudela aitortzen da. Honela bada, indarrean dagoen Langileen Estatutuko 33. artikuluan ezarritakoaren eraginetarako, langileek enpresa bakoitzean benetan jasotzen duten hura hartuko da Hitzarmeneko Alokairu Errealizat.

#### 27. artikulua. Alokairu errealeko gehikuntza.

– 2022. urtea:

2022an jasoko diren soldata errealek % 6,5eko gehikuntza izango dute 2021ean jasotako guztiko ordainsari errealekin alderatuz.

– 2023. urtea:

2023ko otsailaren 15etik aurrera alderdiek 2023rako soldata baldintzak negoziatuko dituzte.

#### 28. artikulua. Itxaronaldia eta geldialdia.

«Itxaronaldi»tzat hartuko dira enpresari egotzi daitezkeen arazoengatik eta langilearen asmoarekin zerkusirik gabe honek diririk egon behar duen aldiak: Materialik edo elementurik eskura ez izatea; aurreko eragiketaren erritmo txikia izatea; neurketarako erremintarik ez edukitzea; lana gauzatzeko eragozpen bat sortzen bada, lanean jarraitzeko erabakiaren zain egotea; matxu-

– Comida: 26,42 euros.

– Cena: 21,14 euros.

En caso de pernoctación, la empresa facilitará el alojamiento lo más próximo posible al lugar de trabajo y garantizará condiciones razonables de confort. Asimismo, y por día de pernoctación el trabajador recibirá un suplemento de 8,46 euros.

Todas las dietas correspondientes al año 2022 y 2023 tendrán como incremento el mismo porcentaje aplicado a la subida de los salarios.

#### Artículo 25.º Salarios reales.

**Uno.** A los efectos del artículo 29.º se entiende por salario real la totalidad de las retribuciones brutas anuales que venga percibiendo el personal en jornada ordinaria de trabajo, sin incluir los pluses de antigüedad ni los de penosidad, toxicidad, peligrosidad y nocturnidad. El salario anual bruto comprenderá, por tanto, el jornal de los días de trabajo, la retribución de los domingos y festivos, las gratificaciones extraordinarias, la retribución de vacaciones y las primas de actividad o de carencia de incentivo en su caso.

En todo caso quedarán excluidos los complementos salariales que tengan pactado el carácter de no consolidables.

**Dos.** Las cargas o retenciones fiscales y de Seguridad Social a cargo del/a trabajador/a serán satisfechas por el mismo.

**Tres.** En el caso de que la empresa tenga más de 50 trabajadores, en el plazo de dos meses a partir de la publicación del presente Convenio, entregará a sus Comités de Empresa las tablas salariales vigentes en la misma, con excepción de las que correspondan al personal de mando o asimilados. Tales tablas deberán expresar suficientemente los diversos conceptos retributivos que constituyen la nómina y las cuantías de los mismos, indicando la retribución teórica anualizada correspondiente a cada una de las categorías profesionales o niveles de calificación.

Asimismo, en caso de que la empresa establezca una prima por rendimiento deberá poner en conocimiento de los/as trabajadores/as por escrito, cual es el sistema de rendimiento que se aplica y cuales son las retribuciones por prima a cada nivel de actividad, de forma que el personal en sistemas de medición directa pueda conocer la labor a efectuar por cada nivel de rendimiento y la forma de cálculo o sistema de abono de las primas correspondientes.

#### Artículo 26.º Salarios reales de convenio.

En el presente Convenio se establecen unas Tablas Salariales de retribuciones mínimas y, al mismo tiempo, se reconoce la existencia de Salarios Reales superiores a las mismas. En consecuencia, a los efectos de lo establecido en el artículo 33.º del vigente Estatuto de los Trabajadores, se entenderá por Salario Real de Convenio el que realmente vengán percibiendo el personal en cada empresa.

#### Artículo 27.º Incremento de salarios reales.

– Año 2022:

Los salarios reales a percibir en 2022 tendrán un incremento del 6,5 % sobre las retribuciones reales totales percibidas en 2021.

– Año 2023:

A partir del 15 de febrero de 2023, las partes se comprometen a negociar las condiciones salariales para el año 2023.

#### Artículo 28.º Tiempo de espera y tiempo de paro.

Tendrán la consideración de «tiempo de espera» aquéllos en los que, por causas imputables a la empresa y ajenas a la voluntad del personal haya de permanecer éste inactivo, bien por falta de materiales o elementos a su alcance; escaso ritmo en la operación precedente; falta de herramientas o útiles de medición; espera de decisión de si el trabajo puede o no continuar por haberse

rarik ez duten garraio edo mugitzeko baliabideen zain egotea; maniobrak direla eta jarduna etetea; tresneria eta erremintak lantokian biltzea; beste taldeen erruaz zenbait lan berriro egin behar izatea, eta abar. Kasu hauetan langilearen alokairuari, aurreko hilean lortutako primen batezbesteko orduak gehituko zaizkio.

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

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

#### 29. artikulua. *Nominen ordainketa.*

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

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

### V. KAPITULUA

#### 30. artikulua. *Lanbide sailkapena.*

Lan-kategorien sailkapenari eta definizioari buruzko Eranskina aplikatuko da Hitzarmen Kolektibo hau indarrean den bitartean, 1995/01/27ko Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaraturikoa (18. zenbakiduna). Hitzarmen hau indarrean den bitartean sailkapen hori Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN eginiko beste argitalpen batek ordezkatzeko badu, azken horri jarraituko zaio.

Hitzarmen honetan bildutako edozein jardueratan eskuz nahiz adimenez lan egiten duten langileak lanbide-talde hauetan sailkatuko dira, egiten dituzten zereginen arabera:

- Beharginak.
- Menpekoak.
- Administrariak.
- Titulurik gabeko teknikariak.
- Teknikari tituludunak.

Hitzarmenaren Eranskin horretan zehaztu den langile-sailkapena adierazgarri soila da; beraz, enpresak ez dute lanpostu guztiak bete beharrik, zerbitzuek hala eskatzen ez duten bitartean.

Bestalde, bereziki definitu gabe dauden lanpostu berriak Enpresak lehendik dagoen edozein kategoriatan sar ditzake, ezazgarri berdintsuak badituzte.

Lanpostuen balorazioa egin ondoren Enpresa antolatuetan langile bakoitzari dagokion kategoria zehazteko, ezagupenen irizpidea, esperientzia eta abar hartuko dira kontuan.

Luzaroan zeregin edo lanbide-kategoria desberdinetako jarduerak betetzen dituzten langileei, lan edo betekizun nagusienaren kategoria esleitu zaien, berez dagokiena baino maila txikiagokoa ez bada behintzat.

Indarrean dauden xedapenek diotena betez, bidezkotzat jotzen dituzten sarrera-frogak egin ahal izango dituzte Enpresak

presentado alguna dificultad en el transcurso de su ejecución; en espera de medios de transporte o movimiento, cuando no estuvieran averiados; interrupción del trabajo por maniobras; reagrupamientos de útiles y herramientas a pie de obra; repetición de labores determinadas por defectos imputables a otros grupos, etc. En estos casos, el/a trabajador/a afectado/a percibirá su salario incrementado con la media horaria de las primas obtenidas en el mes anterior.

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

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

#### Artículo 29.º *Pago de nóminas.*

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

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

### CAPÍTULO V

#### Artículo 30.º *Clasificación profesional.*

El Anexo sobre clasificación y definición de categorías profesionales, publicado en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa n.º 18 de 27-01-95 será de aplicación en tanto el presente Convenio Colectivo esté vigente. En caso de que dicha clasificación fuera sustituida por otra publicada en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa durante la vigencia de este Convenio, se adoptará ésta última.

El personal que preste sus servicios, tanto manuales como intelectuales, en cualquiera de las actividades encuadradas en el presente Convenio, se clasificará en atención a la función que desarrolla, en los siguientes grupos profesionales:

- Personal Obrero.
- Personal Subalterno.
- Personal Administrativo.
- Personal Técnico no titulado.
- Personal Técnicos titulado.

La clasificación del personal que se establece en dicho anexo del Convenio es meramente enunciativa, no estando, por tanto, la Empresa obligada a tener cubiertas todas las categorías mientras los servicios no lo requieran.

Por otra parte, la Empresa podrá asimilar a cualquiera de las categorías existentes, por analogía con las mismas, nuevos puestos de trabajo que no se encuentren definidos específicamente.

Para obtener en cada caso la categoría que corresponda al/a trabajador/a en las empresas organizadas, a partir de la valoración del puesto de trabajo, se tomará como base la puntuación correspondiente al criterio de conocimientos, experiencia, etc.

Al personal que realiza con carácter de continuidad funciones correspondientes a distintas tareas o categorías profesionales se le asignará la categoría correspondiente al trabajo o actividad predominante, siempre que no sea inferior a la que ostentaren.

La Empresa realizará, de acuerdo con las disposiciones en vigor, las pruebas de ingreso que considere oportunas y clasifi-

eta langileak ez ditu sailkatuko azaltzen duten gaitasunaren araberara, zein zeregin betetzeko kontratatutak izan diren kontuan hartuz baizik.

**31. artikulua. Kontratazioan aukera-berdintasuna sustatzea. Sexuagatiko edo adinagatiko diskriminazioa debekatzea eta berdintasun-plan bat eratzea.**

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

1. Bai gizonak bai emakumeak aukera berdinak izan behar dituzte enpleguan, prestakuntzan, sustapenean eta lana gartzetarakoan.

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

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

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

Klausula honen bidez, aldeek 2021eko abendua baino lehen diagnostiko egokia egitea erabaki dute, baita ondoren berdintasun-plana egiteko baldintzak ere, enpresan dauden generodesberdintasunak desagerrarazteko behar diren neurriak adosteko.

Aurreko paragrafoan aipatzen den Berdintasun Plana egiteko eta negoziatzeko, honako arau hauek bete beharko dira:

– Langileen ordezkaritza bateratuaren edo sindikalaren parte-hartze errealearen bermea. Berdintasun Plana onartzeko, enpresaren eta langileen ordezkarien gehiengoaren adostasuna beharko da. Behin berdintasun-plana onartuta, enpresaren hitzarmen kolektiboan sartuko da.

– Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren hamabigarren xedapen iragankorrean xedatutakoaren arabera, enpresak berdintasun plan bat onartuta izan behar duen data baino 6 hilabete lehenago, gutxienez, enpresak honako informazio hau eman beharko die langileen ordezkariei, sexuaren arabera bereizita, enpresaren egokieraren diagnostiko egokia egin ahal izateko genero-ikuspegitik:

- a) Lantokiko edo enpresako langile-kopurua.
- b) Plantillaren banaketa adinen arabera (eta enpresako antzinatea).
- c) Plantilla kontratu moten arabera banatzea.
- d) Enpresan sartu diren pertsonen kopurua, sartzeko kontratu-modalitatearen arabera.
- e) Enpresa utzi duten pertsonen kopurua, zergatiak edo arrazoiak zehaztuta.
- f) Aldi baterako kontratua duten pertsonen kopurua.
- g) Aldi baterako kontratu mugagabeko bihurketen kopurua (finkoa edo finko etena).

cará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contrastado y no por las que pudiera estar capacitado para realizar.

**Artículo 31.º Fomento de igualdad de oportunidades en la contratación. Prohibición de discriminación en razón de sexo o edad y la elaboración de un plan de igualdad.**

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

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

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

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

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

Por medio de la presente cláusula, las partes acuerdan la realización de un diagnóstico adecuado antes de diciembre de 2021 y los términos para su posterior aplicación en la elaboración del plan de igualdad, que permita acordar las medidas necesarias para erradicar las desigualdades de género existentes en la empresa.

La elaboración y negociación del Plan de Igualdad al que se hace referencia en el párrafo anterior estará sujeta a las siguientes reglas:

– Garantía de participación real de la representación unitaria o sindical de los/as trabajadores/as. La aprobación del Plan de igualdad requerirá del acuerdo de la empresa y de la mayoría de la representación de los/as trabajadores/as. Una vez aprobado el Plan de igualdad, pasará a formar parte del convenio colectivo de la empresa.

– Con una antelación mínima de 6 meses a la fecha a partir de la cual -en base a lo dispuesto en la Disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres- la empresa queda obligada a tener aprobado un plan de igualdad, ésta deberá entregar a la representación de los/as trabajadores/as la siguiente información desagregada por sexo, a fin de que pueda llevarse a cabo un diagnóstico adecuado de la situación de la empresa desde la perspectiva de género:

- a) Número de personas en la plantilla del centro de trabajo o de la empresa.
- b) Distribución de la plantilla por edades (y antigüedad en la empresa).
- c) Distribución de la plantilla por tipos de contrato.
- d) Número de personas que han ingresado en la empresa según la modalidad contractual de acceso.
- e) Número de personas que han cesado en la empresa detallado por causas o motivos.
- f) Número de personas con contrato temporal.
- g) Número de conversiones de contrato temporal en indefinido (fijo o fijo discontinuo).

- h) Pertsona-kopurua eremu funtzionalen arabera.
- i) Pertsona-kopurua lanbide-taldeen arabera (hala bada-gokio, lanbide-kategorien arabera banatu ahal izango da).
- j) Lanbidean gora edo gora egin duten pertsonen kopurua.
- k) Prestakuntza-ekintzen onuradunen kopurua.
- l) Banatutako pertsona-kopurua, lanaldiaren modalitatearen arabera.
- m) Lanaldia egokitu edo murriztu duten edo eszedentziagatik, legezko zaintzagatik edo beste familia-arrazoi batzuen-gatik kontratua eten dieten pertsonen kopurua.
- n) Absentismo-egunen kopurua.
- ñ) Hileko ordainsaria, jasotako mota guztietako osagarriak eta pizgarriak adierazita.
- o) Sexu-jazarpeneko eta sexu-arrazoiengatik jazarpeneko egoerak, egoera horiek onartu dituen ebazpen judizial irmoa da-goenean.
- p) Organo bateratuetako eta sindikatuetako ordezkarien kopurua.
- q) Goi-zuzendaritzako kontratua duten pertsonen kopurua.
- r) Plantillako ikasketa-maila (titulazioa).

Bildutako informazio kuantitatibo hori guztia osatzeko, enpresaren esparru eta/edo arlo guztien azterketa kualitatiboa egin beharko da, genero-ekitateari dagokionez zorrotasun eta egia-tasun handiagoko diagnostikoa egin ahal izateko.

Diagnostikoarekin eta berdintasun-planarekin batera, sexu-jazarpenaren eta sexuagatik jazarpenaren arloko prebentzio-eta esku-hartze protokolo bat egin beharko litzateke.

### 32. artikulua. Hierarkia-lanbide harremanak.

Enpresak 100 langile baino gehiago baditu, bakoitzaren lanpostuari dagokion zeregin eta erantzukizunen zerrenda idatzia eman beharko diete derrigorrez langile kargudunei.

### 33. artikulua. Probaldia.

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

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

### 34. artikulua. Uzteak.

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

- a) Beharginek: Hamabost egun.
- b) Menpekoek: Hamabost egun.
- c) Administrazioari: Hilabete bat.
- d) Buruek edo administrari tituludunek: Bi hilabete.
- e) Titulurik gabeko teknikariek: Bi hilabete.
- f) Teknikari tituludunek: Bi hilabete.

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

- h) Número de personas por áreas funcionales.
- i) Número de personas por grupos profesionales (en su caso, se podrá realizar la distribución por categorías profesionales).
- j) Número de personas ascendidas o promocionadas profesionalmente.
- k) Número de personas beneficiarias de acciones formativas.
- l) Número de personas distribuidas según la modalidad de jornada de trabajo.
- m) Número de personas que han adaptado o reducido su jornada de trabajo, o suspendido su contrato por excedencia, por guarda legal u otros motivos familiares.
- n) Número de días de absentismo.
- ñ) Retribución mensual con indicación de complementos e incentivos de todo tipo percibidos.
- o) Situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en las que concorra resolución judicial firme que haya reconocido tales situaciones.
- p) Número de representantes en los órganos unitarios y sindicales.
- q) Número de personas con contrato de alta dirección.
- r) Nivel de estudios de la plantilla (titulación).

Toda esta información cuantitativa recogida deberá ir complementada de un análisis cualitativo de los distintos ámbitos y/o áreas de la empresa en aras a poder contar con un diagnóstico de mayor rigor y veracidad en términos de equidad de género.

Junto con la elaboración del diagnóstico y el plan de igualdad debería realizarse un protocolo de prevención e intervención en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

### Artículo 32.º Relaciones jerárquico-profesionales.

En caso de que la empresa alcance más de 100 trabajadores estará obligada a proporcionar a los mandos de la misma, relación escrita de las funciones y responsabilidades fundamentales que correspondan a su puesto.

### Artículo 33.º Período de prueba.

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

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

### Artículo 34.º Ceses.

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

- a) Personal Obrero: Quince días.
- b) Personal Subalterno: Quince días.
- c) Personal Administrativo: Un mes.
- d) Jefes/as o titulados/as administrativos/as: Dos meses.
- e) Personal Técnico no titulado: Dos meses.
- f) Personal Técnico titulado: Dos meses.

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

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

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

### 35. artikulua. Finikitoak.

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

Langileen Ordezkaririk, Enpresa Batzorderik edo Ordezkarri Sindikalik ez dagoen enpresatan, finikito-agiria sinatu baino 48 orduko aurretiaz beronen kopia bat eska dezake langile orok, egokitzat jotzen dituen erabileratarako.

### 36. artikulua. Produkzioaren gorabeherengatiko kontratuak.

Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 15.2 artikuluan ezarritakoaren babesean, kontratuen gehieneko iraupena aldatzea erabaki da, noizbehinka eta aurreikusitako diren gehikuntzengatik eta enpresaren ohiko jarduera izan arren, erabilgarri dagoen enplegu egonkoraren eta behar denaren artean aldi baterako desoreka sortzen duten gorabeherengatik.

Kontratu horien gehieneko iraupena urtebetekoa izango da, eta erabilera justifikatzen duen arrazoia edo zirkunstantzia gertatzen den egunetik aurrera zenbatuko da.

Artikulu honetan adierazten den produkzioaren gorabeherengatiko kontratuen iraupena luzatzea ezin izango zaie aplikatu merkatuaren zirkunstantzia, zereginen metaketa edo eskiera gehiegiagatik, Hitzarmen honen eraginpean dauden Enpresen eta Aldi Baterako enpresen artean itun daitezkeen eskura jartzeko kontratuei.

Langileen Estatutuaren Testu Bategina onartzen duen urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 49. artikuluan ezarritakoarekin bat etorritik, kontratua amaitzen denean, langileak eskubidea izango du zerbitzu-urte bakoitzeko hamabi lanegun ordaintzearen ondoriozko kopuruaren zati proportzionalaren adinako kalte-ordaina jasotzeko.

### 37. artikulua. Ikas-ekinezko prestakuntza-kontratuak.

Ikas-ekinezko prestakuntza-kontratuaren helburua da ordaindutako lan-jarduera eta lanbide-heziketaren, unibertsitate-ikasketen edo Enplegu Sistema Nazionalako Prestakuntza Espezialitateen Katalogoko prestakuntza-prozesuak bateragarri egitea, arau hauen arabera:

1. Dagokion lanbidean edo lanpostuan ikasketa-mailari egokitutako praktika profesionala lortzeko prestakuntza-kontratu egiteko eskatzen den titulazioa ez duten pertsonekin egin ahal izango dira.

2. Era honetako kontratuak ez dira sei hilabete baino laburragoak izango, ezta bi urte baino luzeagoak ere.

3. Langilearen prestakuntza teorikorako ematen denbora, Hitzarmen honetan ezarritako lan jardunaren % 35 lehen urtean, eta % 15 bigarren urtean izango dira gutxienez. Enpresako Zuzendaritza eta Langileen Ordezkaririk edo Enpresa Batzordearen edo Delegatu Sindikalen artean adostu beharko dira prestakuntza horiburutzeko formulak: Egunero, astero, hilero, txandaka edo batera, edota kontratuaren amaiera aldean burutu ahal izango den moduan.

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

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

### Artículo 35.º Finiquitos.

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

En caso de que no exista Representante del Personal o Comité de Empresa o Delegados/a Sindical, el/a trabajador/a podrá exigir, con 48 horas de antelación a la firma, copia del recibo-finiquito para los usos que estime oportuno.

### Artículo 36.º Contratos por circunstancias de la producción.

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos por el incremento ocasional e imprevisibles y por las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponibles y el que se requiere.

La duración máxima de estos contratos será de hasta un año, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

La ampliación de la duración de los contratos por circunstancias de la producción a que se hace referencia en este artículo no podrá hacerse extensiva a los contratos de puesta a disposición que, para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, puedan concertarse entre las empresas afectadas por este Convenio con Empresas de Trabajo Temporal.

De conformidad con lo establecido en el artículo 49.º del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, a la finalización del contrato, el/a trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

### Artículo 37.º Contrato formativo de formación en alternancia.

El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Se podrán celebrar con personas que carezcan de la titulación requerida para la realización de un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios en el oficio o puesto de trabajo correspondiente.

2. La duración del contrato no podrá ser inferior a los seis meses ni superior a los dos años.

3. El tiempo dedicado a la formación teórica del personal no podrá ser inferior al 35 % el primer año y al 15 % durante el segundo año de la jornada establecida en el presente Convenio. La Dirección de la empresa y los Representantes del Personal, Comités de Empresa o Delegados/as sindicales acordarán las fórmulas para que dicha formación pueda realizarse de forma diaria, semanal o mensual, en régimen de alternancia o concentración, incluso en el período final de la duración del contrato.

4. Langileak enpresan betetzen duen lan efektiboak zeri-kusi zuena izan beharko du kontratuaren xede den maila okupa-zional, lanbide edo lanpostuaren berariazko zereginekin. Era honetako kontratupean diharduen langileak ezingo du bete soma-ra edo prima ordainduko lanik, ezta peoitzarik ere.

5. Kontratatu den langileak irakaskuntza praktikaldian jaso dituen ezagutzak ziurtatzeko xedez, enpresak tutore bat izenda-tuko dio enpresako langileriatik hartuta, aipatu egiaztapenak egin ditzan.

6. Era honetako kontratua duen langilearen alokairua, Es-pezialista edo Administralari Laguntzailea kategoriari dagokion alokairuaren % 60 izango da lehen urtean; eta % 75 bigarren ur-tean; beti ere, benetan lan egindako denboraren arabera.

7. Kontratua amaitutakoan, enpresak ziurtagiri bat eman-go dio langileari, prestakuntza teorikoaren iraupena eta, bitarte horretan lortu duen prestakuntza praktikoa adieraziz.

8. Enpresek, lantoki bakoitzean, ondorengo zerrendan azal-tzen den langile kopurua izango du gehienez ere, prestakuntza kontratupean:

Bost langile bitarteko lantokian: Bat.

– 6-10 langile bitarteko lantokian: Bi.

– 11-25 langile bitarteko lantokian: Hiru.

– 26-40 langile bitarteko lantokian: Lau.

– 41-50 langile bitarteko lantokian: Bost.

– 51-100 langile bitarteko lantokian: Zortzi.

– 101-250 langile bitarteko lantokian: Hamar, edo plantila-ren % 8.

251-500 langile bitarteko lantokian: Hogeita hamar, edo plantila-ren % 6.

500 langiletik gorako lantokian: Hogeita hamar, edo planti-laren % 4.

Langileen plantilla zehazterakoan, prestakuntza kontratu ba-ten bidez enpresari lotuta dauden langileak ez dira zenbatuko.

9. Prestakuntzarako kontratatzen diren desgaitasuna duten pertsonak ez dira zenbatuko, artikulua honetako mugen eragine-tarako.

### 38. artikulua. Prestakuntza-kontratuak.

Kualifikazio-maila jakin bat eskatzen duen ofizio edo lanpos-tu bat behar bezala betetzeko behar den prestakuntza teorikoa eta praktikoa eskuratzea dute helburu (peoi lanpostua eta balio-kideak izan ezik). Ezaugarri hauek izan behar dituzte:

1. Dagokion lanbidean edo lanpostuan praktikaldiko kon-tratua egiteko behar den titulaziorik ez duten 16 urtetik gorako eta 25 urtetik beherako langileekin bakarrik egin ahal izango dira. Gehieneko adin-mugatik salbuetsita geratuko dira legez salbuespen hori ezarrita duten kolektiboetako langileak.

2. Era honetako kontratuak ez dira sei hilabete baino labu-ragoak izango, ezta bi urte baino luzeagoak ere.

3. Kontratu-mota hori denbora osokoa izango da. Lanaldi osoaren % 25 prestakuntza teorikorako erabiliko da 1. urtean. Eta % 15 bigarren edo hirugarren urtean. Enpresako Zuzendarit-zak eta langileen ordezkariak, enpresa-batzordeak edo ordezkari sindikalek prestakuntza hori egunero, astean behin edo hilean behin egin ahal izateko formulak adostuko dituzte, txandakatze-edo kontzentrazio-erregimenean, baita kontratuaren iraupenaren azken aldia ere.

4. El trabajo efectivo que preste el personal en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupa-cional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. El personal contratado bajo esta modalidad no podrá ser destinado a labo-res retribuidas a destajo o prima o de peonaje.

5. Al sólo objeto de comprobar los conocimientos que en el período de enseñanza práctica vaya adquiriendo el personal contratado, la empresa asignará de entre el personal de la misma a un/a trabajador/a como tutor/a, a fin de que realice tales comprobaciones.

6. El salario que perciba el personal contratado bajo esta modalidad será del 60 % durante el primer año y del 75 % du-rante el segundo año del salario correspondiente a la categoría de Especialista o Auxiliar Administrativo/a, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

7. A la finalización del contrato, el/a empresario/a hará entrega al/a trabajador/a de un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirido.

8. El número máximo de trabajadores/as para la forma-ción por centro de trabajo que las empresas pueden contratar no será superior al fijado en la siguiente escala:

– Hasta cinco trabajadores/as: Uno.

– De 6 a 10 trabajadores/as: Dos.

– De 11 a 25 trabajadores/as: Tres.

– De 26 a 40 trabajadores/as: Cuatro.

– De 41 a 50 trabajadores/as: Cinco.

– De 51 a 100 trabajadores/as: Ocho.

– De 101 a 250 trabajadores/as: 10 o el 8 por 100 de la plantilla.

De 251 a 500 trabajadores/as: 20 o el 6 por 100 de la plan-tilla.

Más de 500 trabajadores/as: 30 o el 4 por 100 de la plan-tilla.

Para determinar la plantilla personal no se computará a los vinculados a la empresa por un contrato para la formación.

9. Las personas con discapacidad contratadas para la for-mación no será computado a efectos de los límites a que se re-fiere este artículo.

### Artículo 38.º Contratos de formación.

Son aquéllos cuyo objeto consiste en la adquisición de la for-mación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecua-do de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un deter-minado nivel de cualificación (se exceptúa por tanto el puesto de peón y equivalentes), deberán tener las siguientes caracte-rísticas:

1.º Únicamente podrán realizarse con trabajadores/as ma-yores de 16 años y menores de 25, que carezcan de la titulación requerida para la realización de un contrato de prácticas en el oficio o puesto de trabajo correspondiente. Quedarán exceptuados del límite máximo de edad el personal perteneciente a colectivos en los que legalmente se haya establecido tal excepción.

2.º La duración del contrato no podrá ser inferior a los seis meses ni superior a los dos años.

3.º Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 25 por ciento del total de la jornada se dedicará a formación teórica en el 1.º año. Y el 15 por ciento en el segundo o tercer año. La Dirección de la empresa y los Representantes del Perso-nal, Comités de Empresa o Delegados/as sindicales acordarán las fórmulas para que dicha formación pueda realizarse de forma diaria, semanal o mensual, en régimen de alternancia o concen-tración, incluso en el período final de la duración del contrato.

4. Langileak enpresan betetzen duen lan efektiboak zeri-kusi zuena izan beharko du kontratuaren xede den maila okupa-zional, lanbide edo lanpostuaren berariazko zereginekin. Era honetako kontratupean diharduen langileak ezingo du bete soma-ra edo prima ordainduko lanik, ezta peoitzarik ere.

5. Kontratatu den langileak irakaskuntza praktikaldian jaso dituen ezagutzak ziurtatzeko xedez, enpresak tutore bat izenda-tuko dio enpresako langileriatik hartuta, aipatu egiaztapenak egin ditzan.

6. Era honetako kontratua duen langilearen alokairua, Es-pezialista edo Administralari Laguntzailea kategoriari dagokion alokairuaren % 60 izango da lehen urtean; eta % 75 bigarren ur-tean; beti ere, benetan lan egindako denboraren arabera.

7. Kontratua amaitutakoan, enpresak ziurtagiri bat eman-go dio langileari, prestakuntza teorikoaren iraupena eta, bitarte horretan lortu duen prestakuntza praktikoa adieraziz.

8. Enpresek, lantoki bakoitzean, ondorengo zerrendan azaltzen den langile kopurua izango du gehienez ere, prestakun-tza kontratupean:

- Bost langile bitarteko lantokian: Bat.
- 6-10 langile bitarteko lantokian: Bi.
- 11-25 langile bitarteko lantokian: Hiru.
- 26-40 langile bitarteko lantokian: Lau.
- 41-50 langile bitarteko lantokian: Bost.
- 51-100 langile bitarteko lantokian: Zortzi.
- 101-250 langile bitarteko lantokian: Hamar, edo plantila-ren % 8.
- 251-500 langile bitarteko lantokian: Hogeia, edo plantila-ren % 6.
- 500 langiletik gorako lantokian: Hogeita hamar, edo plan-tilaren % 4.

Langileen plantilla zehazterakoan, prestakuntza kontratu baten bidez enpresari lotuta dauden langileak ez dira zenbatuko.

9. Prestakuntzarako kontratatzen diren desgaitasuna duten pertsonak ez dira zenbatuko, artikulua honetako mugen eragine-tarako.

39. artikulua. *Ikasketa-mailari egokitutako praktika profesiona-l lortzeko prestakuntza-kontratua.*

Langileei beren ikasketa-mailaren araberako beharrezko pres-takuntza praktikoa lortzen laguntzeko, hitzarmen kolektibo honen eraginpeko enpresek langileak kontratatu ahal izango dituzte kontratu-modalitate horren pean, jarraian zehazten diren ezau-garrien arabera:

1. Honako hauekin itundu ahal izango da: Kualifikazioei eta Lanbide Heziketari buruzko ekainaren 19ko 5/2002 Lege Orga-nikoan aurreikusitakoarekin bat etorritik, unibertsitateko titulu bat edo erdi- edo goi-mailako titulu bat, espezialista bat, master pro-fesional bat edo lanbide-heziketako sistemaren ziurtagiri bat dau-kaatenekin, bai eta hezkuntza-sistemako arte- edo kirol-irakaskun-tzen titulu baliokide bat daukaatenekin ere, baldin eta titulu hori lortu denetik kontratua formalizatu arte hiru urte baino gehiago igaro ez badira. Desgaitasuna duten pertsonekin lanbide-praktika eskuratzeko egindako kontratuen kasuan, epe hori bost urtekoa izango da.

2. Probaldia ezin izango da hilabetetik gorakoa izan erdi-mailako tituludunentzat, ezta bi hilabetetik gorakoa ere goi-mai-lako tituludunentzat.

4.º El trabajo efectivo que preste el personal en la empre-sa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocu-pacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. El per-sonal contratado bajo esta modalidad no podrá ser destinado a labores retribuidas a destajo o prima o de peonaje.

5.º Al sólo objeto de comprobar los conocimientos que en el período de enseñanza práctica vaya adquiriendo el personal contratado, la empresa asignará de entre el personal de la misma a un/a trabajador/a como tutor/a, a fin de que realice tales com-probaciones.

6.º El salario que perciba el personal contratado bajo esta modalidad será del 60 % durante el primer año y del 75 % du-rante el segundo año del salario correspondiente a la categoría de Especialista o Auxiliar Administrativo/a, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

7.º A la finalización del contrato, el/a empresario/a hará entrega al/a trabajador/a de un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirido.

8.º El número máximo de trabajadores/as para la forma-ción por centro de trabajo que la empresa puede contratar no será superior al fijado en la siguiente escala:

- Hasta cinco trabajadores/as: Uno.
- De 6 a 10 trabajadores/as: Dos.
- De 11 a 25 trabajadores/as: Tres.
- De 26 a 40 trabajadores/as: Cuatro.
- De 41 a 50 trabajadores/as: Cinco.
- De 51 a 100 trabajadores/as: Ocho.
- De 101 a 250 trabajadores/as: 10 o el 8 por 100 de la plantilla.
- De 251 a 500 trabajadores/as: 20 o el 6 por 100 de la plantilla.
- Más de 500 trabajadores/as: 30 o el 4 por 100 de la plan-tilla.

Para determinar la plantilla personal no se computará a los vinculados a la empresa por un contrato para la formación.

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

Artículo 39.º *Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.*

Con el objeto de facilitar al personal la obtención de la for-mación práctica necesaria acorde a su nivel de estudios, las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, podrán contratar personal bajo esta modalidad contractual, de acuerdo con las características que a continuación se especifican:

1. Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de for-mación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral, siempre y cuando no hayan transcurrido más de tres años desde la obtención del título hasta la formalización del contrato. En el caso de los contratos para la adquisición de la práctica profesio-nal celebrados con personas con discapacidad, dicho plazo será de cinco años.

2. El período de prueba no podrá exceder de un mes para los/as titulados/as de grado medio ni de dos meses para los/as titulados/as de grado superior.

3. Kontratuaren iraupena ez da sei hilabetetik beherakoa izango, ezta urtebetetik gorakoa ere. Era berean, alderdiek luzapen bat adostu ahal izango dute, baina horietako bat ere ezin izango da kontratuaren gutxieneko iraupena baino laburragoa izan, eta kontratuaren guztizko iraupena ezin izango da urtebetetik gorakoa izan.

4. Praktiketako langileari esleitutako lanpostuak egindako ikasketen mailari egokitutako praktika profesionala lortzeko aukera eman beharko du. Alderdiek kontratu honen xede diren lanpostuak, taldeak, mailak edo lanbide-kategoriak zehaztu ahal izango dituzte.

5. Era horretako kontratua duten langileek lanpostu bera edo baliokidea betetzen duen langile batentzat hitzarmen honetan finkatutako soldataren % 60 jasoko dute lehen seihilekoan, % 65 bigarreanean, eta soldata hori ezin izango da 15.493,85 eurotik beherakoa izan, edo 16.784,99 eurotik beherakoa, hurrenez hurren, aipatutako bi aldietako bakoitzean.

Aurreko paragrafoan ezarritako gutxieneko soldatak berriuki egingo dira 2024., 2025. eta 2026. urteetarako, soldata-taulak izandako igoeraren ehunekoarekin.

Lanaldi partzialeko kontratua duten praktiketako langileen kasuan, soldata proportzionalki aplikatuko da, hitzartutako lanaldiaren arabera.

6. Enpresak maila bereko edo goragoko langile bat esleituko du bere langileen artean, kontratuaren xede diren jardueren garapena koordinatzeko.

7. Kontratua amaitzean, enpresaburuak ziurtagiri bat eman dio langileari, eta, bertan, praktiken iraupena, betetako lanpostua edo lanpostuak eta horietako bakoitzean egindako zeregin nagusiak adieraziko dira.

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

Hitzarmen honen eraginpean dauden Enpresek Aldi Baterako Lan-Enpresen zerbitzuak kontratatzen dituztenean, Hitzarmen honetako langileek dituzten lan-eskubideak eta Alokairu-taulen arabera gutxienez jasotzen dituzten ordainsariak bermatuko dizkiete bere esanetara jartzen diren langileei. Betebehar hori espreski zehaztuko da Aldi Baterako Lan-Enpresaren eta Hitzarmen honen eraginpean dagoen Enpresaren artean gauzatuiko duten eskura jartzeko kontratuan.

Hitzarmen honen eraginpean dagoen enpresa batentzako lanean ari diren ABLE-ko langileen alde ezarritako alokairu-bermen eraginetarako lanordua bakoitzeko balio bat finkatu da. Balio horretan sartuta dago pizgarririk ezagatik ordainsaria, eta II. eranskinean azaltzen den igande, jaiegun, aparteko haborokin eta oportretatik dagokion zenbatekoa.

ABLEen bidez kontratatzeko gehieneko epea urtebetekoa izango da langile bakoitzeko, jarraipenik gabe.

**41. artikulua. Obra eta zerbitzuen azpikontratazioa.**

1. Enpresek, burutuko diren kontratuen edo azpikontratuen aurreikuspenei buruzko informazioa jakitera emateko beharra baldintzatu gabe, obra edo zerbitzu jakin batzuk enpresa kontratatzaile edo azpikontratatzaille batekin egiten dituztenean, langileen legezko ordezkarietara honakoaren berri eman beharko diete:

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

b) Kontratuaren helburua eta iraupena.

c) Kontratua gauzatu den lekua.

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

3. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Asimismo, las partes podrán acordar una prórroga, sin que ninguna de ellas pueda ser inferior a la duración mínima del contrato, y sin que la duración total del contrato pueda exceder del período máximo de un año.

4. El puesto de trabajo asignado al/a trabajador/a en prácticas, deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Las partes podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

5. El salario que perciba el personal contratado bajo esta modalidad será del 60 % durante el primer semestre, 65 % en el segundo, del salario fijado en este Convenio para un/a trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, sin que en ningún caso pueda ser inferior a 15.493,85 euros o 16.784,99 euros respectivamente, en cada uno de los dos períodos reseñados.

Los salarios mínimos establecidos en el párrafo anterior se revisarán para los años 2024, 2025 y 2026 con el porcentaje de incremento experimentado por las Tablas salariales.

En el caso de trabajadores/as en prácticas contratados/as a tiempo parcial, el salario se aplicará proporcionalmente en función de la jornada pactada.

6. La empresa asignará de entre su personal a un/a trabajador/a del mismo o superior nivel para coordinar el desarrollo de las actividades objeto del contrato.

7. A la terminación del contrato, el/a empresario/a deberá entregar al/a trabajador/a un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

**Artículo 40.º Empresas de Trabajo Temporal. Contratos de puesta a disposición.**

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal, garantizarán que el personal puesto a su disposición tenga los mismos derechos laborales, así como las retribuciones mínimas de Tablas de Convenio a que tenga derecho el personal afectado por este convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente Convenio.

A los efectos de las garantías salariales establecidas a favor del personal de ETT en misión en una empresa afectada por el Convenio, se establece un valor/hora de trabajo, por todos los conceptos, que incluye la prima por carencia de incentivo y la parte proporcional de domingos y festivos, gratificaciones extraordinarias y vacaciones, que aparece recogido en el anexo II.

El período máximo de contratación mediante ETT será de 1 año por persona trabajadora sin solución de continuidad.

**Artículo 41.º Subcontratación de obras y servicios.**

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

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

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

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

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

2. Enpresa kontratatzaile eta azpikontratatzaileek, kontratua gauzatzeko hasi aurretik eta idatziz, honako hauei buruzko informazioa eman beharko diete beren langileei eta horien legezko ordezkariari:

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

b) Kontratuaren helburua eta iraupena.

c) Kontratua gauzatzeko den lekua.

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

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

3. Sektoreko enpresek beste enpresa batekin kontratatzen edo azpikontratatzeko dutenean zerbitzu-prestazio bat osorik edo partzialki egitea, kontratu hori amaitzean, jarduera hori enpresa nagusiarentzat soilik egiten duten langileek zerbitzua errealizatu ondoren enpresa berria subrogatzeko eskubidea izango dute, baldin eta zerbitzu horretan eta lantoki horretan 6 hilabete baino gehiago badaramatzate.

4. Hitzarmen honetako Hirugarren Xedapen Gehigarrian finkatzen den Hitzarmeneko Batzorde Iraunkorra, jarduera honen bilakaera jarraitu eta aztertzeke ahalmentzen da, langileak legez kanpoko egoeran lagatzea edo laneko baldintzen kalterako izan daitezkeen egoerak ekidin ditzan. Eta, hala badagokio, bidezkoztatzen dituen neurriak hartu ahal izango ditu, Aldi Baterako Lan Enpresetako langileentzako hartuta dauden neurrien ildotik, izaera sektorialeko hitzarmen kolektibo baten eremu pertsonal edo funtzionalak babestu gabeko langileak dituzten enpresetan.

## VI. KAPITULUA

42. artikulua. Laneko portaera-arauak.

\* Printzipio gidariak:

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

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

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

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

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

\* Hutsegiteen mailak:

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

– Hutsegite arinak:

Honako hauek hartuko dira hutsegite arintzat:

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

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

2. Las empresas contratistas o subcontratistas deberán informar a sus trabajadores/as y a su representación legal, por escrito y antes del inicio de la ejecución de la contrata, acerca de los siguientes extremos:

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

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

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

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

3. Cuando las empresas del sector contraten o subcontraten con otra empresa la realización total o parcial de una prestación de servicios, a la finalización de dicho contrato, las personas trabajadoras que vinieran realizando dicha actividad con carácter permanente, continuado y exclusivamente para la empresa principal, tendrán derecho a subrogarse en la nueva empresa que sea adjudicataria del servicio siempre que lleven más de 6 meses afectas a ese servicio y en ese centro de trabajo.

4. Se faculta a la Comisión Permanente de Convenio establecida en la Disposición Adicional Tercera del mismo para el seguimiento y análisis de la evolución de esta actividad, con el objeto de evitar situaciones de cesión ilegal de trabajadores/as o menoscabo de sus condiciones laborales, pudiendo adoptar, en su caso, las medidas que considere convenientes, en la línea de las adoptadas para el personal de las E.T.T., en aquellas empresas cuyos/as trabajadores/as no estén afectados/as por los ámbitos personal y funcional de algún convenio colectivo de carácter sectorial.

## CAPÍTULO VI

Artículo 42.º Código de Conducta Laboral.

\* Principios ordenadores:

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

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

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

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

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

\* Graduación de las faltas:

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

– Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

e) Arduragabetasun txikiak materialak edo lan ekipoak zain- tzerakoan, bere ardurapean badaude.

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

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

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

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

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

k) Lanorduetan lankideekin, bezeroekin edo hornitzailee- kin sesioan aritzea.

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

– Hutsegite larriak:

Honako hauek hartuko dira hutsegite larritzat:

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

b) Arrazoi justifikaturik gabe hilabetean bi, hiru edo lau egunetan lanera ez joatea. Hutsegite bat bera ere nahikoa izan- go da langileren bat ordezkatu behar duenean edota horren on- dorioz Enpresari nolabaiteko garrantziko kaltea sortzen zai- oanean.

c) Gizarte Segurantzarekin edo zerga gauzeekin lotutako da- tuak gezurrezkoak izatea edo maltzurkeriaz gordetzea.

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

e) Laneko gaietan goragokoei beren zeregin arruntaren ba- rruan ez obeditzea, horrek pertsonentzako edo gauzentzako kalte larri- rik sortzen badu.

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

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

h) Lanean arduragabekeria edo axolagabekeria azaltzea, bertako martxa ona oztopatuz, ondorioz pertsoneri edo gauzei kalte larri- rik sortzen ez bazaie.

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

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

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

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

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

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

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

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios ex- perimentados en la familia del/a trabajador/a que tengan inci- dencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

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

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o prác- tica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida jus- tificación.

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

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

– Faltas graves:

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

– Hutsegite oso larriak:

Honako hauek hartuko dira hutsegite oso larritzat:

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

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

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

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

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

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

g) Enpresari lehiakortasun desleiala eragiten dioten jarduerak burutzea.

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

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

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

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

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

\* Zehapenak:

Hutsegiteen ondorioz ezar daitezkeen gehienezko zehapenak honako hauek izango dira:

a) Hutsegite arinengatik:

– Idatzizko oharterazpena.

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

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

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

– Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

\* Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

– Amonestación por escrito.

- b) Hutsegite larriengatik:  
– Idatzizko oharterazpena.  
– Bi eta hogeiegun bitartean enplegu eta soldata gabe uztea.
- c) Hutsegite oso larriengatik:  
– Idatzizko oharterazpena.  
– Hogeita bat eta hirurogeiegun bitartean enplegu eta soldata gabe uztea.  
– Iraizpena.  
\* Preskripzioa:  
Hutsegiteak, mailaren arabera, honela irautzera izango dute:  
– Hutsegite arinak: Hamar egun.  
– Hutsegite larriak: Hogeiegun.  
– Hutsegite oso larriak: Hirurogeiegun.
- Preskripzio hori, hutsegitea jakinarazi zen egunetik kontatuko da; eta, beti ere, hutsegitea burutu zenetik 6 hilabetera irautzera izango da.

## VII. KAPITULUA

### 43. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.

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

Enpresariak arriskuen aurkako borrokan jardungo du eten-gabe, honako printzipio hauei jarraiki:

1. Arriskuak ekiditea.
2. Ekidin daitezkeen arriskuen ebaluaketa egitea.
3. Arriskua bere sorburuan etetea.
4. Lanpostuen kontzeptua nola eratua dagoen ikusirik, lana pertsona bakoitzari egokitzea; eta, taldeak, lan metodoan eta produktioak hautatzerakoan, lana aspergarria eta errepikakorra izan ez dadin begiratzea; era berean, osasunean izan dezakeen eragina ahalik eta txikiena izango den modua egitea.
5. Bilakaera teknikoa aintzakotzat hartzea.
6. Lan arriskutsuaren ordez, arrisku txikiagoa edo arriskurik ez duena ezartzea.
7. Prebentzio-planak egitea, teknika, lanaren antolaketa, lan baldintzak, gizarte harremanak eta ingurugiro faktoreen eragina ahal den erarik koherenteenean biltzen saiatuz.
8. Babes kolektiboa bakoitzaren babesaren gainetik jartzeko neurriak hartzea.
9. Langileei bidezko jarraibideak ematea.
10. Enpresariak, lan jakin bat agintzerakoan, kontutan hartuko ditu langile horrek laneko segurtasun eta osasun gaietan dituen gaitasun fisikoak.
11. Enpresariak beharrezko neurri guztiak hartuko ditu, arrisku larri eta bereziko lekuetara behar hainbat eta egoki den informazioa jaso duten langileak bakar-bakarrik sar daitezzen.

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

- b) Por faltas graves:  
– Amonestación por escrito.  
– Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves:  
– Amonestación por escrito.  
– Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.  
– Despido.  
\* Prescripción:  
Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:  
– Faltas leves: Diez días.  
– Faltas graves: Veinte días.  
– Faltas muy graves: Sesenta días.
- La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## CAPÍTULO VII

### Artículo 43.º Seguridad y salud laboral.

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

El/a empresario/a desarrollará una acción permanente para combatir los riesgos con arreglo a los siguientes principios:

1. Evitar los riesgos.
2. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
3. Combatir los riesgos en el origen.
4. Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo, ya reducir los efectos del mismo en la salud.
5. Tener en cuenta la evolución técnica.
6. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
7. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales.
8. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
9. Dar las instrucciones a los/as trabajadores/as.
10. El/a empresario/a tomará en consideración las capacidades profesionales de los/as trabajadores/as en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.
11. El/a empresario/a adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los/as trabajadores/as que hayan recibido información suficiente u adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

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

II. Plantilan 50 langile baino gutxiago baditu Enpresak, Prebentzio Ordezkarikari bat aukeratuko da langile-ordezkarien artean. Bestelako zentroetan, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legean eta une bakoitzean indarrean dauden beste xedapen batzuetan ezarritakora joko da.

Plantila 50 langilekoa edo gehiagokoa bada, Lan Segurtasun eta Osasuneko Batzordea eratuko da, eta honen osaketa ondorengo hau izango da:

a) Enpresariak izendatutakoak:

– Lehendakari bat.

– Enpresaren Mediku Zerbitzu propio edo amankomunaren burua, edo zerbitzu honen ordezkarikari bat.

– Segurtasun-teknikari bat.

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

b) Langileen ordezkaririk.

Ordezkarikari-multzo bat, Lantegiko Sekzio desberdinetako ahal delarik, bai Sindikatuek izendatuak lantegi horretan egindako hauteskunde sindikaletan lortutako emaitzen proportzioan, bai langileek zuzenean aukeraturik, baina Enpresa Batzordeko ordezkarikari artean betiere. Kopurua zehazteko honako eskala honetara joko da, Zentroaren plantilaren arabera.

– 50 eta 100 langile bitartean: 2 ordezkarikari.

– 101 eta 200 langile bitartean: 3 ordezkarikari.

– 201 eta 500 langile bitartean: 4 ordezkarikari.

– 501 eta 1.000 langile bitartean: 5 ordezkarikari.

– 1.000 langile baino gehiago: 7 ordezkarikari.

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

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

Ez da Hitzarmen honen 59. artikuluan aipatzen den ordu-kredituan barneratutako Segurtasun eta Osasun Batzordearen bilertarako nahiz enpresaburuak prebentzioaren arloan egiten dituenetarako erabiltzen den denbora, ezta Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legearen 36. artikuluko bigarren atalean, a) eta c) letretan, aurreikusitako bisitaldietarako erabiltzen den denbora ere.

Era berean, enpresan prebentzio-lanak garatzeko egin behar diren ekintzen ondorioetarako baino ez, Prebentzioari buruzko ordu-kreditu osagarriaz baliatu ahal izango dute, honela banatuta:

– 75 langilerako arteko enpresetan: 2 ordu hilean.

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

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

– 251 langile baino gehiagoko enpresetan: 5 ordu hilean.

Halaber, prebentzioari buruzko ordezkarikari guztiak Lan Segurtasun eta Osasunaren arloko prestakuntza-ikastaroetan parte hartzeko baimen ordainduak izango dituzte, arlo honetan eskumena duten Erakunde edo Institutio Ofizialek deituak direnean (31/1995 Legearen 37.2 artikulua), edota Hitzarmen hau sinatzen duten Erakunde Sindikalak Zerbitzuek deituak direnean, eskumena duten Erakundeek ahalmena eman dieten arloetan betiere. Baimen hauen gozamenerako baimena enpresariak eman beharko du. Baimen hau ukatuz gero, errekurtsioa aurkez dakioko Hitzarmenaren Interpretazio Batzorde Mistoari, honek erabakiko duen delarik.

II. En caso de que la Empresa tenga menos de 50 trabajadores/as de plantilla, se elegirá un/a Delegado/a de Prevención de entre los/as delegados/as de personal, en los demás será de aplicación lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y otras disposiciones legales vigentes en cada momento.

Si el número de trabajadores igual o superior a 50 trabajadores/as, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral cuya composición será la siguiente:

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

– Un/a presidente/a.

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

– Un/a técnico/a de Seguridad.

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

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

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

– De 50 a 100 trabajadores/as: 2 representantes.

– De 101 a 200 trabajadores/as: 3 representantes.

– De 201 a 500 trabajadores/as: 4 representantes.

– De 501 a 1.000 trabajadores/as: 5 representantes.

– Más de 1.000 trabajadores/as: 7 representantes.

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

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

No se imputarán en el crédito horario a que se refiere el artículo 59 del presente Convenio el tiempo correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número dos del artículo 36 de la Ley 31/1995 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

– Empresas hasta 75 trabajadores: 2 horas/mes.

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

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

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

Asimismo, los Delegados de Prevención dispondrán de los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral y que sean convocados por los Organismos o Instituciones Oficiales competentes en la materia (art. 37.2 de la Ley 31/1995) o por los Servicios de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio, en aquellas materias que le sean facultadas por los Organismos competentes. El disfrute de dichos permisos deberá ser autorizado por la empresa. En caso de denegación podrá elevarse recurso a la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio quién resolverá al efecto.

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

Eragin hauetarako, eta proposamenak egiteko zein alderdien arteko erabaki zehatzak hartzeko ahalmenak erabiltzeko unean, enpresariak izendatutako kideek langileek izendatutako ordezkaritza botu-kopuru berdina dutela joko da beti, ez gehiago ezgutxiago.

Lan Segurtasun eta Osasuneko Batzordearen bilera bakoitzaren akta egingo da, eta honen kopia bana emango zaie Hitzarmen honetako 51. artikuluan aipatzen diren Enpresako Sekzio Sindikaletako ordezkariei.

IV. Arriskuen Prebentziorako Legea aplikatuz, enpresak honako bete behar du derrigorrez, langile bakoitzak prebentzio gaitan behar hainbateko prestakuntza teoriko eta praktikoko egokia jasoko dute kontratuz egiteko garaian, kontratu mota eta berorren iraupena edozein delarik ere; baita langileak burutzen dituen zereginak aldatzen direnean edota lan taldeetan teknologia berriak aplikatzen direnean ere.

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

Prestakuntza ematen den denbora lanordu efektibotzat hartuko da ondorio guztietarako.

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

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

b) Enpresariari proposatzea egoki irizitako lehentasunen ordena, aurreikusitako programak burutzeko beharrezko inbertsioak onartu aurretik.

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

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

e) Enpresariari eskatzea babes edo zaingo neurri bereziak har ditzan, arriskugarritasun nabarmena edo langileen osasunerako arrisku egiaztatua ematen delarik horrela jokatzea komeni den lanpostuetan.

f) Mediku Zerbitzuekin, Agintariekin eta Segurtasun Teknikariarekin elkarlan estuan aritzea, laneko istripu eta gaixotasunen arrazoiak desagertaraztera bideratutako prebentzio-neurriak ezartzen eta hauen eraginkortasunaren eta emaitzen kontrolatzea.

g) Mediku Zerbitzuaren eta Segurtasun Teknikariaren aholkularitza eskura izatea, profesionalki berezko edo espezifiko zaizkien arlo guztietan.

III. El Comité de Seguridad y Salud Laboral, previamente convocado por su Presidente/a o en todo caso de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, se reunirá mensualmente con carácter ordinario y, además, cuantas otras veces lo juzgue necesario el propio Presidente o así sea solicitado por la mayoría de sus miembros o la totalidad de la representación del personal en dicho Comité.

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

De cada reunión del Comité de Seguridad y Salud Laboral se extenderá la correspondiente acta, una de cuyas copias se entregará a cada uno de los/as delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa a que se hace referencia en el artículo 51.º de este Convenio.

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

La formación se podrá impartir mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos homologados. La representación legal del personal deberá ser informada de los procesos de formación que la empresa desarrolle de conformidad con lo establecido en este apartado.

El tiempo destinado a la formación será considerado a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

V. El Comité de Seguridad y Salud Laboral junto con los Servicios de Prevención, tendrán las siguientes facultades y responsabilidades específicas, sin perjuicio de las que le están atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento (principalmente las atribuidas a los Servicios de Prevención, en el art. 31 de la Ley 31/1995).

a) Participar en la elaboración, puesta en marcha y control de aplicación, tanto de los programas especificados en el anterior apartado I de este artículo, como de las normas de seguridad y salud laboral que han de tener obligado cumplimiento en el centro de trabajo.

b) Proponer al/a empresario/a el orden de prioridades que considere conveniente antes de la aprobación de las inversiones necesarias para llevar a cabo los programas previstos.

c) Conocer la información relativa a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo en la medida que sea necesaria para constatar los reales o potenciales riesgos existentes y para proponer las medidas encaminadas a eliminarlos o reducirlos.

d) Transmitir al personal afectado, la información precisa relativa a las medidas de salud o investigación de riesgos o accidentes, a través de los medios que estime más adecuados, siempre que no interfieran la marcha normal de la producción.

e) Requerir al/a empresario/a para la adopción de medidas especiales de protección o vigilancia en aquellos puestos de trabajo cuya evidente peligrosidad o demostrado riesgo para la salud de los/as trabajadores/as lo aconsejen.

f) Colaborar activamente con el Servicio Médico, con los Mandos y con el Técnico de Seguridad en la implantación y control de su eficacia y resultados, de medidas preventivas que intenten evitar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales.

g) Disponer del asesoramiento del Servicio Médico y del Técnico de Seguridad en todas las materias que profesionalmente les son propios o específicos.

h) Halaber, lan segurtasun eta osasunean espezializaturiko Erakunde Ofizialek, eta hala egokituz gero, eta enpresariarekin aurrez harturiko akordioaz, beste Erakunde espezializatu batzuek, lanpostuetan ematen diren agente kutsatzaileen metaketa erreala edo arrisku-maila ikertzen parte har dezaten eta kontu honen inguruan aholkularitza eman dezaten eskatzea. Edonola ere, alderdi biek onartuko dituzte egindako neurketen emaitzak, eta egindako ikerlana jasotzen duten txostenetan proposatzen diren agindu eta neurri zuzentzaileak aplikatuko dituzte; hauen kopia bat Lan Segurtasun eta Osasuneko Batzordeari eskuratuko zaio.

VI. Enpresak, lan arriskuen prebentziora zuzendutako jarduerak koordinatzeko beharrezkoak diren neurriak hartuko ditu enpresa kontratatzaileekin edo zerbitzu enprekin batera, enpresa horietako langileek enpresa nagusikoan segurtasun baldintza berak izan ditzaten.

Enpresa nagusiaren prebentziorako organo erantzuleek, prebentzio jarduerak koordinatzeko aurreikusi diren neurrietan finkatzen den eskumena izango dute arlo honi dagokionean.

VII. Kanpoan eta euria askotan dela lan jarraia burutu behar duten langileei arropa eta oinetako iragazkaitzak emango zaizkie, putzuz edo lohiz beteriko inguruetan jardun behar dutenei bezalaxe.

Azidoekiko kontaktua eskatzen duten lanetan, artilezko jantzi egokiak emango zaizkie.

Jantzi eta oinetako hauek, bakar-bakarrik adierazitako lan horiek egiteko eta egin bitartean erabili ahal izango dira.

Atezain, Zaindari, Jagole, Etxezain eta Gidariei uniformeak, oinetakoak eta estaltzeko jantziak eta iragazkaitzak emango zaizkie.

Gorago aipatutako babes-jantziez gain, langile guztiei babes-jantzi egokiak emango dizkiete enpresek. Arlo honen inguruan sor daitezkeen gorabeherak, eskumena duen Lan Agintariak erabakiko ditu.

#### VIII. Langileen prestakuntza.

1. Enpresak bermatu egin beharko du plantilla osoak prebentzioaren arloan beharrezkoa den prestakuntza teorikoa eta praktikoa jasoko duela, behar bestekoa eta egokia, bai kontratua egiteko unean, kontratu-modalitatea edo iraupena edozein dela, bai langileak dituen eginkizunak aldatzen direnean edo lan-ekipamenduetan teknologia berriak aplikatu nahiz aldaketak egiten direnean.

Prestakuntza langile bakoitzaren lanpostu edo eginkizunaren arabera izango da, eta arriskuen bilakaerari eta ager daitezkeen arrisku berriei egokitu beharko zaie, eta, hala behar izanez gero, aldi-aldi errepikatu beharko da. Horretarako, enpresak prebentzioko ordezkariarekin adostu beharko du prestakuntzaren aldizkakotasuna.

Nolanahi ere, enpresak zera bermatu beharko du, langile bakoitzak, Hitzarmen hau onartu eta hiru hilabeteko epean, eta lanpostu baterako esleipen bakoitza egin aurretik, lanpostu horri buruzko berariazko prestakuntza teorikoa eta praktikoa jasoko duela. Prestakuntza horretan, gutxienez, honako eduki hauek jasoko dira:

- a) Lanpostuko arriskuak.
- b) Ezarri beharreko babes- eta prebentzio-neurriak.
- c) Baliatutako produktu kimikoak.
- d) Laneko eta norbera babesteko erabilitako ekipamenduak.
- e) Hartutako larrialdi-neurriak (lehen sorospenak, suteen aurkako borroka eta langileak ebakuatzea).
- f) Lanpostuko segurtasunari eta osasunari buruzko beste edozein alderdi, hala eskatuz gero.

h) Solicitar asimismo la intervención y asesoramiento de Organismos Oficiales especializados en seguridad y salud laboral y, en su caso, de otros Organismos especializados previo acuerdo con el/a empresario/a, para investigar el nivel de riesgo o la real concentración de agentes contaminantes en los puestos de trabajo. En todo caso, ambas partes aceptarán los resultados de las mediciones efectuadas y aplicarán las prescripciones y medidas correctoras que propongan los informes en que se recoja la investigación efectuada, una de cuyas copias se entregará al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

VI. La empresa establecerá las medidas necesarias para la coordinación de las actividades relativas a la prevención de riesgos laborales, con las empresas contratistas o de servicios, a fin de garantizar al personal de éstas las mismas condiciones de seguridad que las de sus trabajadores/as.

Los órganos responsables de la prevención de la empresa principal tendrán, en esta materia, las competencias que se establezcan en las medidas previstas para la coordinación de las actividades de prevención.

VII. Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En los trabajos que requieran contacto con ácidos, se les dotará de ropa de lana adecuada.

Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican.

A los/as Porteros/as, Vigilantes, Guardas, Conserjes y Chóferes se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.

Con independencia de las prendas de protección a que anteriormente se hace referencia, las empresas proveerán a todos los/as trabajadores/as de ropa o vestuario de protección adecuada. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia, serán resueltas por la Autoridad Laboral competente.

#### VIII. Formación de las personas trabajadoras.

1. La empresa deberá garantizar que toda la plantilla reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador y trabajadora, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario. A tal efecto, la empresa deberá acordar con Delegadas y Delegados de prevención la periodicidad de la formación.

En todo caso, la empresa deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba, en el plazo de tres meses desde la aprobación del presente Convenio, así como previamente a cada asignación a un puesto de trabajo, una formación específica de dicho puesto, teórica y práctica, que incluirá, como mínimo, los contenidos que se refieren a continuación:

- a) Riesgos del puesto de trabajo.
- b) Medidas de protección y prevención a adoptar.
- c) Productos químicos empleados.
- d) Equipos de trabajo y de protección utilizados.
- e) Medidas de emergencia adoptadas (primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de la plantilla).
- f) Cualquier otra aspecto relativo a la seguridad y salud en el puesto de trabajo, siempre que así lo soliciten.

2. Enpresak beharrezko diren neurriak hartuko ditu, bermatzeko prestakuntza teoriko eta praktikoa espezifikoak jaso duten langileak bakarrik sar daitezkeela arrisku larri eta espezifiko eremuetara. Hori dela eta, jarduera edo prozesu arriskutsuak edo arrisku berezikoak gauzatzeko dituen langileren bat halako eremu batera sartu aurretik, enpresak idatzizko ziurtagiria emango dio, Prebentzio Zerbitzuen Erregelamenduaren 22. bis artikuluan ezarritakoaren arabera.

Nolanahi ere, prozesu arriskutsuztat edo arrisku berezikoztat hartuko dira Prebentzio Zerbitzuen Erregelamenduaren I. eranskinean jasotako lanak edo jarduerak, bai eta kapitulu honetako 1.3 artikuluan jasotako lanak edo jarduerak ere.

3. Aurreko apartatuan bildutako prestakuntza eta prebentzioaren alorreko prestakuntza osoa, ahal dela, lanorduetan eman behar da; hori ezinezkoa bada, lanorduetatik kanpo eman beharko da, baina prestakuntzan emandako denbora lanorduetatik kenduko da. Horretarako, prestakuntza eman aurretik, enpresak prebentzioko ordezkariekin adostu beharko du prestakuntza hori zer egun eta ordutan emango den. Nolanahi ere, prestakuntzan emandako denbora lan-denboratzat joko da ondorio gutzietarako.

Prestakuntza lanalditik kanpo ematen bada, langileek aurreko paragrafoan jasotako deskontua izango dute nahi duten lanorduetan. Horretarako, behar besteko aurrerapenez jakinaraziko diote enpresari ordu horiek aukeratu dituztela, eta enpresak ezingo dio langileari inola ere galarazi ordu horiek hartzea.

Horren ordez, prestakuntzan emandako orduen konpentsazio ekonomikoa jasotzeko aukera izango dute langileek. Ordu horiek apartekotzat hartuko dira, eta enpresak prebentzioko ordezkariekin adostu beharko du, prestakuntza eman aurretik, ordaindu beharreko zenbatekoa. Bestalde, prestakuntza amaitu ondoren, enpresak 7 eguneko epean ordainduko die prestakuntza jaso duten pertsonen.

Prestakuntza lantokitik kanpo ematen bada, joan-etorrietan emandako denbora prestakuntza-denboratzat hartuko da ondorio gutzietarako, eta lanaldi bakoitzeko bi ordu izango da lanpostuan nahitaez huts egin beharrekoak joan-etorrietarako. Langileek bereak aipatutako deskontua aukeratzeko dituzten lanorduetan izango dute. Prestakuntzara joateak eragindako gastuen konpentsazio ekonomikoa izango dute langileek; halako gastutzat joko dira, gutxienez, kilometro-gastuak eta aparkaleku-gastuak. Gastu horiek dietatzat hartuko dira, eta enpresak prebentzioko ordezkariekin adostu beharko du, prestakuntza eman aurretik, ordaindu beharreko zenbatekoa. Bestalde, prestakuntza amaitu eta 7 eguneko epean ordainduko die langileei enpresak dagokien zenbatekoa.

Enpresak bi eratarik eman dezake prestakuntza: bere baliabideak erabiliz, edo prestakuntza kanpoko zerbitzuekin hitzartuz; nolanahi ere, kostua ez du inoiz ere langileak ordainduko. Horretarako, Hitzarmen hau onartu eta hiru hilabeteko epearen barnean eta urte bakoitzeko azken hiruhilekoan, enpresak urteko prestakuntza-programa bat adostu beharko du prebentzioko ordezkariekin. Programa horretan, gutxienez, prestakuntza emateko bitartekoak edo zerbitzuak hautatuko dira, baita prestakuntza horren hartzaileak, edukiak, iraupena eta modalitatea ere, hurrengo urteko lehen hilabetetik aurrera praktikan jartzeko. Kanpoko Prebentzio Zerbitzuei dagokienez, TIN 2504/2010 Agindua izango da aplikatzekoa.

- Eranskina: Gutxienezko prestakuntza.

- \* Enpresako langileak.

— Enpresa-zuzendarien eta bulego-langileen prestakuntza 6 ordukoa izango da gutxienez.

2. La empresa adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los y las trabajadoras que hayan recibido formación específica, teórica y práctica, puedan acceder a zonas de riesgo grave y específico. A tal efecto, la empresa facilitará, previamente a dicho acceso, certificación por escrito de haber recibido dicha formación a cada trabajador o trabajadora que realice actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales, según lo establecido en el artículo 22 bis del Reglamento de Servicios de Prevención.

En todo caso, también se considerarán procesos peligrosos o con riesgos especiales aquellos trabajos o actividades incluidos en el anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención, así como los trabajos o actividades recogidos en el artículo 1.3 de este mismo capítulo.

3. La formación a la que se refiere el apartado anterior, así como toda aquella otra formación en materia preventiva, deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. A tal efecto, la empresa deberá acordar con Delegadas y Delegados de Prevención, previamente a su impartición, la fecha y la hora de dicha formación. En todo caso, el tiempo dedicado a formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

En caso de que la formación se imparta fuera de la jornada de trabajo, las y los trabajadores disfrutarán del descuento referido en el párrafo anterior en horas de trabajo de su libre elección. A tal efecto, comunicarán la elección de dichas horas a la empresa con antelación suficiente, sin que pueda éste, en ningún caso, oponerse al disfrute referido.

En sustitución de dicho disfrute, los trabajadores podrán optar a la compensación económica de las horas invertidas en formación. Dichas horas tendrán la consideración de extraordinarias y la empresa deberá acordar con Delegadas y Delegados de Prevención, previamente a la impartición de la formación, la cuantía económica a abonar. Por su parte, la empresa realizará el pago correspondiente a las personas formadas en un plazo de 7 días una vez finalizada la formación.

En caso de que la formación se imparta fuera del lugar de trabajo, el tiempo de desplazamiento se considerará tiempo de formación a todos los efectos, entendiéndose como tal dos horas por jornada como ausencia necesaria del puesto de trabajo. Las y los trabajadores disfrutarán del descuento referido en horas de trabajo de su libre elección. Las y los trabajadores disfrutarán de la compensación económica de los gastos en que les repercute la asistencia a la formación, que incluirán, como mínimo, los gastos de kilometraje y aparcamiento. Dichos gastos tendrán la consideración de dietas y la empresa deberá acordar con Delegadas y Delegados de Prevención, previamente a la impartición de la formación, la cuantía económica a abonar. Por su parte, la empresa realizará el pago correspondiente a las y los trabajadores en un plazo de 7 días una vez finalizada la formación.

La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre la plantilla. A tal efecto, en el plazo de tres meses desde la aprobación del presente Convenio, así como el último trimestre de cada año, la empresa deberá acordar con las y los Delegados de Prevención un programa formativo anual, que incluirá como mínimo la elección de los medios o servicios de impartición, así como los destinatarios, los contenidos, la duración y la modalidad de dicha formación, para su puesta en práctica a partir del primer mes de año siguiente. En el caso de los Servicios de Prevención Ajenos, será de aplicación la Orden TIN 2504/2010.

- Anexo: Formación mínima.

- \* Trabajadores de la empresa.

— La formación de directivos de empresa y personal de oficina tendrá una duración mínima de 6 horas.

– Ekoizpeneko eta mantentze-lanetako langileen prestakuntzak 20 ordu iraungo du eta bi zati izango ditu: bat komuna (12 ordukoa), eta bestea espezifiko (8 ordukoa).

– Oinarrizko prebentzio-eginkizunak dituzten langileen prestakuntza 50 ordukoa izango da gutxienez.

– Birziklatzeko prestakuntza 4 ordukoa izango da gutxienez.

\* Eraikuntza-obretan diharduten enpresako langileak.

– Eraikuntza-obretan diharduten langileentzako lehen zikloko prestakuntzak 8 orduko iraupena izango du gutxienez.

– Enpresetako zuzendarien prestakuntza 10 ordukoa izango da.

– Prebentzioko ordezkarien prestakuntza 20 ordukoa izango da.

– Prebentzioko ordezkarien prestakuntza 50 ordukoa izango da.

– Oinarrizko prebentzio-eginkizunak dituzten langileen prestakuntza 60 ordukoa izango da gutxienez.

Metalaren sektore horretako langileen laneko arriskuen prebentzioari buruzko gutxienezko prestakuntzari dagokionez, eta sektore horretako Industriaren, Teknologiaren eta Metalaren Sektoreko Zerbitzuen estatuko II. Hitzarmen kolektiboaren (CEM) bigarren xedapen iragankorrari jarraikiz, enpresa-zuzendaritzak eta langileen legezko ordezkariak berariaz erabaki dute hitzarmen horren XVII. eta XVIII. kapituluak dagokienez II. eta IV. eranskinetan aurreikusitako gutxienezko prestakuntza-edukiei buruzko xedapenak aplikatuz kanpo geratuko direla.

#### 44. artikulua. Osasunaren zaintza.

Enpresak, aldika-aldika, langile bakoitzak burutzen duen lanaren berezko arriskuen araberako zaintza bermatuko du (Osasunari buruzko txostenak, Arriskuen Ebaluaketari eta prebentzio-Planei erantsiko zaizkie).

Osasunaren zaintza hori gutxienez urtean behin egingo da (legeria bereziak bestelakorik ez badio behintzat) eta Enpresako Osasun Zerbitzuez arduratzen diren fakultatiboek edo horretarako kontratatu direnek burutuko dute.

Horretarako, osasunaren zaintza zein prebentzio-zerbitzuren bidez egingo den jakinaraziko die enpresak Prebentzioko ordezkariak eta Seguritasun eta Osasun Batzordeari. Kanpoko prebentzio-zerbitzu bat aukeratu gero, Prebentzioko ordezkariak zein Laneko Seguritasun eta Osasun Batzordeari itun horren ezaugarri teknikoak buruzko informazioa bidaliko die.

Osasunaren zaintza hori burutzeko, Berariazko Protokoloak edo osasun arloko agintariak ematen dituzten jarraibideak aplikatuko dira (zarata, kargak eskuz jaso beharra, jarrera behartuak, bistaratze-pantailak, beruna,...). Lanbide eritasunei eta arrisku-ebaluaketak hala agintzen dituen gaixotasunei arreta berezia jarriko zaie.

Gainerako pertsonak arriskurik sortzen ez bazaie behintzat, osasunaren zaintzak norberaren borondatezkoa izan behar du. Azterketaren txostena langile bakoitzari emango zaio banaka, konfidentzialtasuna gordez eta diskriminaziorik eza errespetatuz. Zaintza hori honakoetan bermatuko da: Lanean edo lanpostu berri batean hastean eta osasun arazoengatik luzaroan lanera joan ez denean.

Enpresaburuak langile guztiei bermatuko die aldi-aldiaren euren osasun egoeraren azterketa egin ahal izatea, lanak dituen arriskuen araberako.

Zaintza hori langileak baimena ematen badu baino ezingo da egin. Honako kasu hauetan osasun-azterketak ez dira borondatezkoak izango, langileen ordezkariak txostena egin ondoren:

– La formación de trabajadores de producción y mantenimiento tendrá una duración de 20 horas, y constará de una parte común y otra específica de 12 y 8 horas respectivamente.

– La formación de trabajadores con funciones preventivas de nivel básico tendrá una duración mínima de 50 horas.

– La formación de reciclaje tendrá una formación mínima de 4 horas.

\* Trabajadores de la empresa que trabajan en obras de construcción.

– La formación de primer ciclo para trabajadores que trabajen en obras de construcción tendrá una duración mínima de 8 horas.

– La formación de directivos de empresas tendrá una duración de 10 horas.

– La formación de trabajadores tendrá una duración de 20 horas.

– La formación de delegados de prevención tendrá una duración de 50 horas.

– La formación de trabajadores con funciones preventivas de nivel básico tendrá una duración de 60 horas.

En relación con la formación mínima en prevención de riesgos laborales de los trabajadores del dicho sector del metal y en virtud de la disposición transitoria segunda del II Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología, y los servicios de dicho sector (CEM), la Dirección de empresa y la representación legal de los trabajadores acuerdan expresamente excluirse de aplicar las disposiciones relativas a los contenidos formativos mínimos previstos en el anexo II y IV en relación con los Capítulos XVII y XVIII de dicho convenio.

#### Artículo 44.º Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes al trabajo que realiza. (Incorporando las informaciones de salud a las Evaluaciones de Riesgo y Planes de Prevención).

Esta vigilancia médica se realizará con una periodicidad mínima anual (salvo legislación expresa) por los/as especialistas Sanitarios de los Servicios de Prevención propios o contratados.

A tal efecto, la empresa comunicará a los Delegados de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud el Servicio de Prevención a través del cual se realizará la Vigilancia de la Salud. En el caso de que se opte por un Servicio de Prevención ajeno entregará tanto a los Delegados de Prevención como al Comité de Seguridad y Salud Laboral información sobre las características técnicas de dicho concierto.

La referida vigilancia de la salud se realizará aplicando los Protocolos Específicos o criterios de las autoridades sanitarias (ruido, manipulación manual de cargas, posturas forzadas, pantallas de visualización, plomo,) teniendo en cuenta especialmente las Enfermedades profesionales reconocidas o que la evaluación de riesgo lo contemple.

La vigilancia de la salud debe ser voluntaria, salvo en los supuestos de riesgo a terceros. La información será entregada individualmente a cada trabajador/a respetándose la confidencialidad (salvo autorización expresa) y no-discriminación. Esta vigilancia deberá estar garantizada tras la incorporación al trabajo o a un nuevo puesto de trabajo y tras una ausencia prolongada por motivos de salud.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los tra-

Horiek egitea ezinbestekoa denean lan-baldintzek langileen osasunean dituzten ondorioak ebaluatzeko edo langilearen osasun-egoera berarentzat, gainerako langileentzat edo enpresarekin erlazioatutako beste pertsona batzuentzat arriskutsua izan ote daitekeen egiaztatzeko, edota legezko xedapenen batean hala ezarrita dagoenean berariazko arriskuetatik eta arriskugarritasun handiko jardueretatik babesteari dagokionez.

Nolanahi ere, langileari ahalik eta eragozpen gutxien dakartzion eta arriskuarekiko proportzionalak diren azterketak edo probak egitea aukeratuko da.

Langileen osasuna zaindu eta kontrolatzeko neurriak hartzen direnean, beti errespetatuko da langileak intimitaterako eta duintasunerako duen eskubidea, eta haren osasun-egoerari buruzko informazio guztiak isilpean gordeko dira.

Hori horrela izanik ere, enpresarietako eta prebentzio gaietan erantzukizuna duten pertsonak eta erakundeak, prebentzio gaitan dituzten zereginak behar bezala bete ditzaten, egindako azterketa medikoen ondorioez informatuta egongo dira ondorio horiek langileak lanpostu jakin bat betetzeko dituen ahalmenekin lotuta daudenean edota babes zein prebentzio neurriak hartzeko edo hobetzeko premiekin zerikusia dutenean.

Aipatutako azterketa horiek lanorduez kanpo egiten direnean, horretan emandako denbora ez da ordainduko.

Prebentzio Zerbitzuen Araudiko 37.3 c) artikuluan ezarritakoarekin bat etorriz, osasun-azterketek, nolanahi ere, barne hartuko dute laneko historia klinikoak; bertan, anamnesiaren, esplorazio klinikoaren, kontrol biologikoaren eta lan-motak berekin dituen arriskuen araberrako azterketa osagarrien datuez gain, lanpostuaren deskribapen zehatza, iraupena zenbatekoa den, lan-baldintzak aztertzean zein arrisku antzeman diren eta zein prebentzio-neurri hartu diren ere jasoko da.

#### 45. artikulua. Gaitasun gutxitua duten langileak.

Lan istripu edo lanbide eritasunaren ondorioz ahalmen fisiko eta intelektualak murriztuak eta gaitasun gutxitua duten langileek Enpresan euren baldintzetara hobekien egokitzen diren lanpostuak beteko dituzte baldin eta lanpostu berrirako gai badira, lehendik jasotzen zuten ordainsaria errespetatuko zaielarik.

#### 46. artikulua. Balioaniztasuna.

Lan-prestazioa ituntzeko garaian, langilearen eta enpresaburuaren artean balioaniztasun funtzionala edo talde bat baino gehiagoren berezko funtzioen egikaritzapena adosten denean, soldata-ordainketa nagusitzen diren funtzioak kontuan izanik (baliorik handiena dutenak) zehaztuko da, denbora gehiago eskaintzen zaien funtzioak kontuan izan beharrean.

### VIII. KAPITULUA

#### 47. artikulua. Lan baldintzen eta mugikortasun geografikoaren funtsezko aldaketak.

I. Ekonomi, teknika, antolakuntza edo produkzio arazoien ondorioz langileei, erabaki edo itun kolektiboaz edo enpresariak bere aldetik hartutako eragin kolektiboko erabakiez, aitortzen zaizkien baldintzen funtsezko aldaketak ondoko prozedurara egokituko dira, langile bat, zenbait edo guztiak hartzen badituzte ere:

a) Aldez aurretik langileen ordezkariari aipatutako aldatetaren arrazoiak jakinaraziko zaizkio.

bajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

No obstante lo anterior, el/a empresario/a y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del/a trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Cuando los reconocimientos se efectúen fuera de las horas de trabajo, no será retribuido el tiempo que se dedique a los mismos.

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.3 c) del Reglamento de los Servicios de Prevención, los exámenes de salud, incluirán, en todo caso, una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas.

#### Artículo 45.º Personal con capacidad disminuida.

Todos aquellos/as trabajadores/as que, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos a sus condiciones que existan en la empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto, respetándose la retribución que se viniese percibiendo.

#### Artículo 46.º Polivalencia.

A la hora de pactar la prestación laboral, cuando se acuerde entre trabajador y empresario la polivalencia funcional o realización de funciones propias de más de un grupo, la retribución salarial se determinará por las funciones que resulten prevalentes –las de valor superior–, y no por las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

### CAPÍTULO VIII

#### Artículo 47.º Modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica.

I. Las modificaciones sustanciales, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de las condiciones reconocidas a los/as trabajadores/as por acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos, en virtud de una decisión unilateral del/a empresario/a de efectos colectivos, afecten a uno, varios o todos los/as trabajadores/as del centro de trabajo, se adecuarán al siguiente procedimiento:

a) Notificación previa a la representación del personal, con indicación de los motivos en que se fundamenta tal modificación.

b) Kontsultarako hamabost eguneko epealdi bat ezarriko da langileen legezko ordezkariarekin.

c) Alderdiek berariaz hitzartzen dute ez direla nahitaezko arbitraje baten mende jarriko ez bada lortzen epe horretan gehiengo ados jartzea aldaketa hori egin behar diren inguruan. Eta, edonola ere, desadostasunak konpontzeko prozesuak GEP lanbide arteko akordioan ezarritako adiskidetzeari eta bitartekotza izan beharko dira.

II. Aurreko atalean adierazitako prozedura Enpresako Zuzendaritzak planteatu ditzakeen mugikortasun geografiko kolektiboetarako ere izango da aplikatzen.

Mugikortasun funtzionalari eta geografikoari buruzko kasuetan eta lan-baldintzei lotutakoetan, langileak erabaki ahalko du enpresako neurria betetzea ala ez.

Langileak legezko aldatzeko erabakia enpresaburuak berak jakinarazi beharko dio langileari, bai eta haren legezko ordezkariari ere, gutxienez lekualdaketa hori gauzatu baino sei hilabete lehenago.

**48. artikulua. Arrazoi objektiboen ondoriozko irazpenak eta Enplegu Erregulaziorako espedienteak.**

Arrazoi objektiboetan oinarritzen den irazpen adierazpenaren alde aurretiko izaeraz, indarrean dagoen legeriak araututakoa, hala nola enplegu erregulaziorako espedientearen eskabidea Lan Agintaritzaren aurrean aurkeztea, Enpresek ondorengo bete beharko dute derrigorrez:

a) Hartzear doan neurria eta honen funtsa eta asmoa justifikatzen duen dokumentuak Enpresa Batzordeari idatziz aditzera ematea.

b) Aipatutako adierazpenetik, aipatutako Enpresa Batzordeak, lotesle izaera izango ez duen txostena jaulkitzeko, 72 orduko epea ematea.

Enpresak baldintza formal horiek bete ezean, kaleratzea baliorik gabe geratuko da.

Irazpenaren desegokitasuna edo deuseztapena adierazten duten epaietan berronarpenik gertatzen ez bada, aginduzkoa izango da Enpresa Batzordeari alde aurretiko izaeraz adierazpena ematea, interesatuari bere jakinarazpena eman baino lehen.

Plantila murriztapen espediente batek ukitzen dituen langileen eta Enpresaren artean adostasunik baldin badago, eta aipatutako adostasunak, tramite gehiagorik gabe, espediente horretan planteaturiko neurria ekartzen badu, itundutako kalte-ordainak ezin izango du inolara ere, zerbitzuan emandako urte bakoitzeko 1,5 hilabete baino gutxiagokoa izan. Gehienez 12 urteko antzintasuna hartzen da kontuan. Porrot egoeran edo ordainketa etenduran aitortutako enpresak salbuetsita daude.

Arrazoi objektiboen ondoriozko irazpen kasuetan, ukitutako langileei ondorengo kalte-ordainak ordaintzera behartua dago enpresaria:

a) Enpresan bost urte baino gutxiagoko antzintasuna duten langileei, euren alokairuko hogeita egun zerbitzuan emandako urte edo urte-zati bakoitzeko.

b) Enpresan bost eta hamar urte bitarteko antzintasuna duten langileei, euren alokairuko hogeita bost egun zerbitzuan emandako urte edo urte-zati bakoitzeko.

c) Enpresan hamar urte baino gehiagoko antzintasuna duten langileei, euren alokairuko hogeita hamar egun zerbitzuan emandako urte edo urte-zati bakoitzeko.

Edonola ere, kalte-ordainik handiena hamabi hileko izango da.

b) Establecimiento de un período de consultas con la representación legal del personal de una duración de 15 días.

c) En caso de que en dicho plazo no se alcanzase un acuerdo mayoritario sobre la necesidad de tal modificación, las partes acuerdan expresamente el no sometimiento a un arbitraje obligatorio. Y 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.

II. El procedimiento señalado en el apartado anterior será igualmente de aplicación para las movilidades geográficas de tipo colectivo que pueda plantear la Dirección de la empresa.

En todos los casos de movilidad funcional, geográfica, y de condiciones de trabajo, la medida de la empresa tendrá carácter voluntario para el trabajador/a.

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

**Artículo 48.º Despidos por causas objetivas y expedientes de regulación de empleo.**

Con carácter previo a la notificación al personal, de despido basado en causas objetivas, regulado en la legislación vigente, así como a la presentación ante la Autoridad Laboral de solicitud de expediente de regulación de empleo, las empresas estarán obligadas a:

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

b) Conceder un plazo de 72 horas, desde dicha notificación para que el citado Comité de Empresa emita informe al respecto, que no tendrá el carácter de vinculante.

El incumplimiento por la Empresa de tales requisitos formales traerá consigo la nulidad del despido.

En caso de no readmisión en sentencias que declaren la improcedencia o nulidad de un despido, será preceptiva la notificación al Comité de Empresa con carácter previo a su comunicación al interesado.

En caso de acuerdo entre empresa y trabajadores/as afectados/as en expedientes de reducción de plantillas, y siempre que dicho acuerdo suponga sin más trámites la autorización de la reducción pretendida, la indemnización acordada no podrá ser inferior a 1,5 meses por año de servicio, con un máximo de 12 años de antigüedad. Se exceptúan las empresas declaradas en suspensión de pagos o quiebra.

En los supuestos de despido por causas objetivas, el/a empresario/a estará obligado a satisfacer al personal afectado las siguientes indemnizaciones:

a) Para el personal con menos de cinco años de antigüedad en la empresa, veinte días de su salario por cada año de servicio o fracción de año.

b) Para el personal con una antigüedad en la empresa entre cinco y diez años, veinticinco días de su salario por cada año de servicio o fracción de año.

c) Para el personal con antigüedad en la empresa superior a diez años, treinta días de su salario por año de servicio o fracción de año.

En todo caso la máxima indemnización será de doce mensualidades.

IX. KAPITULUA

JARDUERA SINDIKALA ENPRESAN

ENPRESAKO SEKZIO SINDIKALAK

49. artikulua. Eraketa.

Legalki eraturako Zentral Sindikal batera afiliatutako Enpresako langileek Enpresako Sekzio Sindikal bat eratu ahal izango dute.

50. artikulua. Garantiak.

Enpresako Sekzio Sindikalek honako garantia hauek izango dituzte:

a) Enpresako lokaletan izaera sindikal nahiz laboraleko argitalpenak eta oharak zabaltzea, beren afiliatuen kotizazioak biltzea eta afiliazio sindikaleko beren lanetan ezingo dute trabarik izan, eskubide horiek erabiltzeak ezin duelarik lana edo ekoizpenaren marxta eragotzi.

b) Hauteskundeetarako izangaiak proposatzea Enpresa Batzordeko lanpostuak betetzeko.

Batzordekideak zerrenda itxien sistemaz hautatzen diren enpresatan, Zentral Sindikal baten ordezkapenean hautatua izan zen Batzordekideren batek baja ematen badu, bertako Zentral Sindikalek kargu horretatik ken dezakete eta bere ordezko langilea izendatu.

c) Sekzio bakoitzeko Ordezkarikari Sindikalak hautatzea, enpresariaren aurrean afiliatuen ordezkari izango dutenak.

d) Aurrez jakinarazita eta Enpresaren baimena jaso ondoren, aditu sindikalisten, ekonomilarien, legegizonen eta abarren zerbitzuak erabil ditzakete, gai kolektiboetara mugatuak (negoziazio kolektiboa, alokairuen berrikuspenak, enplegu erregulazioko espedienteak eta abar) enpresako lokaletara sartzea izango dutelarik.

e) Hurrengo artikuluan ezarritako afiliazio baldintzak betetzen dituzten Enpresako Sekzio Sindikalen Ordezkariek langileen ordezkari edo Enpresako Batzordeei dei egin diezaiakete, azken hauen ordu ordainduen barruan, beren ohizko bilerak egin ahal izateko ezarrita dituzten baldintzak eta aurrejakinarazpenak bezelak.

f) Hurrengo artikuluan adierazten diren afiliazio baldintzak betetzen dituzten Enpresako Sekzio Sindikalen Ordezkariek:

\* Enpresako Batzordeen eta, hala balitz, langileen ordezkarien esku Enpresak jartzen duen informazio eta dokumentazio berbera jasoko dute.

\* Enpresak, informazioa emateaz gain, langileengan kolektiboki eragiten duten gaiak entzungo dizkie; batik bat, honako hauei buruzkoak:

- Enplegu erregulazioko espedienteak.
- Enpresaren tokialdaketa osoak edo zatikakoak.
- Lan sistema berriak edo pizgarriak sartzea.
- Laneko antolamenduan funtsezko eragina duten erabakia.

Enplegu erregulazioko espedienteen kasuan eta indarrean dagoen legeriak aurreikusitako epearen barruan, txosten bat egin ahal izango dute eta espedientearekin batera dagokien Lan Agintaritzari aurkeztu, Enpresako Batzordeak, kontsulten bukaera aktarekin aurkeztuko duen txostenarekin batera.

\* Arrazoi teknologiko edo ekonomikoen ondoriozko lan-tendura edo desagertze kasuetan, Enpresako Batzordekideen eta, baldin badaude, Enpresako Ordezkarien tratamendu berbera jasoko dute Enpresan jarraitzeko lehentasunari dagokionean.

CAPÍTULO IX

ACTIVIDAD SINDICAL EN LA EMPRESA

SECCIONES SINDICALES DE EMPRESA

Artículo 49.º Constitución.

El personal de una empresa o centro de trabajo afiliados/as a una Central Sindical, legalmente constituida, podrán constituir una Sección Sindical de Empresa.

Artículo 50.º Garantías.

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías:

a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la empresa; recaudar las cotizaciones de sus afiliados/as y no podrán ser obstaculizadas en sus tareas de afiliación sindical, sin que el ejercicio de tales derechos pueda interferir el trabajo o la marcha general de la producción.

b) Proponer candidatos/as a elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.

En las empresas en que la elección de los miembros del Comité se haya efectuado por el sistema de listas cerradas, las Centrales Sindicales presentes en el mismo podrán destituir a aquel miembro del Comité que haya causado baja en la Central Sindical por la que fue elegido, y designar en su caso al/a trabajador/ a que le haya de sustituir.

c) Elegir Delegados/as Sindicales que representen a los/as afiliados/as de la Sección Sindical ante el/a empresario/a.

d) Utilizar, previa notificación y autorización de la empresa, los servicios de expertos/as sindicalistas, economistas, abogados/as, etc., en los temas colectivos (negociación colectiva, revisiones salariales, expedientes de regulación de empleo, etc.) con acceso a los locales de la empresa.

e) Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos establecidos en el artículo siguiente, podrán convocar a los/as Delegados/as de Personal y Comités de Empresa, dentro de las horas retribuidas a estos últimos, con los mismos requisitos y preavisos establecidos para sus reuniones ordinarias.

f) Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos establecidos en el artículo siguiente:

\* Dispondrán de la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición de los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal en su caso.

\* Deberán ser informados, y oídos por la empresa, de cuantas cuestiones afecten colectivamente al personal, y en especial las relativas a:

- Expedientes de regulación de empleo.
- Traslados totales o parciales de empresa.
- Introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos.
- Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

En los casos de expedientes de regulación de empleo, podrán emitir informe en los plazos previstos en la legislación vigente, que se adjuntará en el expediente ante la Autoridad Laboral correspondiente, conjuntamente con el que emita el Comité de Empresa, en su caso, junto al acta de finalización de consultas.

\* Tendrán el mismo tratamiento que los miembros de los Comités de Empresa o Delegados/as de Empresa, en su caso, en cuanto a la prioridad de permanencia en la misma, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

g) Enpresak Enpresako Sekzio Sindikal bateko afiliatuei bilerak egiten utziko die, bertako lokaletan, lanorduetatik kanpo. Halaber, hurrengo artikuluan ezarritako baldintzak betetzen dituzten Sekzio Sindikaleko afiliatuen bileretara Zentral Sindikaleko arduradun batek joan ahal izango du aurrez Enpresari jakinarazi eta honek baimena ematen badu. Enpresak, bere ahalmenen arabera, bilera horiek egiteko lokalak ipiniko ditu eta, era berean, hurrengo artikuluan ezarritako baldintzak betetzen dituen Zentral Sindikaleko Ordezkarientzako eremu berezia.

h) Hutsegite larri edo oso larrien ondorioz langile afiliatu baten aurka diziplina neurriak hartu behar direnean eta dagokion Zentral Sindikalak egoera horren berri Enpresari emana dionean, Enpresako Zuzendaritzak zehapenaren proposamena jakinaraziko dio Ordezkarari Sindikalari. Honek, hurrengo 48 orduen barruan izaera loteslea izango ez duen txostena emango du eta orduan Enpresak, beste tramiterik gabe, egokien deritzon zehapena jar dezake.

**51. artikulua. Ordaindutako orduak.**

Enpresa edo, hala balitz, lantoki bakoitzerako ezarritako gutxieneko afiliatuen kopurua betetzen duten, edota langileen ordezkaritza betetzeko hauteskundeetan ezarritako portzentaiak lortu dituzten Enpresa edo Lantokiko Ordezkarari Sindikalek hilean alokairu errealean ordaindutako gehienezko ordu-kopuru baterako eskubidea izango dute, honako taula honen arabera:

Kopurua / Tamaño	Afil. kop. / N.º afil.	% Botu / Voto %	Hautes. sind. / Elec. sind.	Ordez. kopurua / N.º deleg.	Ordu kopurua / N.º horas
6 - 25 langile / 6 a 25 trabajadores/as	% 25 / 25 %			1	Bat ere ez / Ninguna
25 - 100 langile / 25 a 100 trabajadores/as	% 20 / 20 %			1	10 ordu/hil. / 10 horas/mes
101 - 250 langile / 101 a 250 trabajadores/as	% 15 / 15 %			1	15 ordu/hil. / 15 horas/mes
251 - 750 langile / 251 a 750 trabajadores/as	% 10 / 10 %	Edo / O	% 10 / 10 %	1	40 ordu/hil. / 40 horas/mes
751 - 2.000 langile / 751 a 2.000 trabajadores/as	% 10 / 10 %	Edo / O	% 10 / 10 %	2	40 ordu/hil. / 40 horas/mes
2.001 - 5.000 langile / 2.001 a 5.000 trabajadores/as	% 10 / 10 %	Edo / O	% 10 / 10 %	3	40 ordu/hil. / 40 horas/mes
5.000 lan. baino geh. / Más de 5.000 trabajadores/as	% 10 / 10 %	Edo / O	% 10 / 10 %	4	40 ordu/hil. / 40 horas/mes

Enpresa edonolakoa dela ere Sekzio Sindikalak 200 afiliatutik gora barnebiltzen baditu, hilean 25 ordu ordaindu dagozkion Ordezkarari Sindikala izango du, aurreko atala aplikatzearen ondorioz dagozkion ordezkarari eta ordaindutako ordu-kopuru handiagoa izatearen kalterik gabe.

Aipatutako Ordezkarari Sindikalek hala nahi badute, Enpresa Batzordearen edo, hala balitz, Langileen Ordezkarien bileratan parte har dezakete ordaindutako ordu horien barruan.

**52. artikulua. Bilera eta Prestakuntzarako Baimenak.**

**Bat.** Gutxienez plantilaren % 10eko afiliazio baldintza betetzen duten Enpresako Sekzio Sindikalek eta Hitzarmen honetako ordezkaritza sindikal negoziatzailea osatzeko legezkatuta dauden Zentral Sindikalek, ELA, LAB, CC.OO eta UGTk, Hitzarmentan indarrean dirauen bitartean, beren afiliatu guztientzat gehienik ere urtean 5 ordu ordaindu gabeko baimena izango dute prestakuntza sindikaleko ikastaroetara, beren zentralaren batzarretara eta antzeko ekintzetara joateko. Baimen-egun horiek erabili ahal izateko derrigorrez norbere Zentral Sindikalaren alde

g) Las empresas permitirán reuniones a los y las afiliados/as a una Sección Sindical de Empresa en los locales de la misma, fuera de las horas de trabajo. A las reuniones de los y las afiliadas de una Sección Sindical de Empresa que cumpla los requisitos establecidos en el siguiente artículo, podrá acudir, previa notificación y autorización de la empresa, un/a responsable de la Central Sindical. Dentro de las posibilidades de la empresa, se facilitarán locales donde celebrar dichas reuniones, así como espacios propios para el/a Delegado/a de la Sección Sindical que cumpla los requisitos establecidos en el artículo siguiente.

h) En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves contra cualquier trabajador/a afiliado/a, y siempre que esta condición haya sido puesta en conocimiento de la empresa por la respectiva Sección Sindical, la dirección de la empresa notificará al/a Delegado/a Sindical la propuesta de sanción. En el término de las 48 horas siguientes, éste emitirá informe, que no tendrá carácter vinculante y la empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada.

**Artículo 51.º Horas retribuidas.**

Los/as Delegados/as Sindicales de Empresa o, en su caso, de centro de trabajo, que agrupen como mínimo en cada empresa o centro de trabajo, los porcentajes de afiliación que para cada tamaño se señalan, o en su caso hayan obtenido los porcentajes que asimismo se señalan, en las elecciones a los órganos de representación de los/as trabajadores/as, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes, a salario real, en la cuantía siguiente:

Cualquiera que sea el tamaño de la empresa, si la Sección Sindical agrupa a más de 200 afiliados/as, dispondrá de un/a Delegado/a Sindical, con 25 horas retribuidas al mes, sin perjuicio de que, por aplicación del párrafo anterior, les corresponderá mayor número de delegados/as y horas retribuidas.

Con cargo a estas horas, si los/as citados/as Delegados/as Sindicales lo desean, podrán participar en las reuniones del Comité de Empresa o de Delegados/as de Personal en su caso.

**Artículo 52.º Licencias para formación reuniones.**

**Uno.** Las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan el requisito de un mínimo de afiliación del 10 % del total de la plantilla, y que correspondan a las Centrales Sindicales que están legitimadas para integrar la representación sindical negociadora de este Convenio, es decir, y para el período de vigencia del mismo, ELA, LAB, CC.OO. y UGT, dispondrán para el conjunto de sus afiliados/as (no individualmente) de hasta un máximo de 5 días anuales de licencia no retribuida para asistencia a cursos de formación sindical, congresos de su Central y actividades

aurretiko jakinarazpena beharko da 48 ordu aurretik egun bat erabiliko bada eta 72 orduko aurretiaz, ordaindu gabeko egun horietako bat baino gehiago erabiliko bada.

*Bi.* Gutxienez plantilaren % 10eko afiliazio baldintza betetzen duten Sekzio Sindikal horiek eta Hitzarmen honek indarrean irauten duen urte bakoitzean lau (4) ordu izango dituzte beren bilera sindikalak lanorduez kanpo burutzeko. Ordu hauen ordainsaria afiliatuek bakarrik jasoko dute. Bilera hauek Enpresako lokaletan nahiz enpresaz kanpo egin ahal izango dira. Sekzio Sindikalek afiliazioaren % 15a baino gehiago biltzen badute, sei (6) ordukoa izango da arestian aipatutako kopurua eta afiliazioportzentajea % 20koa bada, urtean zortzi (8) ordu erabili ahal izango dituzte.

Ordezkarri Sindikalari dagokio bilera hauetarako deialdia egitea eta Enpresako Zuzendaritzari gutxienez 48 orduko aurretiaz jakinaraztea. Bertan, bileraren data eta eguneko gai-zerrenda zehaztu beharko ditu.

Funtsezko aparteko arrazoiak ematen direnean, Ordezkarri Sindikalak 24 orduko aurretiaz jakinarazi ahal izango du aurrean aipatutakoa.

Bilerak burutzen diren lokala Batzordeak edo Sekzio Sindikalek soilik erabiltzekoa ez denean, Enpresako Zuzendaritzarekin adostasunean ezarriko da bilera ospatzeko ordua.

Bilera hauei dagokion ordainsaria Alokairu Errealen gainekoa izango da, produkzio prima edo, hala balitz, pizgarri eza sartu gabe.

Aurrean zehaztutakoaren arabera, Zentral Sindikalek bilera horietara joan diren afiliatuen zerrenda emango dio Enpresako Zuzendaritzari, ordainketen ondorioetarako.

Artikulu honetan aipatzen den ordainsaria Ordezkarri Sindikalaren bitartez ordaindu ahal izango da, Zentral Sindikalak hala erabaki badu. Honela bada, enpresari jakinaraziko zaio erabaki hori eta, beti ere, langile afiliatu bakoitzak ordainketa Ordezkarri Sindikalaren bidez egiteari oniritzia ematen dion idatzia beharko du. Baimen horrek Hitzarmen honen indarraldi bera izango du. Honelakoetan, bileretara joaten diren langile afiliatuei dagokien ordainsari osoa emango dio enpresak dagokion Zentral Sindikalako Ordezkarriari, honek banatu dezan. Sistema honen bitartez ordaintzen diren zenbatekoek enpresak langileari zuzenean ordainduta bezalako alokairu-erregimena eta fiskala izango dute.

### 53. artikulua. *Eszedentziak.*

Enpresan gutxienez egon behar den alditik salbuetsita daude gutxienik probintzia mailako kargu sindikal bat bete behar dutela eta, eszedentzia eskatzen duten langileak. Eszedentzia horiek derrigorrezkoen izaera izango dute agintaldi sindikalak dirauen denboraz eta alor horretan aplikagarri diren xedapen orokorren bitartez arautuko dira.

### 54. artikulua. *Hiru hilabeteko bilerak.*

Enpresako Zuzendaritza edo honek ordezkarri izendatzen duena eta 53. artikuluan ezarritako afiliazio baldintzak betetzen dituzten Enpresako Sekzio Sindikalako Ordezkarriak gutxienez hiru hilabetez behin bilduko dira enpresaren egoera orokorrari buruzko informazioa jasotzeko.

## GARANTIA SINDIKALAK

### 55. artikulua. *Ez diskriminazioa.*

Beren eskubide sindikalak erabili ahal izateko langileek segidan aipatzen diren garantia sindikalak izango dituzte, diskriminazio sindikala xedetzat duten egintza edo itun guztiak balio gabekotzat joko direlarik, eta bereziki kontzeptu hauek:

análogas. La utilización de dichos días de licencia requerirá, preceptivamente, comunicación previa de su Central Sindical con 48 horas de antelación si fuese un sólo día el utilizado y 72 horas si se pretendiese utilizar más de un día de licencia no retribuida.

*Dos.* Dichas Secciones Sindicales con el 10 % de afiliación, dispondrán de hasta cuatro (4) horas anuales durante cada año de vigencia de este Convenio para la celebración de reuniones sindicales fuera de horas de trabajo, y que serán retribuidas única y exclusivamente para sus afiliados/as. Estas reuniones podrán realizarse tanto dentro como fuera de los locales de la empresa. Para el caso de que las Secciones Sindicales agrupen al 15 % de afiliación, el número de horas a que se refiere el presente párrafo será de seis (6) anuales y si el porcentaje de afiliación es del 20 % el número de horas anuales de que se dispondrá será de ocho (8)

Las citadas reuniones serán convocadas por el/a Delegado/a Sindical que lo comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la reunión y el Orden del Día de la misma.

Por razones excepcionales y fundamentadas el/a Delegado/a Sindical podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

Cuando el local en que se realicen estas reuniones no esté dedicado por la empresa a uso exclusivo del Comité o Secciones Sindicales, la hora de celebración de la reunión se fijará de común acuerdo con la Dirección de la empresa.

La retribución de estas reuniones se realizará sobre los Salarios Reales, sin inclusión de prima de producción o prima por carencia de incentivo, en su caso.

De conformidad con lo anteriormente señalado, las Centrales Sindicales deberán remitir a la Dirección de la empresa relación nominal de afiliados/as asistentes a dichas reuniones a efectos de retribución de las mismas.

La retribución a la que se hace referencia en este artículo, podrá ser abonada, si así lo acuerda la correspondiente Sección Sindical, a través el/a Delegado/a Sindical. A tal efecto se comunicará la decisión a la empresa, acompañando, en todo caso, escrito individual de cada uno de los/as trabajadores/as afiliados/as autorizando el abono de dicho importe a través de su Delegado/a Sindical, autorización que tendrá la misma vigencia que el presente Convenio. En dichos casos, la empresa entregará al/a Delegado/a de la Sección Sindical correspondiente, para su posterior distribución, el importe íntegro de las retribuciones que correspondan a los afiliados asistentes a las reuniones. Las retribuciones abonadas por este sistema tendrán el mismo régimen salarial y fiscal que si fueran abonadas directamente por la empresa a los/as trabajadores/as.

### Artículo 53.º *Excedencias.*

Se exceptúan del período mínimo necesario de permanencia en la empresa al personal que solicitase excedencia con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter, al menos, provincial. Dichas excedencias tendrán el carácter de forzosas por el tiempo que dure el mandato sindical y se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

### Artículo 54.º *Reuniones trimestrales.*

La Dirección de la empresa o persona en quien delegue y los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 53.º se reunirán trimestralmente para informar sobre la situación general de la empresa.

## GARANTÍAS SINDICALES

### Artículo 55.º *No discriminación.*

Para el ejercicio de sus derechos sindicales, a las trabajadoras y a los trabajadores se les garantizará lo que posteriormente se enumera, considerándose nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical y en concreto:

- a) Langile baten enplegua zentral sindikal batera afiliatuta egotera ala ez egotera baldintzatzea.
- b) Enpresak, zentral sindikal bat edo Enpresako Sekzio Sindikal bat eratu edo sustatzeko laguntza finantzarioa edo beste-lakoa ematea.
- c) Langile bat zentral sindikal batera afiliatuta egoteagatik edo ez egoteagatik, zentral hori indarrean dagoen legeriari lotzen zaionean, kalera botatzea, zigortzea, diskriminatzea edota edonolako kalteak sortzea.

#### LANGILEEN ORDEZKARIAK ETA ENPRESA BATZORDEAK

##### 56. artikulua. Kopurua eta Eraketa.

Langileen Ordezkaría eta Enpresa Batzordeak dira langileen ordezkaritza-organoak. Indarrean dagoen legeriak une bakoitzean ezartzen duen eraketa eta garantiak izango dituzte, Hitzarmen honetan bereziki zehazten direnen kalterik gabe.

Enpresako Zuzendaritzaren ekimenez edo Langileen Estatutuko 67. artikulua hauteskunde-sustatzaileri buruz dioena bezela, euren jardueran erabiltzeko ordu ordainduen kreditua duten Langileen Ordezkaría eta Enpresa Batzordeak plantila-murrizketara egokituko dira.

Gutxienez sei hilabeteko epealdi etengabe dagozkien hauteskunde sindikaletarako erabili zen erroldak gutxienez % 10eko murrizketa jasan duenean eta gutxienez 10 langile gutxiago daudenean eragingo du aipatutako plantila-murrizketak.

Hautagai-zerrendak irekiak direnean, murrizketak automatikoki eragingo du hauteskunde sindikaletan boturik gutxien jaso zuen edo jaso zuten ordezkarierengan. Hautagai-zerrendak itxiak direnean, aldiz, zerrenda horretan boturik gutxien jaso zuen edo jaso zuten hautatuengana.

Artikulu hau aplikatzeak ukitutakoek, langileen ordezkariazatzen (langileen ordezkaría edo Enpresako Batzordekide) jarraituko dute eta gainerakoen garanta berak izango dituzte, ordaindutako orduen kreditua izan ezik; hau, izan ere, hilean behin halakorik bada Enpresako Zuzendaritzarekin egin beharreko bilera joatera mugatuko baita eta, gehienez ere, hilean hiru ordu erabili ahal izango dituzte horretarako.

##### 57. artikulua. Ordaindutako orduak.

Langileen Ordezkariek eta Enpresako Batzordekideek euren jarduera gauzatzeko ondoren zehazten diren ordaindutako orduak izango dituzte, enpresaren tamainaren arabera:

Ordaindutako kopuru orduak:

- 30 langile arte: 20 ordu/hil.
- 31-75 langile: 25 ordu/hil.
- 76-150 langile: 30 ordu/hil.
- 151-250 langile: 35 ordu/hil.
- 250 langile baino gehiago: 40 ordu/hil.

Langileen Ordezkariek, Enpresako Batzordekideek eta Ordezkaría Sindikalek, Enpresak edonolako tamaina duela ere, gehienez 40 ordu hartu ahal izango dituzte enpresa horretan enplegu erregulazioa izapidetzen ari den hilean, edota enpresa ukitzen duen bideragarritasun-plana edo sektoreko birmoldaketa negoziatzen ari den bitartean (azken kasu hauetan, ordutegi-luzapena hilabete bati dagokiona izango da gehienez).

Langileen Ordezkarien, Enpresako Batzordekideen eta Ordezkaría Sindikalen orduak kide batengan edo gehiagorengana metatuak izan daitezke hileroko (Ordezkaría Sindikala barne):

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

#### DELEGADOS/AS DE PERSONAL Y COMITÉS DE EMPRESA

##### Artículo 56.º Número y composición.

El/a Delegado/a de Personal y los Comités de Empresa son los órganos de representación del personal. Tendrán la composición y garantías que se señalan en la legislación vigente en cada momento, sin perjuicio de las específicas que se establecen en el presente Convenio.

El número de Delegados/as de Personal o miembros del Comité de Empresa con derecho al uso del crédito horario retribuido para el ejercicio de su actividad, se acomodará, a iniciativa de la Dirección de la empresa, o de los/as promotores electorales a que hace referencia el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores, a las disminuciones de la plantilla.

Operará la citada disminución cuando en un período ininterrumpido de al menos seis meses, la plantilla que sirvió de censo para las correspondientes elecciones sindicales, haya sufrido una disminución de al menos el 10 % de la misma con una reducción mínima de 10 trabajadores/as.

La disminución operará automáticamente, en el caso de candidaturas abiertas, sobre el/la representante o representantes con menor número de votos en las correspondientes elecciones sindicales, y en el caso de candidaturas cerradas sobre el o los/las representantes elegidos con el menor número de votos en la correspondiente lista.

Los afectados por la aplicación del presente artículo mantendrán su condición de representantes de los/as trabajadores/as (Delegados/as de personal o miembros del Comité de empresa) y gozarán de iguales garantías que el resto de los mismos, a excepción del crédito horario retribuido que se limitará al necesario para acudir a la reunión mensual ordinaria, si la hubiera, con la Dirección de la empresa, con un tope en todo caso de tres horas mensuales.

##### Artículo 57.º Horas retribuidas.

Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad de los/as Delegados/as de Personal y miembros del Comité de Empresa, serán las siguientes en función del tamaño de la empresa:

Tamaño Horas retribuidas:

- Hasta 30 trabajadores/as 20 horas/mes.
- De 31 a 75 trabajadores/as 25 horas/mes.
- De 76 a 150 trabajadores/as 30 horas/mes.
- De 151 a 250 trabajadores/as 35 horas/mes.
- Más de 250 trabajadores/as 40 horas/mes.

Los/as Delegados/as de Personal, miembros de los Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, dispondrán de hasta un máximo de 40 horas, cualquiera que sea el tamaño de la empresa, durante el mes en que se esté tramitando un expediente de regulación de empleo en la misma, o en su caso, se esté negociando un plan de viabilidad o una reconversión sectorial que afecte a la misma (en estos últimos casos la ampliación horaria sólo podrá referirse a un mes como máximo).

Las horas de los/as Delegados/as, Miembros de Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, podrán ser mensualmente acumuladas en uno o varios miembros (incluido el/a Delegado/a Sindical):

– Mugarik gabe 250 langile baino gehiago dituzten enpresatan, ondorengo baldintzak betetzen badituzte beti ere:

a) Metaketa zentral sindikal bereko kideen artean izan da dila eta honen organo probintzialaren baimenarekin.

b) Zentral Sindikalak gutxienez Enpresako plantilaren % 10eko afiliazioa izan dezala.

c) Metaketaz gozatuko du(t)en titularr(ar)en izena(k) enpresari jakinaraz daki(zki)on, aurreko hilabetearen barruan eta gutxienez hamabost egunetako epearekin.

d) Metaketak gutxienez segidako sei hilabetez jarrai dezala, dagokion Zentral Sindikalak metaketa indargabetzeko duen ahalmenaren kalterik gabe.

– 250 langile bainogutxiago dituzten enpresatan, artikuluhonetan tamainaren arabera aitortuta dituzten halako bi arte, ondorengo baldintzak betetzen badituzte beti ere:

a) Metaketa zentral sindikal bereko kideen artean izan da dila eta honen organo probintzialaren baimenarekin.

b) Zentral Sindikalak gutxienez Enpresako plantilaren % 10eko afiliazioa izan dezala.

c) Metaketaz gozatuko du(t)en titularr(ar)en izena(k) enpresari jakinaraz daki(zki)on, aurreko hilabetearen barruan eta gutxienez 8 egunetako epearekin.

d) Metaketak gutxienez segidako hiru hilabetez jarrai dezan, dagokion Zentral Sindikalak metaketa indargabetzeko duen ahalmenaren kalterik gabe.

Goian ezarritakoaren kalterik gabe, Enpresako Batzordekideen jardura sindikalerako ordu ordainduak ezingo dira berritometatu, Enpresako Zuzendaritzarekin akordio espresua ez baldin bada, behintzat.

Erakunde hauetako kideentzat ezarritako ordu ordainduen barne Enpresako Zuzendaritzarekin hileroko bilera bat sartzen da, eta ordezkariei ekimenez azkeneko hauek deitutakoak, baina baztertuta geratzen dira Zuzendaritzaren ekimenez dei egin daitezkeen gainerakoak.

#### 58. artikulua. Eginkizunak.

Langileen Ordezkariek edo Enpresako Batzordeak eta Hitzarmen honetako 53. artikuluko xedapenak betetzen dituzten Zentral Sindikaletako Ordezkariek honako eginkizun hauek izango dituzte:

a) Enpresarentzat indarrean dauden lan arauak, Laneko Segurtasun eta Osasunekoak eta Gizarte Segurantzakoak betetzen direla bermatzea, Zuzendaritzari arau-hausteak ohartaraziz eta haiek betetzeko beharko lirakekeen erreklamazio guztiak erabiliz.

b) Lanbide sailkapenari buruzko administrazio espedienteen eta lege xedapenez beharrezkoak lirakekeen gainontzekoen berri ematea.

c) Enpresak bete asmo dituen lanpostuez behar adinako aurretiaz informatua izatea, baita kontratu berrien modalitateaz ere (finkoa, behin-behinekoa, aldi baterakoa, etxex etxeko lana, eta abar) eta kontratu horien arazoak, iraupena, lanbide-kategoria eta bestelako baldintza orokorrak.

Era berean, enpresek hileroko epealdi horren barruan burututako iraupen zehatzeko kontratuen berri emango dio langileen ordezkaritzari.

Informazio horretan honako datu hauek zehaztuko dira: Langileen izena, kontratazio mota, kontratuen indarraldia eta lanbide-kategoria. Egindako kontratu luzapenei buruz ere informazio bera eman beharko du.

– Sin límite alguno en las empresas de más de 250 trabajadores/as, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que se trate de acumulación entre miembros de una misma Central Sindical y con autorización de los Órganos Provinciales de la misma.

b) Que la Central Sindical tenga un mínimo de afiliación del 10 % de la plantilla de la empresa.

c) Que se ponga en conocimiento de la empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de quince días el nombre del titular o titulares que hayan de disfrutar de la acumulación.

d) Que la acumulación se mantenga como mínimo por un período de seis meses consecutivos, sin perjuicio de la posibilidad de la Central Sindical correspondiente de revocar tal acumulación.

– Hasta el límite máximo del doble a las que por tamaño tengan reconocidas en este artículo, en las empresas de menos de 250 trabajadores/as, siempre que cumplan los requisitos siguientes:

a) Que se trate de acumulación entre miembros de una misma Central Sindical y con autorización de los Órganos Provinciales de la misma.

b) Que la Central Sindical tenga un mínimo de afiliación del 10 % de la plantilla de la empresa.

c) Que se ponga en conocimiento de la empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de 8 días, el nombre del titular o titulares que hayan de disfrutar de la acumulación.

d) Que la acumulación se mantenga como mínimo por un período de tres meses consecutivos, sin perjuicio de la posibilidad de la Central Sindical correspondiente de revocar tal acumulación.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, las horas retribuidas para la acción sindical de los miembros del Comité de Empresa, no podrán ser objeto de otras acumulaciones, salvo acuerdo expreso con la Dirección de la empresa.

En las horas retribuidas establecidas para los miembros de estos organismos se incluye una reunión mensual ordinaria con la Dirección de la empresa, y las convocadas por ésta a iniciativa de los/as representantes, pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección.

#### Artículo 58.º Funciones.

Serán funciones del/a Delegados/as o Comités de Empresa, y de los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 53.º del Convenio, las siguientes:

a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad y salud laboral en el trabajo y Seguridad Social vigentes para la empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

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

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

Asimismo las empresas deberán entregar mensualmente a la representación del personal información sobre los contratos de duración determinada celebrados en dicho período.

En dicha información deberá constar nombre del personal contratado, modalidad de la contratación, vigencia de los contratos y categoría profesional. Igual información deberá facilitarse sobre las prórrogas de los contratos realizados.

d) Halakorik balitz, langileek egin beharreko froga eta azterketei buruz informatuak izatea.

e) Urtero Enpresako laneko segurtasun eta osasun egoeraz eta hori hobetzeko hartutako neurriez informatuak izatea.

f) Langileengan eragin zuzena izan dezaketen neurri guzti buruz informatuak eta kontsultatuak izatea eta, bereziki, honako hauen gainean:

- Enplegu erregulazioako espedienteak.
- Enpresaren tokialdaketa osoak edo zatikakoak.
- Lan sistema berriak edo pizgarriak sartzea.
- Enplegua, laneko baldintzak, laneko osasuna eta heziketaren gainean eragin dezaketen teknologia berriak sartzea.
- Lanaren antolamendua funtsean eragin dezaketen erabakiak.

Atal honetan sartzen diren gaiak buruz Enpresaren jarduketan baliotasuna ezarritako informazio eta kontsulta betebehartara baldintzatua egongo da.

g) Lanaren antolamendua eta hobekuntza teknikoan alorrean beharrezkotzat jotzen diren neurri guztiak Enpresari proposatzea.

#### 59. artikulua. Enpresari buruzko informazioa.

Empresak, aldizka, enpresaren egoera eta martxa orokorrari buruzko informazioa emango diote Langileen Ordezkariori edo Enpresa Batzordeari.

Hori guztia, Langileen Estatutuko 64. artikuluan, Askatasun sindikaleko Lege Organikoan eta horrekin bat datozen xedapenetan informatzeari buruz ezarritako betebeharren kalterik abe. Batzordearekin egiten dituen bileratan Enpresako Zuzendariak isilpean ematen dituen informazioak sekretuak izango dira. Enpresako Batzordekideek edo Langileen Ordezkariek enpresako langileekin ere informazio horiek isilpean gorde behar dituzte derrigorrez.

#### 60. artikulua. Disziplinazko neurri buruzko informazioa.

Izaera larri edo oso larriekin Enpresak edozein langileri ezartzen dizkion diziplinazko neurriak alde aurretik Langileen Ordezkariori edo Enpresa Batzordeari jakinarazi beharko dizkio, eta horiek euren iritzia eman dezakete haiei buruz. Era berean, Enpresako Sekzio Sindikalek euren afiliatuei buruzko txostena egin dezakete.

### GARANTIA ERKIDEAK

#### 61. artikulua. Guztion garantia amankomunak.

Langileen ordezkariek, Enpresako Batzordekideek eta Ordezkarri Sindikalek ondoko garantia amankomunak izango dituzte:

a) Enpresa jakinaren gainean jarri ondoren, bertako langileengan eragina duten lan edo sindikatu izaerako oharrak erakusteko iragarki-taula bat erabiltzea.

b) Enpresa bakoitzak ahal duen neurrian, denen erabilera-ko bileretarako lokalak izatea, LOLS legeak 8. artikuluan xedatutakoaren kalterik gabe.

Enpresa Batzordeen bilerak gutxienez 24 orduko aurretiaz jakinaraziko dira, kasu larri eta justifikatuetan izan ezik, honelakoetan epe gutxiagoz jakinarazi ahal izango baita.

Enpresa Batzordearen bilerak behar hainbateko aurretiaz programatzen ahalegindu beharko da.

c) Hutsegite larri edo oso larrien ondorioz diziplina-neurrien bat hartu behar bada eta horrek baliorik izango badu, 24 orduko aurretiaz zigorraren proposamena jakinaraziko zaio:

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

e) Ser informados anualmente de la situación de seguridad y salud laboral en la empresa y de las medidas adoptadas para su mejora.

f) Ser informado y consultado de cuantas medidas afecten directamente al personal y especialmente de aquéllas que pudieran adoptarse sobre:

- Expedientes de regulación de empleo.
- Traslados totales o parciales de la empresa.
- Introducción de nuevos sistemas de trabajo o incentivos.
- Incorporación de nuevas tecnologías que puedan afectar al empleo, condiciones de trabajo, salud laboral o formación.
- Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

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

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

#### Artículo 59.º Información sobre la empresa.

La empresa facilitará al/a Delegado/a de Personal o Comité de Empresa información periódica acerca de la situación y marcha general de la empresa.

Todo ello sin perjuicio de las obligaciones de información establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y disposiciones concordantes. Tendrán el carácter de secretas las informaciones confidenciales dadas por la Dirección de la Empresa en las reuniones con el Comité. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal estarán obligados a guardar dicho secreto incluso con los propios/as trabajadores/as de la empresa.

#### Artículo 60.º Información sobre medidas disciplinarias.

Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la empresa a cualquier trabajador/a, deberán ser puestas en conocimiento previo del/a Delegado/a de Personal o Comité de Empresa, quienes podrán emitir su opinión sobre las mismas. Asimismo podrán emitir informe las Secciones Sindicales de Empresa respecto de sus afiliados/as.

### GARANTÍAS COMUNES

#### Artículo 61.º Garantías comunes a todos.

Los/as Delegados/as de Personal, miembros de los Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, tendrán las siguientes garantías comunes:

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

b) A que sean facilitados locales de reunión, para uso común, dentro de las posibilidades de cada empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8 de la LOLS.

Las reuniones de los Comités de Empresa serán preavisadas al menos con 24 horas de antelación, salvo casos urgentes y fundamentados en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior.

Se procurará que las reuniones del Comité de Empresa sean programadas con la antelación suficiente.

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

– Langileen ordezkarien kasuan, Enpresa Batzordeari.

– Ordezkarri Sindikalaren kasuan, partaide deneko tokiko edo probintziako Sindikatuari.

Erakunde hauek, ondorengo 48 orduen barruan izaera loteslea izango ez duen txostena egingo dute eta enpresak, besterik gabe, egoki deritzon zehapena ezarriko du.

Garantia hau, agintaldia amaituta eta ondorengo bi urteetan ere indarrean egongo da.

d) Hitzarmen honetako 53. artikuluan zehaztutako afiliazio baldintzak betetzen dituzten Sekzio Sindikaletako Ordezkariak indarrean dagoen Langileen Estatutuko 68. artikuluan, c) atalean ezarritako garantiak izango dituzte.

**62. artikulua.** *Ekintza Sindikala burutzeko arauak, Enpresa Batzordeentzako eta Sekzio Sindikalentzako amankomunak direnak.*

Ordaindutako orduak ekintza sindikalerako erabili behar direnean, gutxienez 24 ordu lehenago jakinarazi beharko zaio Enpresako Zuzendaritzari.

Jarduera sindikala burutzeak ezin izango du gainerako produzitzaileen lan eta produkzioaren martxa orokorra oztopatu. Langileek euren ordezkari edo Ordezkarri Sindikalei zuzendu behar zaienean lanorduez kanpo egin beharko dute.

Enpresak ahalmen osoa izango du euren jardueraren sindikala burutzearen ondorioz enpresako prozesu orokorraren jarraipen arrunta larri oztopatzen duten produzitzaileak behin-behineotasunez eta euren agintaldiak dirauen bitartean lanpostuz aldatzeko.

Lekualdaketa hori alde aurretik Enpresa Batzordeari jakinarazi eta kontsultatuko zaio.

Lekualdaketa ez dio kalterik sortuko ukitutako langileari ez ekonomikoki, ezta jardueraren sindikalari dagokionean ere. Lanpostu berri hori, Enpresak dituen ahalmenen arabera, lehengoaren ahalik eta antzekoena izango da.

Ekintza sindikalerako ordaindutako orduak enpresan nahiz enpresaz kanpo erabili ahal izango dira. Edonola ere, langileek ordu horien erabilpena justifikatu beharko dute; honelakoetan, ordea, ez da beharrezkoa izango eguneko gai-zerrenda edo landu beharreko gaiak aurkeztea.

**63. artikulua.** *Asanbladak.*

Enpresak, asanblada ordainduak lanorduen barruan nahiz kanpo burutzeko baimena emango du. Urtean 8 asanblada eta 4 ordu izango dira gehienez ere.

Asanbladak Enpresa Batzordeak deitutako bere ekimenez edota Enpresako Sekzio Sindikaleko Ordezkariak hala eskatuta. Aipatutako 8 asanblada eta 4 orduak baimenduko dira gehienez, ondorengo atalean zehaztutako baldintzak beteko direlarik.

Enpresako Sekzio Sindikal bateko Ordezkariak hala eskatzean, ezarritako mugaren barruan asanblada ordainduak deitzera behartuak daude Enpresa Batzordeak, baldin eta Sindikatu horrek enpresako plantila osoaren % 33ari dagokion afiliatuek biltzen badu edo, zuzenean, plantillako langileen heren batek hala eskatzen badu.

Asanbladaren deialdiaren berri eman beharko zaio Enpresako Zuzendaritzari gutxienez 48 orduko aurretiaz eta, jakinarazpen horretan, asanblada egiteko data eta eguneko gai-zerrenda zehaztuko dira.

Enpresako Zuzendaritzarekin adostasunean zehaztuko da asanblada burutzeko ordua.

– En caso de representantes de los/as trabajadores/as al Comité de Empresa.

– En caso de Delegado/a Sindical al Sindicato local o provincial al que pertenezca.

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

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

d) Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 53.º tendrán las garantías establecidas en el apartado c) del artículo 68.º del vigente Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 62.º** *Normas para el ejercicio de la Acción Sindical, comunes para Comités de Empresa y Secciones Sindicales.*

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

El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el trabajo de los restantes productores ni la marcha general de la producción. El personal que desee dirigirse a sus representantes o Delegados/as Sindicales lo harán fuera de las horas de trabajo.

La empresa estará facultada para trasladar de puesto de trabajo, provisionalmente y durante el tiempo que dure su mandato, a aquellos productores/as que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente la continuidad normal del proceso general de la empresa.

Dicho traslado será comunicado y consultado previamente al Comité de Empresa.

El personal afectado no podrá ser perjudicado económicamente ni en el desarrollo de su actividad sindical como consecuencia del traslado. El nuevo puesto de trabajo deberá ser, dentro de las posibilidades existentes en la empresa, lo más similar al anterior.

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

**Artículo 63.º** *Asambleas.*

La empresa autorizará la celebración de asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo anual de 8 asambleas y 4 horas.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa, a iniciativa del mismo, o a requerimiento del/a Delegado/a de la Sección Sindical de Empresa, en las condiciones establecidas en el siguiente párrafo y hasta el límite de las 8 asambleas y 4 horas señaladas.

Los Comités de Empresa estarán obligados a convocar asambleas retribuidas dentro del límite establecido, cuando a tal fin sean requeridos por el/a Delegado/a de una Sección Sindical de Empresa, siempre que la misma agrupe a un número de afiliados/as que represente, como mínimo, el 33 % de la plantilla total de la empresa o directamente por petición formulada por un tercio de los trabajadores de la plantilla.

La convocatoria de las asambleas se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la asamblea y el Orden del Día de la misma.

La hora de celebración de la asamblea se fijará de común acuerdo con la Dirección de la empresa.

Aparteko eta funtsezko arrazoiak bitarteko direnean, Enpresak asanblada-data alda dezake. Era berean, langileen ordezkari-tzak jakinarazteko epea 24 ordura mugatu ahal izango du.

Asanblada hauen ordainsaria, ezarritako mugara arte, alokairu errearen arabera egingo da, produktiorako primak eta, hala balitz, pizgarri-ezaren primarik barnebildu gabe.

Ordaindu gabeko asanbladei dagokienez, lanorduez kanpo burutuko dira gero ere, enpresa bakoitzean ezarrita dituzten ohituren arabera.

## X. KAPITULUA

### 64. artikulua. Lanbide heziketa.

Bi alderdiek lanbide heziketa iraunkorraren beharra aitortzen dute.

Enpresatik kanpoko planetan sartzeko erraztasunak eman-gio dizkie enpresak hala eskatzen duten langileei, baldin eta jar-duera horiek lanorduetatik kanpo gauzatzen badira.

Enpresak, horretarako, langileak plan horietara sartzeko bai-mena emango du, dagokion atxikimenduaren bidez.

*Lehenengo xedapen gehigarria. Batzorde Misto Interpretatzailea.*

Batzorde Paritario bat sortu da, hitzarmena eta Langileen Estatutuko 85.3.e) artikuluan jasotako gaiak interpretatzeko. Enpresako Zuzendaritzako ordezkariak eta Enpresa Batzordeko kideek osatuko dute, alderdi biek kide kopuru bera dutelarik. Batzorde horren mende (eta haren mende soilik) jarriko dira, hitzarmena indarrean dagoen bitartean, hitzarmen hori betetze-ari edo haren interpretazioari, norainokoari eta aplikazioari buruz sortzen diren zalantza guztiak.

Batzorde Paritarioa Hitzarmena izenpetzen dutenek osatuko dute (kideen % 50 langileen alderdikoa izango da eta beste % 50a enpresaren alderdikoa). Batzorde horretako bi aldeetako edozeinek deialdia egiten duenean, gehienez ere hamabost eguneko epean bildu beharko dute. Batzordeak honako eskumen hauek izango ditu:

- Hitzarmen kolektibo honetako arau oro interpretatzea.
- Hitzarmen honetan jasotako konpromisoak garatzea.

Ordezkariren batek, dagozkion eskumenak baliatuz, bilera egiteko eskatzen duen bakoitzean, bildu egingo dira. Erabaki bat hartu beharko dute zazpi eguneko epean. Batzorde paritarioko sindikatu-ordezkaritza bakoitzak, eta berdin enpresa-ordezkaritzak, gehienez bi aholkulariren laguntza eduki ahal izango du; aholkulari horiek hitza izango dute, baina botorik ez. Edozein kidek izan dezake ordezkioa, batzordeari aldez aurretik jakinarazten badiu. Batzorde Paritarioaren erabakiek balioa izan dezaten, ordezkari-tza bakoitzaren botoen % 51k berretsi beharko ditu.

Aldeek berriaz hitzartzen dute ez direla nahitaezko arbitraje baten mende jarriko Batzorde Paritarioa ados jartzen ez bada. Eta, betiere, lan-gatazkak judiziora kanpo ebazteko II. akordioan araututako adiskidetze- eta bitartekotza-prozedurera jo ahal izango dute: GEP II (2000/04/04ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*). Eskaera bat formalizat jotzeko, hitzarmena izenpetzen duten alderdietako baten sinadura guztiak izan beharko ditu.

*Bigarren xedapen gehigarria. Ezarritakoa ez aplikatzeko klausula.*

I. Enpresak Inoiz ezin izango dio utzi hitzarmen hau aplikatzeari Langileen Estatutuak 82.3 artikuluan jasotzen duen prozeduraren bidez; epea amaitu baino lehen hitzarmena berriro negoziatzen ahalegindu beharko du, beste hitzarmen bat lortzeko edo dagoena berrikusteko, Langileen Estatutuaren 86.1 artikulua xedatzen duen moduan.

Por razones excepcionales y fundamentadas, la empresa podrá modificar la fecha de celebración, y de igual forma, la representación del personal podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

La retribución de estas asambleas, hasta el límite establecido, se realizará sobre los salarios reales, sin inclusión de prima de producción o primas por carencia de incentivo, en su caso.

En cuanto a las asambleas no retribuidas seguirán celebrándose fuera de las horas de trabajo, conforme a los usos y costumbres que se tengan establecidos en cada empresa.

## CAPÍTULO X

### Artículo 64.º Formación profesional.

Las partes firmantes de este Convenio reconocen la necesidad de la formación permanente del personal.

La empresa facilitará la incorporación de sus trabajadores/as que lo soliciten a planes externos a la empresa, siempre que éstos se realicen fuera de sus horas de trabajo.

A tal efecto autorizará mediante la correspondiente adhesión la incorporación de sus trabajadores/as a dichos planes.

*Disposición adicional primera. Comisión Mixta Interpretativa.*

Se constituye una Comisión Paritaria Interpretadora del Convenio, así como de las cuestiones recogidas en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, que estará compuesta paritariamente por los representantes de la Dirección de la Empresa y los representantes del Comité de Empresa. Que será la única con exclusividad, a la que se someterá cualquier cuestión que surja durante la vigencia del convenio en razón de cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del mismo.

La Comisión Paritaria estará formada por los firmantes del Convenio de forma paritaria (50 % de los miembros por la parte social y 50 % por la parte empresarial). Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días. Serán sus competencias:

- Interpretación de cualquier norma de este Convenio Colectivo.
- Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas. Debiendo de adoptar una resolución en el plazo de siete días. Cada representación sindical así como la representación empresarial de la Comisión Paritaria podrá ser asistida de 1 asesor como máximo, con voz pero sin voto. Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión. Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51 % de los votos de cada representación.

Cuando la Comisión Paritaria no alcanzara acuerdo, las partes acuerdan expresamente el no sometimiento a un arbitraje obligatorio. Y podrán en todo caso, recurrir a los procedimientos de mediación y conciliación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales -Preco II (*Boletín Oficial del País Vasco* de 04/04/2000). Se considerará como petición formal aquella que tenga la totalidad de las firmas de una de las partes firmantes del Convenio.

*Disposición adicional segunda. Cláusula de Inaplicación.*

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

II. Bi alderdiek berariaz hitzartzen dute ez direla nahitaezko arbitraje baten mende jarriko. Eta, edonola ere, desadostasunak konpontzeko prozesuak GEP lanbide arteko akordioan ezarritako adiskidetzeari eta bitartekotza izan beharko dira.

III. Enpresak hitzarmen kolektiboa aldi batean ez aplikatzea nahi izanez gero (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak direla eta), langileen ordezkariekin akordiorik lortzen ez badu, eta gatazkak konpontzeko lanbide arteko akordioen prozeduretara jota ere desadostasun hori konpontzen ez bada, bi alderdien arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkari eta langileen ordezkariaren gehien-go) hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICERen esku jartzeko.

IV. Enpresak hitzarmenean hitzarturiko ordainsarien igoe-ri bakar-bakarrik egin ahalko dio uko, baina gainerako eduki guztia bete beharko du. Honako baldintza honetan bakarrik egin ahalgo dio uko:

a) Enpresak adierazten badu hura aplikatzeak kalte egingo diola egonkortasun ekonomikoari. Soldata desberdina ordaintzea justifikatzen duten agiriak aurkeztu beharko dizkiete langileen legezko ordezkari eta sindikatuaren ordezkari: balantzeak, emaitzen kontuak, edo, hala badagokio, kontuen ikuskarien edo aztertzaileen txostena, baita erakundearen etorkizuneko bideragarritasunean laguntzeko neurriak eta aurreikuspenak ere.

b) Langileen legezko ordezkari eta sindikatuko delegatuek jasotako informazioa eta aurreko paragrafoan ezarritakoaren ondorioz eskuratu dituzten datuak ahalik eta diskrezio handienarekin erabili eta gorde beharko dituzte, eta isiltasun profesionala gordeko dute horren guztiaren gainean.

c) Aipaturiko komunikazioa hitzarmena indarrean den bitartean formulatu ahal izango da. Langileen ordezkariekin legez ezarritako kontsulta-aldia irekiko da. Epe horretan, hitzarmenaren Batzorde Mistoari eman beharko zaio horren berri, langileen ordezkari emandako idazkiaren kopia aurkeztuta. Akordiorik ez badago, alderdietako edozeinek jo ahal izango du, desadostasunak konpontzeko xedez, Gatazka kolektiboak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko lanbide arteko 2000ko otsailaren 16ko Akordiora (Preco) (apirilaren 4ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*). Beste soldata-baldintza batzuk ezarritzen badira, enpresaren eta langileen ordezkariaren eta sindikatuko delegatuen arteko akordio bidez zehaztuko dira.

#### *Hirugarren xedapen gehigarria. Euskararen sustapena.*

Hitzarmena sinatzen duten alderdiek honako neurri hauek adostu dituzte euskara sustatzeko:

1. Iragarki-tauletan argitaratzen diren ohar eta jakinarazpen guztiak euskaraz eta gaztelaniaz idatziko dira.

2. Era berean, hitzarmen hau indarrean dagoen artean, enpresak bi hizkuntzatan jarri beharko ditu enpresako errotulu berriak, nominak eta laneko gainerako dokumentuak.

3. Enpresak hitz ematen du euskararen egoeraren diagnostikoa egingo duela enpresaren esparruan, hitzarmen hau sinatzen denetik gehienez ere hiru hilabeteko epean. Halaber, bildutako informazioa langileen ordezkariari igorriko zaio, diagnostikoa egin eta berehala.

4. Aurreko atalean aipaturiko diagnostikoa izango da euskara sustatzeko ekintza plan berri bat abiatzeko oinarria, Fundiciones Aizpurua, S.A.ko langileen legezko ordezkariekin negoziatu eta adostua. Horretarako, Euskara Sustatzeko Batzorde bat sortuko da. Batzorde horrek kide kopuru bera izango du, bai sindikatuen aldetik, bai enpresen aldetik. Akordioak alderdi bakoitzaren gehiengoz hartuko dira. Batzorde horrek honako betebeharrak izango ditu:

II. Ambas partes acuerdan expresamente el no sometimiento a un arbitraje obligatorio. Y 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.

III. 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 de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

IV. Solo y exclusivamente la Empresa podrá acogerse a la no aplicación del incremento salarial pactado en el Convenio, hallándose obligada la Empresa por el resto del contenido del Convenio, siempre y cuando:

a) La Empresa alegue que la estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación. Deberá poner de manifiesto ante la representación legal del personal y los/as delegados/as sindicales, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

b) Los representantes legales del personal y los/as delegados/as sindicales, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, observándose respecto de todo ello sigilo profesional.

c) La comunicación que se hace referencia podrá formularse durante toda la vigencia del convenio. Con la representación del personal se abrirá el período de consultas legalmente establecido. En el mismo plazo habrá de ponerse en conocimiento de la Comisión Mixta de Convenio, acompañándose copia del escrito formulado a la representación del personal. En el supuesto de desacuerdo cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (Preco) de 16 de febrero de 2000 (*Boletín Oficial del País Vasco* de 4 de abril). La determinación, en su caso, de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los/as representantes del personal y los/as delegados/as sindicales.

#### *Disposición adicional tercera. Impulso del Euskara.*

Las partes signatarias de este Convenio acuerdan las siguientes medidas a favor de la promoción del Euskara:

1.º Todas las notas y avisos que se publiquen en los tablones de anuncios se redactarán en castellano y euskara.

2.º Asimismo durante la vigencia del presente Convenio La Empresa procurará adecuar a bilingüe los nuevos rótulos, nóminas y demás documentos laborales de la empresa.

3.º La empresa se compromete a elaborar un diagnóstico sobre la situación del euskera dentro del ámbito de la empresa en un periodo máximo de tres meses a partir de la firma del presente convenio. Así mismo, la información recabada será transmitida al o la representante de los y las trabajadoras, inmediatamente después de la elaboración del diagnóstico.

4.º El diagnóstico mencionado en el apartado anterior, será la base del que partirá un nuevo plan de acción para el impulso del euskera, negociado y acordado con la representación legal de los y las trabajadoras de Fundiciones Aizpurua, S.A. Para ello, se creará una Comisión para el Impulso del Euskera, compuesta por el mismo número de miembros tanto por la parte sindical como por la parte empresarial. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada una de las dos partes. Dicha comisión deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

- a) Euskara lan-eremuan sustatzeko ekintza-plana diseinatzea.
- b) Plan horren urteko ebaluazioa.
- c) Enpresan euskarak duen egoerari buruzko diagnostikoa bi urtean behin egiteko konpromisoa hartzen du.

5. Enpresak «Bai Euskarari» ziurtagiria lortzeko prozesu bat martxan jartzeko konpromisoa hartzen du.

6. Horretarako, zerbitzu teknikoekin eta aholkularitzarekin harremanetan jarriko gara, euskara sustatzeko helburua betetzeko.

*Laugarren xedapen gehigarria. Aukera-berdintasunaren sustapena.*

Aukera-berdintasuna bermatzen duen indarreko legedia beteko da.

*Bosgarren xedapen gehigarria. Gatazkak konpontzeko prozedura. Preco.*

1. Bi alderdiek bere gain hartzen dute Gatazka Kolektiboak Ebazteko borondatezko Prozedurei buruzko Konfederazioarteko Akordioa (Preco), 2000ko apirilaren 4ko 66 zk. *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* argitaratua. Erabaki hau honako Hitzarmen honen eremuan izango da aplikagarria, berorren klausulak aplikatzearen ondoriozko gatazka kolektiboetarako ebazpenei dagokienez.

2. Aurrekoa gorabehera, hitzarmen kolektibo honetako 8., 16. eta 48. artikulua prozedura horretako 6. puntuan ezarritakoa eta Preco-ren Batzorde Paritarioak hartutako erabakietan ezarritako baldintzak kontuan hartuta aplikatuko dira (horren arabera, Precoren prozedurak erabili behar dira arbitrajeko konpromiso espezifikoak izapidetzeko).

*Seigarren xedapen gehigarria. Ekarpinak Geroa BGAERI.*

2022an eta 2023an Geroa BGAEari egin beharreko ekarpinak langileak Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorriari ezbehar arruntetarako egin beharreko kotizazio-oinarriaren % 4,60 izango dira; % 2,3 langileak ordainduko du, eta beste % 2,3, enpresak.

Ekarpen horiek denak batera ordainduko ditu enpresak; horretarako, soldaten nominetatik kenduko du langile bakoitzari dagokion ehunekoa.

*Zazpigarren xedapen gehigarria. Mutualitateak.*

Enpresak langileen legezko ordezkariekin adostuko du laneo istripuen eta gaixotasun profesionalen zer mutualitate arduratuko den langile guztien lan-istripuetako eta lanbide-gaixotasunetako kontingentziak estaltzea.

Enpresa sistema publikoaren bidez arduratuko da kontingentzia arruntek (gaixotasun arruntek eta laneoak ez diren istripuek) eragiten duten Aldi Baterako Ezintasunagatiko diru-prestazioen estalduraz, baita kontingentzia horien ondoriozko alta eta baje osasun-kontrolaz ere; hau da, ezin izango du Gizarte Segurantzako erakunde laguntzaileen esku utzi.

LIGPMarekin egindako hitzarmena amaitzean, enpresak uko egingo dio gaixotasun arruntek eta laneoak ez diren istripuek eragindako aldi baterako ezintasunen estaldurari, bai eta gertakizun horientatik izandako alten eta baje osasun-kontrolari ere, hitzarmen horren mugaeguna baino gutxienez hilabete lehenago, eta ez da luzapenik egongo.

*Zortzigarren xedapen gehigarria. Absentismoagatiko kaleratzeak eta bidegabeko kaleratzeak.*

Absentismoagatiko kaleratzea bidegabetzat joko da langileak 10 urteko edo gehiagoko antzinatasuna duenean, eta urteko 45 eguneko kalte-ordaina ordainduko da, 42 hileko mugaekin.

a) El diseño de un plan de acción para el impulso del euskera dentro del ámbito laboral.

b) Una evaluación anual de dicho plan.

c) Se compromete a elaborar un diagnóstico cada dos años sobre la situación del euskera en la empresa.

5.º La empresa se compromete a poner en marcha un proceso con el objetivo de lograr el certificado de «Bai Euskarari».

6.º Para todo ello, se contactará con servicios técnicos y de asesoría para cumplir con el objetivo de impulsar el euskera.

*Disposición adicional cuarta. Fomento de igualdad de oportunidades.*

Se cumplirá la legislación vigente que garantiza la igualdad de oportunidades.

*Disposición adicional quinta. Procedimiento de Resolución de Conflictos. Preco.*

1. Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (Preco) publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* n.º 66 de 4 de abril de 2000, que será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, referido a la resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo.

2. Sin perjuicio de lo anterior la aplicación de los artículos 8.º, 16.º y 48.º del presente convenio colectivo, que remite a los procedimientos del Preco la tramitación de compromisos específicos de arbitraje, se realizará atendiendo a lo establecido en el punto 6 de dicho procedimiento y a las condiciones previstas en los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria del Preco.

*Disposición adicional sexta. Aportaciones a Geroa EPSV.*

Las aportaciones a Geroa-EPSV, durante 2022 y 2023 serán del 4,60 % de la Base de Cotización, por contingencias comunes del/a trabajador/a al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 2,3 % correrá a cargo del/a trabajador/a y el otro 2,3 % con cargo a la empresa.

Las aportaciones se realizarán de forma conjunta por la empresa, para lo que se descontará el porcentaje con cargo al/a trabajador/a en las correspondientes nóminas de salarios.

*Disposición adicional séptima. Mutuas.*

La empresa acordará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras 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 los trabajadores y 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.

La empresa, a la finalización del Convenio de asociación vigente con la MATEP, renunciará a la cobertura económica de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y del control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, con la antelación reglamentaria mínima de un mes a la fecha de vencimiento anual de dicho Convenio, sin dar lugar a prórroga alguna.

*Disposición adicional octava. Despidos por absentismo y despidos improcedentes.*

El despido por absentismo tendrá la consideración de improcedente a partir de los 10 años de antigüedad de un trabajador, abonándose una indemnización de 45 días por año con el límite de las 42 mensualidades.

Bidegabeko kaleratzearen kalte-ordaina, era guztietako kontratu-iraungitze edo kaleratzeetan, izan diziplinazkoa zein objektiboa, indibiduala zein kolektiboa, soldataren 45 egun izango da lan egindako urteko, 42 hileko mugarekin. Baldin eta epaitegiek kaleratzea bidegabetzat jotzen badute, ukitutako langileak aukeratuko du kalte-ordaina jaso ala berriz lanean onartua izan.

Kaleratze hori antzinatasunaren lehenengo 10 urteetan gertatzen bada, urteko 33 eguneko kalte-ordaina ordainduko da, 24 hileko mugarekin.

La indemnización por despido improcedente, en toda clase de extinciones de contrato o despido, disciplinario u objetivo, individual o colectivo, será de 45 días de salario por año trabajado con un tope de 42 mensualidades. En caso de que el despido sea declarado improcedente por los tribunales, la opción entre indemnización o readmisión recaerá en todo caso en el trabajador/a interesado.

Si el despido por se lleva a cabo durante los primeros 10 años de antigüedad, se abonará una indemnización de 33 días por año con el límite de 24 mensualidades.